



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en
profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del
distrito de Jesús María

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR (ES):

Estela Baldeón, Esnider (ORCID: 0000-0002-7188-5972)

Vasconzuelo Vallejos, Diego Armando (ORCID: 0000-0002-4109-1477)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: 0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por su amor y apoyo incondicional en todo el proceso de la investigación, por ser nuestro soporte y motivación en todo momento.

A nuestro asesor Alex Grajeda Montalvo por su ayuda incondicional, profesionalismo en cada asesoría en la elaboración de la investigación.

A la población que participó en nuestra investigación, por haber tomado su tiempo y resolver las preguntas a conciencia.

Agradecimiento

Damos las gracias a dios por su protección, amor y misericordia en todo este proceso. Con Él hemos podido llegar a este punto y poder culminar satisfactoriamente nuestra carrera.

Doy las gracias a mis padres, a mi pareja y a todas las personas que me aconsejaron y brindaron ayuda en todo este proceso, me impulsaron a seguir adelante, mil gracias. (Diego)

No puedo dejar de agradecer a Indira Medina por estar presente en esta etapa tan importante de mi vida, por su paciencia y confianza que siempre me impulso a mejorar en todos los aspectos de mi vida. (Esnider)

Índice de contenidos

Carátula -----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento-----	iii
Índice de contenidos -----	iv
Índice de tablas-----	v
RESUMEN-----	vi
ABSTRACT-----	vii
I. INTRODUCCIÓN-----	1
II. MARCO TEÓRICO-----	5
III. METODOLOGÍA -----	14
3.1 Tipo y diseño de investigación-----	14
3.2 Variables y Operacionalización-----	14
3.3 Población, muestra y muestreo -----	15
3.3.1 Población-----	15
3.3.2 Muestra -----	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos -----	16
3.6 Método de análisis de datos -----	19
3.7 Aspectos éticos-----	19
IV. RESULTADOS-----	20
V. DISCUSIÓN -----	26
VI. CONCLUSIONES -----	30
VII. RECOMENDACIONES -----	31
REFERENCIAS -----	32
ANEXOS -----	37

Índice de tablas

Tabla 1. Población de profesionales de la salud -----	15
Tabla 2. Muestra de estudio -----	16
Tabla 3. Niveles de clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del area de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María-----	20
Tabla 4. Niveles de bienestar psicologico en tiempos de COVID-9 en profesionales de la salud del area de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María	21
Tabla5. Correlación entre el clima laboral y las dimensiones del bienestar psicologico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del area de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María-----	22
Tabla 6. Correlación entre el bienestar psicologico y las dimensiones del clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del area de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María-----	23
Tabla 7. Correlación entre el clima laboral y el bienestar psicologico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del area de traumtología de un hospital del distrito de Jesús María-----	25
Tabla 8. Confiabilidad de la escala de bienestar psicologico y sus dimensiones	54
Tabla 9. Dimension-test bienestar psicologico -----	54
Tabla 10. Ítem-dimensión de auto aceptación -----	55
Tabla 11. Ítem- dimension dominio del entorno -----	55
Tabla 12. Ítem-dimensión relaciones positivas -----	55
Tabla 13. Ítem-dimensión crecimiento personal-----	56
Tabla 14. Ítem-dimensión autonomía -----	56
Tabla 15. Ítem-dimensión proposito en la vida -----	56
Tabla 16. Prueba de normalidad -----	57
Tabla 17. Nivel de efecto de correlación -----	57

RESUMEN

La investigación titulada *Clima laboral y bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María*. La metodología utilizada fue de tipo básica, nivel descriptivo - correlacional y ejecutada bajo un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra tomada fue de 67 profesionales de la salud. Los cuestionarios utilizados fueron el Test de Clima Laboral CL-RG y el test de Bienestar Psicológico (BP), de Carol Ryff. Los resultados mostraron una correlación significativa y positiva entre el clima laboral y el bienestar psicológico con un tamaño de efecto grande (Rho de Spearman de 0,630), de igual forma se pudo comprobar la relación del clima laboral y las dimensiones de bienestar psicológico (positivo y significativo con Rho de Spearman que van de ,396 a ,654), y a su vez las dimensiones de clima laboral con el bienestar psicológico (positivo y significativo con Rho de Spearman que van de ,225 a ,598), todas con tamaños del efecto grande y medianos. Se concluyó que, a mayor nivel de clima laboral, mayor será el bienestar psicológico, pues existe una relación positiva y directamente proporcional. Se recomendó la aplicación de talleres de mejora continua y profesional.

Palabras clave: bienestar psicológico, clima laboral, Covid-19.

ABSTRACT

The research entitled Work climate and psychological well-being in times of COVID-19 in health professionals in the trauma area of a hospital in the district of Jesus Maria, has been of a basic type, descriptive - correlational level and carried out under a non-experimental design of cross type. The sample taken was 67 health professionals. The questionnaires used were the CL-RG Work Environment Test and Carol Ryff's Psychological Well-Being (BP) test. The results showed a significant and positive correlation between work environment and psychological well-being with a large effect size (Spearman's Rho of 0.630). In the same way, it was possible to verify the relationship between the work environment and the dimensions of psychological well-being (positive and significant with Spearman's Rho ranging from .396 to .654), and in turn the dimensions of work environment with psychological well-being (positive and significant). significant with Spearman's Rho ranging from .225 to .598), all with large and medium effect sizes. It was concluded that the higher the level of work environment, the greater the psychological well-being, since there is a positive and directly proportional relationship. The application of continuous and professional improvement workshops was recommended.

Keywords: psychological well-being, work climate, Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

Los servicios médicos y de salud en tiempos actuales no brindan mucha importancia a temas relacionados con el clima laboral (CL), así como también al bienestar psicológico (BP), siendo estos dos elementos fundamentales dentro de un ambiente de trabajo ya que surgen interacciones los cuales se pueden presentar de forma negativa o positiva dentro del sector laboral; es por ello que este trabajo de investigación indaga en base a la estimación del clima laboral junto al BP en la pandemia de COVID-19 en profesionales de salud en su ámbito de trabajo.

A lo largo del tiempo los estudios de los climas laborales han adquirido una significación elevada para las organizaciones ya que para conseguir la calidad total se debe comprender la correspondencia de los contextos laborales y las interrelaciones entre los seres humanos. Muchos, por nuestra experiencia sabemos que los servicios de salud son insuficientes en los organismos peruanos del sector público, esto obstaculiza al momento de hacer un servicio de sanidad satisfactorio. Creemos que es fundamental otorgar un trato preferencial a la clase trabajadora e incrementar la calidad de los ambientes laborales. En las instituciones que nos rodean se dan obstáculos cómo: mala relación entre jefes y empleados, ausencia de proyectos para la cercanía con los empleados y esto produce que la infelicidad de los empleados y sus actividades sean defectuosos. Una encuesta muestra que casi un tercio de quienes utilizan los servicios públicos no se adapta con el sector recibido, en el equivalente de los servicios privados obtuvo solo una décima parte. En el Healthcare Advancement Conference (HAC, 2016), abocado a 1.300 galenos, practicantes y enfermeros de Lima y Callao, el 86% de los facultativos de empresas públicas mencionaron que el nivel de seguridad de los beneficiarios en su sector laboral era pésimo, sin embargo, en el ámbito privado hubo un 62 %, en comparación con Norteamérica que solo tuvo un 24 %.

El brote de SARS-CoV-2 (COVID-19) se expandió por más de cien países de forma simultánea, llegando a la categoría de pandemia muy rápidamente, En Perú se promulga el estado de emergencia a nivel nacional, abarcando aislamiento

obligatorio durante un periodo largo de tiempo (El Peruano 2020), causando no solo dificultades físicas sino también dificultades mentales y sociales.

La inestabilidad de la bioseguridad social en la COVID-19 y la suspensión del sector económicamente activo perturbó a casi 20 millones individuos de la clase trabajadora del Perú en 2019. Según el estudio estadístico de hogares a nivel nacional y basándose en los métodos de la organización internacional del trabajo (OIT) se valoró que poco más del 40% de los trabajadores peruanos están en alto riesgo, mientras casi un 10% son de riesgo de mediano a alto, esto produce una gran probabilidad de que estos trabajadores no cuenten con un empleo o tengan horas reducidas de trabajo, quizás con algunos recortes salariales. (OIT 2020)

Según el Diario el comercio (2021), el 73% de trabajadores peruanos desea cambiar o irse de su trabajo actual, en este ámbito el 26% menciona que tanto el agotamiento como el estrés ha aumentado en su intensidad al momento de realizar alguna actividad, esto producto a la pandemia, mientras que el 24% refiere el inadecuado clima y cultura que presencia en su trabajo actual, por otra parte el 20% presenta duda producto a la pandemia y si se habla de reconocimiento, solamente el 54% de trabajadores recibió reconocimiento por parte de su jefe mientras que el 46% no recibió ninguna felicitación por sus actividades laborales.

Según Info Capital Humano (2014) indican que referente a las rotaciones laborales, en el ámbito peruano presenta un poco más del 20%, mientras que en Latinoamérica es de 10,9%, y el motivo de estos altos índices es debido al incremento de la economía peruana y a que los peruanos ya no desean estar por un tiempo largo en un mismo centro laboral, por ello es preocupante este resultado ya que, en términos globales, se debería estar en un 5,7%.

Desde otro punto, Guerrero y Puerto (2007) refieren que el trabajo es un elemento necesario para la vida, la cual tiene una gran influencia en la salud y condición del individuo, pero cuando esta área tiene dificultades teniendo al estrés como indicador principal, se ve en peligro el desenvolvimiento laboral, la cual es notada con un bajo BP, problemas en la adaptación, incomodidad, desinterés laboral y desequilibrio.

El actual estudio buscará valorar la correlación entre dos factores que se consideran como variables, que son muy importantes a nivel organizacional: El clima laboral, es definida como la forma de percibir de un trabajador dentro su entorno laboral; la otra variable es BP, esta variable se basa en la satisfacción, decisión, autonomía y realización personal de un trabajador dentro de su ambiente laboral.

En la vida diaria se presentan alteraciones en las emociones tales como la angustia, tensión, agotamiento, decaimiento y similares, que no solo perjudican la socialización sino igualmente los ambientes laborales; guiándonos por la presencia de estresores laborales, actualmente se dan trabajos en los cuales las personas tienen altas jornadas laborales, en algunos casos hay personas que se encuentran sumergidas dentro de un sector laboral que no es el que se especializó. Sin duda alguna el hecho que no haya un buen CL y BP traen un agotamiento emocional y comportamental intenso y riesgoso. Por lo tanto, la investigación actual tiene como formulación de problemática: ¿Existe un grado de correlación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María?

Asimismo, esta investigación se justifica de forma teórica, porque permitirá ampliar el tema propuesto con la finalidad de que sea útil a futuras investigaciones que refieren la similitud entre las variables propuestas, además permitirá reconocer los grados de estrés y seguridad psicológica en los trabajadores de la salud. A nivel metodológico se usarán instrumentos válidos y confiables que permitan percibir la realidad tal como se presenta, aparte se usará programas estadísticos modernos. A nivel práctico, identificando la correlación entre clima laboral y una excelente condición de salud psicológica en los profesionales del sector hospitalario se podrá incorporar orientaciones e intervenciones para lograr una mejoría en los trabajadores. A nivel social, se implica a la institución, directamente a los profesionales de la salud manteniendo una adecuada confidencialidad.

Por otro lado, se quiere lograr con este estudio que los organismos disfruten de un buen progreso, beneficiando primeramente a los de la clase trabajadora para que tengan calidad de salud y que consigan desarrollarse en un contexto laboral

favorable; asimismo puedan estimular las investigaciones y el aprendizaje de las variables que ayudan optimizar las condiciones de vida, en ese sentido se considera como intencionalidad investigativa principal evaluar la correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María. De igual manera se tienen como Primer objetivo específico: establecer los niveles de clima en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María, Segundo: establecer los niveles del bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María, Tercero: establecer la correlación entre el clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María, Cuarto: establecer la correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María.

En la hipótesis general se menciona lo siguiente: Existe correlación significativa y directa entre clima laboral y bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María. Así mismo se plantea hipótesis específicas: H1: Existe correlación significativa y directa entre el clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María; H2: Existe correlación significativa y directa entre bienestar psicológico y las dimensiones de clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio no cuenta con investigaciones locales.

En investigaciones nacionales se muestra un gran interés por el tema, por eso Torres et al (2016) investigan la forma en que se relaciona el clima organizacional y la cultura de seguridad para el paciente en un hospital público limeño. La muestra la constituyeron 155 profesionales de medicina y enfermería, encontrándose que ambas variables correlacionaron significativamente y asimismo encuentran que son las enfermeras, quienes valoran de mejor manera al clima de la organizacional y a la cultura de seguridad para los pacientes, en comparación con los médicos.

Jaque (2019) realizó una investigación en base a las excelentes condiciones de vida laboral y bienestar psicológico en los enfermeros del Centro Hospitalario Cayetano Heredia en San Martín de Porres, esta investigación estuvo compuesta por 185 enfermeros de 25 a 35 años de edad, dicho estudio fue con muestreo no probabilístico, aleatorio simple. Para recolectar datos se usó la escala de Likert. Los resultados indican un nivel por debajo en calidad de vida con un 53% y un reducido BP con un 65,4 % y la categoría promedio con un 8.6%. En la prueba estadística de Rho de Spearman se da una relación positiva media ($Rho = ,636$, $p = ,000$) y al mismo tiempo muy significativo ($p < 0.01$), en base a la prueba de normalidad se consigue en calidad de vida un 0,132 y en BP un 0,135 en conclusión, si existe la correlación directa de variables ($r = 0.636$), así mismo p tiene el valor 0.000 el cual es menor a 0.05.

Cieza y Rivadeneira (2019) presentó una investigación que busca la relación entre BP y CL de una empresa de transporte, cuantitativo y diseño no experimental transversal correlacional, su muestra fue de 150 empleados de una emp. de transporte, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico elaborado por Sánchez – Cánovas (1988) y la Escala de Clima Laboral elaborado por Palma (2004), ambas validadas por Cieza y Rivadeneira (2017). Los resultados muestran relación positiva y significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral y también en las dimensiones de ambas variables. En el primer caso se usó valor de la prueba Gamma destacando que la relación es muy significativa, siendo directa de grado muy sólido ($,865$).

Prieto (2019), esta investigación busco medir la correlación entre BP y CL de una emp. de servicios en Lima, su muestra fue de 106 empleados de una emp. de servicios, se aplicó la EBP elaborado por Casullo (2002) y la Escala de Clima Laboral elaborado por Palma (2004), ambas validadas por Prieto (2019). Los resultados revelan que, si hay relación positiva de 0,89 significativa entre bienestar psicológico y clima laboral, además entre las variables y cada una de las dimensiones de las variables del BP con las dimensiones del clima laboral.

González (2020), hizo una investigación en Chimbote para establecer la correlación del clima, estrés y satisfacciones laborales en profesores universitarios. La muestra fue de 300 docentes. Se determinó como resultado que la el factor del clima está correlacionado con un nivel significativo alto, con el valor de ($r_s = 0,250$ y $p < 0,01$), por otra parte el factor estrés laboral, en cuanto al CL y la satisfacción laboral existe un correlación de nivel significativo y directo alto con un valor de $r_s = 0,508$ y $p < 0,01$, en el factor satisfacción laboral, y en la correlación entre estrés laboral y la satisfacción laboral en los profesores universitarios se encontró que es de nivel significativo y director alto, con un valor de $r_s = 0,699$ y $p < 0,01$.

Sánchez (2020), realizó una investigación de sobrecarga laboral y BP en el personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo-Lima 2020. El grupo poblacional de estudio estuvo conformado por 75 enfermeros, un 76% femeninas y 24 % masculinos, quienes respondieron a la escala de 40 preguntas de la variable sobrecarga laboral y 39 preguntas para bienestar psicológico. Se notó que el 40 % presenta sobrecarga laboral mediana, 32 % baja y 28% elevada. Por otra parte, en base al BP, el 45.3% (34 / 75) presentó un nivel mediano de 42,7 % (32 / 75) muy bueno y 12 % (9 / 75) bajo. Al momento de verificar los resultados se da la presencia de una relación entre sobrecarga laboral y bienestar psicológico asumiendo la correlación significativa de Spearman la cual encontró un valor 0.722, mientras que la correlación directa fue de 0.343.

Salazar & Cerna (2021), realizaron una investigación para hallar la correlación de la satisfacción frente al clima laboral en una subgerencia de una municipalidad local. Siendo un estudio descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra fue de 60 empleados, habiendo el 50% hombres y el 53.3% parejas. En la recolección de datos se manejan dos instrumentos, la Escala Satisfacción

Laboral (SL-SPC) y Escala de Clima Laboral CL-SPC, los principales descubrimientos fueron que la mayoría de la población manifestó que disfrutaron de un CL de nivel normal con un 90 %; igualmente de los individuos estudiados muestran buena realización personal con un 85 %, y un 93 % presenta regulares relaciones laborales, para un 95 % que considera una supervisión normal, mientras un 51,7 % posee buen nivel comunicativo, y un 70 % tienen una correcta situación laboral. En otro orden de ideas, se muestra correlación del clima laboral y la satisfacción. La investigación muestra que hay correlación de la satisfacción laboral y el clima laboral, con un valor de 0.05 de significancia y, una correlación de 0,630.

Villanueva y Alcántara (2021), realizó una investigación en base al clima organizacional y la Bienestar psicológico en los empleados del centro hospitalario Apoyo Cajabamba- Cajamarca, esta investigación estuvo compuesta por 150 trabajadores entre varones y damas de 20 hasta 70 años de edad. Luego de aplicar las pruebas correspondientes, un 62,7% presentan un buen clima organizacional y un 46,0% tienen un crecimiento personal de un nivel medio en base al BP, el análisis se hizo con el estadístico correlación de Spearman, la cual se ve representada con la existencia de una correlación baja con nivel significativo y directo del clima organizacional y el BP cuyo valor fue de $Rho = 0,280$, $p = 0,001$, es decir un mayor clima laboral será mayor el BP. Asimismo, correlaciones positivas entre el BP y las dimensiones del clima laboral con Rho de Spearman que van desde 0,233 hasta 0,286.

Ortega (2021), presentó una investigación la cual mide la correlación entre el BP y la satisfacción con la vida en militares-Ayacucho, 2021. La muestra tuvo 100 integrantes del personal militar de la IV división del ejército - guarnición de Huamanga Ayacucho. Se usó una metodología de tipo observacional – prospectivo - transversal y analítico, con el nivel relacional y diseño epidemiológico. El resultado muestra que existe relación entre la variable de bienestar psicológico y la variable de satisfacción con la vida, así mismo la variable de BP contó con un 0,686 de fiabilidad alfa de Cron Bach y la variable de satisfacción con la vida contó con una fiabilidad de 0,757. También se identificó que el nivel de bienestar muy alto en la población tuvo un 42% y el nivel alto del bienestar un 32%, el nivel de muy

satisfecho en la variable de satisfacción con la vida tuvo un 51% y el nivel de satisfecho un 39%.

En investigaciones internacionales tenemos a Veliz (2018), hizo un estudio relacionado con la inteligencia emocional y bienestar psicológico en enfermeros chilenos, se elaboró una investigación descriptiva, no experimental, correlacional. El cálculo muestral fue no probabilístico, teniendo 97 enfermeros de atención primaria (71% femenino y 28% masculino) de variadas instituciones sanitarias del sur chileno, promediando 38 años de edad, los cuales aceptaron colaborar voluntariamente en el estudio. Cuyo resultado fue que los valores de la sub escala de inteligencia emocional y calidad psicológica de bienestar, su relación de mayor significancia fue entre comprensión emocional y auto aceptación con unos valores de $r = 0,43$ y $p < 0,01$, además de la relación entre percepción emocional y comprensión emocional, al ser correlacionadas con bienestar general dieron unos valores de $r = 0,35$ y $p < 0,01$. En el caso del bienestar psicológico, los resultados oscilan entre 0.63 hasta 0.88. En general existe un 57.5 % de los participantes que tuvo un grado alto de bienestar psicológico, sin embargo, un 33.7 % mostró bajos niveles. En el caso de la inteligencia emocional, se observa elevados grados de percepción con un 35 %, comprensión 36% y regulación 43%. En conclusión, existe un nivel directo de correlación de la inteligencia emocional y la calidad psicológica de bienestar.

Yáñez y Moreta (2020), realizaron una investigación sobre la correspondencia entre el BP, personal y profesional en trabajadores de la salud ecuatorianos, es un estudio descriptivo correlacional, tiene una base muestra de 144 profesionales de la salud, distribución de género femenino mayoritariamente con un 65,3% de 23 hasta 59 años. El 47.2 % son galenos y el 53,8 % son enfermeros. La conclusión que tienen los resultados evidencia el ANOVA ($p < ,001$) como modelo adecuado y parsimonioso en cada uno de los indicadores ya que brindan significativamente ($p < 0,05$) al modelo. En general, el modelo puede profetizar un 22 % de varianza del bienestar en el trabajo general señalado por la calidad psicológica de bienestar y optimismo en sus vidas.

Govea y Zúñiga (2020), plantearon un estudio para identificar la correlación del clima en las organizaciones y la satisfacción en el trabajo de una compañía de servicios de Ecuador. La muestra se dio por 40 trabajadores entre ellos el 51,28 % fueron del cargo de asesor comercial, 15,38 % tecnólogos, 5,13 % inspectores, 20,51 % tele mercadeo y 7,69 % empleados administrativos. Para analizar los datos se usó chi-cuadrado con un nivel de confianza de 90%, se obtuvo 10.57, en paralelo al chi-crítico de 7.779, concluyendo que existe relación positiva alta del CO y la satisfacción laboral.

Cabe resaltar que, para esta investigación se necesita un sustento teórico para las dos variables utilizadas, se empieza con clima laboral. Es mencionado como el hecho de conocer y saber cómo se conjuga el contexto en donde se desenvuelven los individuos a nivel empresarial, las circunstancias en que se trabajan, considerando la influencia que esto tiene en la conducta y progreso empresarial, siendo esto lo que hace que sea distintivo de dicha empresa, asimismo hace que se den explicaciones de los problemas cotidianos de los empleados, unidad y trabajo en equipo.

El CL se reconoce como un factor fundamental en todas las empresas que buscan ser capaces y se preocupan por los trabajadores que laboran en ellas, tales compañías intentan alcanzar un constante mejoramiento del ambiente en la empresa y buscan aumentar los niveles de productividad, tomando en consideración al recurso humano, donde el bienestar en los trabajadores y la motivación que manejen resultan ser los factores principales para una buena productividad (Pilligua y Arteaga, 2019).

Para Brunet (1992) el clima organizacional son las percepciones del entorno organizacional, y estos están determinados por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, por lo que la satisfacción y la productividad se ven afectadas por variables ambientales y personales. Estos conceptos conjugan tipos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como los puntos esenciales del ambiente físico de la organización.

Por otra parte, el clima laboral es entendido como el contexto social y concreto en donde se producen las actividades laborales cotidianas, este conjunto determina el nivel de agrado y adaptación para que se pueda tener una mayor productividad. Unos climas laborales positivos son motivadores para conseguir todas las metas planteadas, mientras que un inadecuado contexto laboral genera conflicto, dañando el clima de trabajo y por lo tanto rendimiento laboral se mantiene en un nivel bajo (Moos, 1989), citado en Prado (2015)

La teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), en su trabajo sobre Motivación y Clima organizacional explican los aspectos más significativos del comportamiento de los sujetos trabajadores dentro de una empresa, usando bases teóricas y conductuales de estimulación y ambiente agradable. En esta teoría se busca referir la forma como existen influencias sobre las situaciones diversas y contextos en el comportamiento y análisis de la realidad de cada sujeto, esto ayuda a determinar la interpretación que asumen los individuos de su organización. Las investigaciones realizadas suministran datos relevantes para poder incluir transformaciones planificadas para el desarrollo de la actitud y comportamientos que generen mayor productividad.

Las estimulaciones, en relación al progreso tanto económico como no económico de las empresas, van en coherencia con el desarrollo profesional y personal, como una oportunidad organizacional para el progreso y alcanzar una ponderación de la vida competitiva y particular de cada trabajador. Chiavenato (2009), citado por Capuñay (2016)

El Modelo Litwin y Stringer (1968) citado por Díaz et al (2020) señala que existen nueve dimensiones que ayudarán a explicar el tipo de clima organizacional actual, estas se relacionan e interactúan con los elementos de la empresa.

- **Estructura:** es la percepción al respecto de las normas, instrucciones, gestiones, limitaciones y facilidades a las que se ven contrapuestos en el progreso laboral dentro de la organización.
- **Responsabilidad:** se entiende como la sensación de los integrantes de la empresa sobre de su independencia que tienen para tomar decisiones laborales en el área en la que se desempeñan.

- **Recompensa:** se refiere al punto de vista de los empleados de la organización sobre la remuneración a consecuencia de la acción laboral que desempeñan.
- **Desafío:** se refiere a la sensación de los individuos en relación a los propósitos y objetivos planteados por la organización.
- **Relaciones:** Cómo el trabajador percibe el ambiente de trabajo, cuando convivir con jefes, pares y subordinados es grato y de buenas relaciones.
- **Cooperación:** Es el sentir de los trabajadores de la organización sobre el trabajo en equipo, es decir la colaboración y el trabajo recíproco en todos los niveles organizativos, laborales y de gestión.
- **Estándares:** es la apreciación de los empleados sobre los patrones que pone la organización para medir el rendimiento.
- **Conflicto:** cómo perciben los integrantes de la empresa a los subordinados, similares y jefes, las formas de opinar y buscar soluciones a las problemáticas, en el momento en que se presente problema.
- **Identidad:** consiste en la sensación del trabajador de pertenecer a un grupo, siendo un factor determinante en las actividades de la organización, compartiendo objetivos en común.

Existen elementos de orden interno o externo que determinan el clima de trabajo, estas condicionan las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

- **Liderazgo:** Aspecto importante de la administración, pero esta depende del tipo y calidad de liderazgo aplicado en la organización. A los directivos les corresponde poseer la capacidad para proyectar, gestionar e influir en los individuos para lograr los objetivos establecidos, teniendo en cuenta que los individuos procuran como líderes a los que le dan la posibilidad de cumplir sus expectativas y necesidades. Este líder tiene una influencia en el clima laboral.
- **Tomar decisiones:** este proceso implica escoger entre dos o más alternativas tratando de llegar a la solución más efectiva para el logro de una meta. Este proceso es vital para las empresas porque optimiza procesos y productividad.

- **Comunicación:** un buen nivel comunicativo es fundamental para comprender las circunstancias que contextualizan la empresa, se incluyen las reuniones y conversaciones no formales hasta los procedimientos informáticos más complicados, tiene una función muy importante porque es el lazo que genera la comprensión y obtención de planes administrativos. Ayuda a cimentar, transferir y resguardar el valor, la misión y objetivos de la empresa. Para optimizar el ambiente laboral se debe estudiar el proceso de comunicación.
- **Relaciones entre personas:** se refiere a las relaciones cotidianas entre los pares de la empresa (semejantes laborales), las interrelaciones gratas disminuyen las tensiones en el clima de trabajo y unen en el trabajo de equipo.
- **Motivación:** es lo que determina la conducta del trabajador en la organización y resulta un factor importante porque provoca mantiene y dirige una conducta en beneficio de esta. (Litwin y Stinger, 1968) citado por Ruíz y Ruiz (2017)

El BP se rige mediante la teoría multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff. Ryff (1989) propuso esta teoría donde el bienestar se puede alcanzar mediante la consecución de ciertos rasgos positivos y la actualización del potencial humano, esto vinculado al desarrollo personal y a las capacidades que tiene la persona. En otras palabras, Ryff menciona que esta teoría explica al BP como un constructo multidimensional, la cual representa una postura eudamónica, es decir que el bienestar no solo se puede alcanzar a través del placer que experimenta los seres humanos sino también con los logros personales de autorrealización. Para la construcción de este modelo, Ryff (1968) citó diversas teorías que abarcan el funcionamiento psicológico positivo, entre ellos Maslow (1989) con la autorrealización, la forma de ver de Rogers (1961) sobre el pleno funcionamiento y la formulación de la individuación de Jung (1933). Ryff (1989) propone 6 dimensiones para su modelo multidimensional, los cuales son:

- **La auto aceptación:** Son las aptitudes positivas que posee un individuo de sí mismo, las cuales se originan como una particularidad central de la labor psicológica que conecta a poseer relaciones positivas con las personas que

lo rodean. Por ende, esto implica que las personas se sientan bien consigo mismas al ser conscientes de sus limitaciones y tener una actitud positiva. (Ryff y Singer, 2008).

- **Las relaciones positivas con los demás:** El tener relaciones sociales estables, generará que se establezcan mejores relaciones positivas (Ryff y Singer, 2008)
- **Crecimiento personal:** Es la que tiene más semejanza con la autorrealización de Aristóteles. Se caracteriza por la destreza que tiene la persona para facilitar el desarrollo de su potencial y seguir desarrollándose como ser humano. (Ryff, 1989).
- **Propósito en la vida:** Se basa en lo existencial, en tener metas claras y lograr sus objetivos para que pueda dar sentido a la vida. Todo esto contribuye con el sentido que se le da la vida en sí, la cual se basa en un proceso intrínseco. Las distintas teorías del desarrollo de la vida reflejan objetivos que caracterizan diversas etapas de la vida, como ejemplo ser creativo, la cual generara la integración emocional en el proceso de la vida a futuro (Ryff y Singer, 2008)
- **Dominio del entorno:** Se puede definir como la destreza de la persona a elegir y crear entornos óptimos para su potencial psíquico, crear entornos favorables para sí mismos favorece un desarrollo positivo. (Ryff y Singer, 2008)
- **Autonomía:** Se hace énfasis a la autorrealización, siendo la capacidad de la persona de mantener su propia individualidad en cualquier escenario en el cual se desenvuelve. El tener autonomía frente a sucesos cotidianos, siendo esto parte del ciclo vital, genera conductas que buscan lograr tener la felicidad (Ryff y Singer, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipología básica, correlacional considerando que va a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica, estudiando la correlación estadística entre las dos variables en estudio y su diseño es no experimental de tipo transversal, debido a que se emplea la metodología de observación descriptiva, recogiendo información en un solo momento. Sánchez y Reyes (2018)

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: según Ruíz y Ruiz (2017) el ambiente generado en función a tipo de gestión, naturaleza, contexto geográfico y condiciones de trabajo, este entorno donde los trabajadores desempeñan sus actividades para alcanzar los fines de la empresa, se le conoce como clima laboral.

Definición operacional: Se utilizará el Escala de clima laboral denominada CL-RG y diseñada por Ruíz, consta de 70 ítems que contienen 10 dimensiones: ambiente físico y situaciones materiales (en cada ítems que termina en 1), propósitos (en cada ítems que termina en 2), remuneraciones y ventajas sociales (en cada ítems que termina en 3), políticas de administración (en cada ítems que termina en 4), supervisión y revisión (en cada ítems que termina en 5), interrelaciones sociales (en cada ítems que termina en 6), estructura organizativa (en cada ítems que termina en 7), comunicación (en cada ítems que termina en 8), toma de decisiones (en cada ítems que termina en 9), actitud frente el trabajo (en cada ítems que termina en 0). La escala es ordinal.

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Según Carol Ryff (1989), refiere que es parte del elemento placentero, el cual es primordial para el buen funcionamiento óptimo del ser humano motivó a que origina emociones positivas o de placer en su vida.

Definición operacional: Esta investigación se medirá con la escala de medición ordinal de bienestar psicológico de Ryff, que posee 39 preguntas que en 6 dimensiones: auto aceptación (1,7,13,19,25,31), Relaciones positivas (2,8,14,20,26,32), Autonomía (3,4,9,10,15,21,27,33), Dominio del entorno (5,11,16,22,28,39), Crecimiento personal (24,30,34,35,36,37,38), Propósito en la vida (6,12,17,18,23,29).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Profesionales de la salud del área de Traumatología de un hospital del distrito de Jesús María. Los mismos que quedan repartidos de la manera siguiente:

Tabla 1

Población de profesionales de la salud según sexo

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombres	36	45%
Mujeres	44	55%
Total	80	100%

Nota: Cantidad total de profesionales de la salud

3.3.2 Muestra

Utilizando la fórmula para determinar el tamaño muestra por fijación de proporciones de Abad y Servin, 1988 (en Grajeda, 2018), se calculó que esta debería ser igual a 67.

Tabla 2

Muestra de estudio

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombres	30	45%
Mujeres	37	55%
Total	67	100%

$$N= 80 \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}{e}$$

$$(81-1) 0.05^2 + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)$$

$$n= 67$$

N= Población de estudio	80
h= Heterogeneidad	50
p= Nivel de confianza	95%
e= Tolerancia de error	0,05

Dando como derivación: n= 67 profesionales de la salud.

3.3.3 Muestreo

En esta investigación, el muestreo fue aplicado en la población integrada por profesionales de la salud de un hospital del distrito de Jesús María y el tipo de muestro fue no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Sánchez y Reyes (2018) la agrupación de instrumentos por el cual se realiza el método, es una técnica. Se usará el Test de Clima Laboral y el test de Bienestar Psicológico con el objetivo de obtener información, los cuales serán

aplicados a los trabajadores de hospitalarios. En las siguientes oraciones se presentan las fichas técnicas de los dos instrumentos.

Ficha técnica del Test de clima laboral CL-RG

Este instrumento tiene como nombre Prueba Psicológica de clima laboral CL-RG, elaborada por Ruíz, Ruíz y Ruíz, elaborado en su primera versión 2009 y luego actualizado a su versión final en 2017 en Trujillo-Perú, este instrumento puede aplicarse de manera individual y colectiva, mide el nivel de clima laboral global y específico, consta de 70 ítems que contienen 10 dimensiones: Ambiente físico y condiciones materiales, Propósitos, Remuneración y beneficios sociales, Políticas administrativas, Supervisión y control, Relaciones sociales, Estructura Organizacional, Comunicación, Toma de decisiones, Actitud hacia la labor desempeñada.

La confiabilidad de la Prueba Psicológica de clima laboral CL-RG se consiguió a través del estudio de la consistencia interna, utilizando el estadístico Alfa Cron Bach teniendo como resultado el valor de 0,856, para lograr la validez pregunta y prueba de clima laboral CL-RG, estableciéndose mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r) determinando que las 70 preguntas son válidas con un resultado significativo de $p < 0,01$, logrando aseverar que el test es permitido y confiable.

Ficha técnica del Test de bienestar psicológico

El presente instrumento tiene como nombre Test de Bienestar Psicológico (BP), siendo su autora Carol Ryff, fue elaborado en 1995 en Estados Unidos. El fin de este instrumento es calcular el grado de bienestar personal, consta de seis dimensiones: Auto aceptación, Crecimiento personal, Propositivo de la vida, Relaciones positivas, Dominio del entorno y Autonomía.

Consta de 39 ítems en total. BP de aplicación colectiva e individual, sus ámbitos de aplicación son educativo y clínico por lo que se aplica a adolescentes y adultos de ambos sexos.

Para su calificación el BP se realiza la sumatoria de todos los ítems, los puntajes son del 1 al 6, se usa el tipo Likert el cual se tomará 1=totalmente de acuerdo, 2= desacuerdo, 3= Discrepo un poco, 4= De acuerdo un poco, 5= De acuerdo en algo, 6= Totalmente de acuerdo.

Propiedades psicométricas de la muestra piloto BP

Para obtener las propiedades psicométricas se llevó a cabo un piloto, donde se realizó la validez de constructo, mediante la dimensión-test para cada una de sus dimensiones, obteniéndose valores entre 0,907 y 0,726, del mismo modo se realizó dicha validez por medio del ítem- dimensión, los cuales arrojaron para la dimensión: auto aceptación valores que oscilan entre los 0,524 y 0,726, dominio del entorno entre 0,816 y 0,581, relaciones positivas un rango de valores entre 0,839 y 0,479, para la dimensión autonomía se observan entre sus valores más altos un 0,693, así también para propósito en la vida un 0,850, en el caso de crecimiento personal, se muestran entre sus valores más altos un 0,683, sin embargo el ítem 34 presenta un valor por debajo de lo esperado, no obstante, se considera mantenerlo debido a que no genera mayores diferencias en la validez y confiabilidad general.

Con respecto, a la confiabilidad, se llevó a cabo por medio del Alfa de Cron Bach, teniendo un 0,928 para la escala general y para sus dimensiones entre 0,471 y 0,847, del mismo modo, se realizó con el Omega, obteniendo valores de 0,938 para la escala general y para las dimensiones entre 0,652 y 0,860.

3.5 Procedimiento

El procedimiento se hizo de la siguiente forma. Se comienza con la observación del lugar encontrando el problema y seleccionando las variables a investigar, luego se buscaron los instrumentos de las variables, las cuales tienen buena propiedad psicométrica, también se elaboran objetivos e hipótesis, junto a una buena sustentación teórica, aparte se solicitó permisos a los autores cómo a la institución que se trabajó, de igual manera se comunica que la información obtenida serán confidenciales ya que la finalidad es netamente académico por lo

que se contó con un consentimiento informado. El modo de aplicar los instrumentos fue de forma presencial, dirigiéndose a la institución.

3.6 Método de análisis de datos

Es realizado con los siguientes modos analíticos, los datos de los evaluados se medirán con el programa de estadísticas descriptivas e inferenciales SPSS 27, con la intención de saber si los datos obtenidos son paramétricos o no paramétricos se tomó la prueba de Kolmogorov encontrándose distribuciones anormales y por ello se usó estadísticos no paramétricos.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos se fundamentan en la American Psychological Association (APA) (2003), el cual toma la confidencialidad entre profesional y paciente, son divulgar información o datos sobre la evaluación realizada. Por ello la investigación presente protegerá la identidad de los sujetos de la muestra. Se dará un compromiso como investigador, respetando los derechos de autor y no copiar información.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles del clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María

	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	23	34.3
Favorable	38	56.7
Medio	6	9.0
Total	67	100.00

Según la tabla 3 respecto a los niveles de clima laboral se presenta una aglomeración de porcentaje en el nivel favorable, siendo un 56.7%, además un 34.3% en el nivel muy favorable, y por último un 9.0% muestra un nivel medio. mostrando que más de la mitad muestra presencia de clima laboral positivo.

Tabla 4

Niveles del bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María

	Frecuencia	Porcentaje
Elevado	36	53.7
Alto	23	34.3
Moderado	5	7.5
Bajo	3	4.5
Total	67	100.00

De acuerdo a la tabla 4, se observa que existe un nivel elevado de bienestar psicológico, representado por 53.7% y un nivel alto con un 34.3%, luego un 7.5% en nivel moderado y solo se halla un 4.5% en un nivel bajo, mostrando que más de la mitad muestra presencia de bienestar psicológico positivo

Tabla 5

Correlación entre el clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María

		Clima laboral			
		Correlación		Sig.	N
		Rho de	r ²	(bilateral)	
		Spearman			
Bienestar psicológico	Dominio del entorno	,536**	0.287	0.000	67
	Auto aceptación	,654**	0.428	0.000	67
	Propósito en la vida	,603**	0.364	0.000	67
	Relaciones positivas	,473**	0.224	0.000	67
	Autonomía	,396**	0.157	0.001	67
	Crecimiento personal	,467**	0.218	0.000	67

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

Según la tabla 5 se observa que existe una correlación directa (0,536) y significativa (0.000) entre clima laboral y dominio del entorno, así como la auto aceptación, donde la correlación directa (0,654) también es significativa (0,000), luego una correlación directa (0,603) con el propósito en la vida, seguida de las relaciones positivas donde la correlación directa (0,473), seguidamente con autonomía donde la correlación fue directa (0,396), y finalmente, el crecimiento personal donde la correlación directa fue de (0,467); todos con tamaños de efecto mediano y grande todos con significancias menores a 0.05; corroborando la hipótesis específica 1.

Tabla 6

Correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María

		Bienestar psicológico			
		Coeficiente de correlación	r ²	Sig. (bilateral)	N
Clima laboral	Ambiente físico y condiciones materiales	,386**	0.149	0.001	67
	Propósitos	0.225	0.051	0.067	67
	Remuneraciones y beneficios sociales	,558**	0.311	0.000	67
	Políticas administrativas	,401**	0.161	0.001	67
	Supervisión y control	,469**	0.219	0.000	67
	Relaciones sociales	,485**	0.235	0.000	67
	Estructura organizacional	,387**	0.149	0.001	67
	Comunicación	,584**	0.341	0.000	67
	Toma de decisiones	,554**	0.307	0.000	67
	Actitud hacia la labor desempeñada	,598**	0.357	0.000	67

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

En la tabla 4 se encontró que existe correlación directa (0,386) y significativa (0.001) entre bienestar psicológico y ambiente físico y condiciones materiales, así como la remuneraciones y beneficios sociales donde la correlación directa (0,558) y significativa, seguidamente políticas administrativas donde la correlación es directa (0,401) y significativa, luego supervisión y control donde la correlación

directa fue (0,469) y significativa, seguidamente, las relaciones sociales donde la correlación directa (0,485) y significativa, luego la dimensión estructura organizacional con una correlación directa (0,387) y significativa, luego la dimensión comunicación mostró una correlación directa de (0,584) y significativa; la toma de decisiones mostró una correlación directa de (0,554) y significativa, de penúltimo tenemos a actitud hacia la labor desempeñada con una correlación de (0,598) y significativa, todas estas con *valor* menores a 0.05, cumpliendo que existe correlación, y por último, se presenta la dimensión propósitos, la cual muestra una significancia de 0.0225 (mayor que 0.05) con lo cual se establece que no existe relación significativa con el bienestar psicológico. En resumen, los tamaños de efecto se muestran en con mayoría, mediano – grande, y solo una que mostro un efecto pequeño. corroborando la hipótesis específica 2.

Tabla 7

Correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,630**
		r ²	0.372
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	67

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

En la tabla 7 se observa que existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico con (rho de Spearman=0.630, p-valor=0.000<0.05). También, se destaca que el tamaño del efecto en la correlación es grande con r²=0.372, Cohen (1988). corroborando la hipótesis general de investigación.

V. DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados de la investigación, se realizará un análisis para comparar y explicar los resultados más resaltantes.

En primer lugar, en base a los resultados de los niveles de clima laboral se obtuvo un nivel favorable del 56.7% y muy favorable de 34.3%, con sólo un 9.0% de trabajadores que consideraron un nivel medio. Estos resultados configuran un comportamiento parecido a los reflejados por Villanueva y Alcántara (2021), quien, en su investigación, con trabajadores del centro hospitalario de Apoyo Cajabamba-Cajamarca, con edades entre 20 hasta 70 años de edad, encuentran un nivel bueno de clima laboral un 62.7%, solo 5 % más que nuestro trabajo. Asimismo, Salazar & Cerna (2021), quien mostró un nivel normal de clima laboral en el 90% en la muestra de trabajadores que investigaron. Cabe mencionar que el clima laboral es un elemento importante en todas las empresas que buscan ser competitivas y que se preocupan por los trabajadores que laboran en ellas, tales compañías toman en mucha consideración al recurso humano, donde el bienestar en los trabajadores y la motivación que manejan resultan ser los factores principales para una buena productividad (Pilligua y Arteaga, 2019). Para Brunet (1992), el clima organizacional y laboral, compuesto por las características de una organización, configuran particularidades percibidas por los individuos y donde cita el autor “El clima refleja los valores, actitudes y creencias de sus miembros, que se traduce naturalmente en los elementos del clima.” (Brunet, 1992, p.20).

En segundo lugar, los resultados descriptivos determinaron que los niveles de bienestar psicológico fueron principalmente elevados y altos, lo que se evidencia en el 53.7% y 34.3%, de la muestra encuestada, seguido de un nivel moderado de 7.5% y solo un 4.5% en nivel bajo. Estos coinciden con los resultados de Ortega (2021), quien en su investigación con 100 integrantes del personal militar de la IV división del ejército - guarnición de Huamanga Ayacucho, encontró un nivel muy alto en el 42%, un nivel alto en el 32%, un nivel medio en el 14% y un nivel bajo en el 2%. En nuestro caso el nivel medio es casi la mitad porcentual del trabajo de

Ortega. Las pequeñas diferencias porcentuales se podrían explicar en virtud de que las poblaciones con las que se han trabajado son bastante diferentes, tanto en lo geográfico como en la formación profesional. Cabe indicar que Ryff (1989) propuso una teoría sobre el bienestar psicológico donde indica el alcance que tiene el ser humano para enfocarse en el compromiso de sus propios cambios existenciales, aparte esto vinculado al desarrollo personal y a las capacidades que tiene la persona. Asimismo, la teoría multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff indica que el bienestar psicológico permite enfocarnos comprometidamente con los cambios existenciales, vinculados al desarrollo personal y a las propias capacidades. Estos cambios conducen al ser humano a un desarrollo saludable, que permite su interacción adecuada con los demás seres humanos, organismos diversos, su trabajo y el universo. En otras palabras, el BP es un constructo multidimensional que va mucho más allá que el placer que experimentamos los seres humanos, se conduce a una salud integral que involucra lo biológico, psicológico y social.

En tercer lugar, se llegó a comprobar la correlación entre el clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico, en las que se observa una correlación positiva y directa, todas con tamaños de efecto mediano y grande, con coeficientes que van desde 0,396 a 0,654. Estos resultados guardan relación con los de Cieza y Rivadeneira (2019) que indican que existe relación positiva altamente significativa entre las dimensiones del clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores de transporte. En el mismo sentido Prieto (2019), en su investigación con trabajadores de servicios, encuentra que existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y cada una de las dimensiones del bienestar psicológico. Todos estos resultados investigativos indican que el clima se relaciona directamente con las dimensiones del bienestar, independientemente de la demografía de muestra. Lo encontrado se explica por la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968, como se citó en Díaz, 2020) en la que se describe el clima laboral como un ambiente influyente en el comportamiento y

actitudes de las personas que van a manifestarlo de acuerdo con las sensaciones positivas o negativas que experimenten en sus centros laborales.

En cuarto lugar, se llegó a comprobar la correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones de clima laboral, en las que se observa una correlación directa y significativa con tamaños de efecto mediano y grande en la mayoría, y solo una que mostró un efecto pequeño, los que van desde 0.225 hasta un 0,598. Estos resultados guardan relación con los reflejados por Villanueva y Alcántara (2021) quien detallo correlaciones positivas entre el bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral con Rho de Spearman que van desde 0,233 hasta 0,286 en personal de salud de un hospital ubicado en la provincia de Cajabamba, departamento de Cajamarca. Tales hallazgos se ven sustentados por la teoría multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989) quien explicó que el desarrollo individual se asemeja con la autorrealización, siendo el dinamismo parte fundamental de este proceso que busca desarrollar las capacidades individuales de las personas, brindando la relevancia al proceso continuo, por lo tanto mientras más bienestar posea mayor será su percepción de un clima laboral favorable, y por el contrario si es menor su bienestar serán menores sus percepciones del ambiente físico, las condiciones materiales, los propósitos, sus remuneraciones y beneficios sociales, las políticas administrativas, la supervisión y control, las relaciones sociales, la estructura organizacional, la comunicación, la toma de decisiones y la actitud hacia la labor desempeñada del clima laboral en el que se desenvuelven los trabajadores.

Finalmente se encontró correlación positiva de ,630 entre las variables de estudio, con tamaño del efecto grande según la propuesta de Cohen (1988). Por consiguiente, esto permite aceptar la hipótesis general de que existe correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en tiempos de COVID-19 en profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María. Los resultados guardan relación con Jaque (2019), quien comprobó una correlación positiva de ,636 en su Rho de Spearman entre una variable de cierta forma similar, que es la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico. A

su vez, la investigación de Cieza y Rivadeneira (2019) encuentra que existe relación positiva altamente significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de una empresa del rubro transportes, dato extraído con un coeficiente Gamma destacando que la relación es altamente significativa, siendo directa de grado muy fuerte ($,865$). En el mismo sentido Prieto (2019), encuentra que existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y clima laboral la cual fue de $0,89$, siendo ella más elevada que la encontrada por nosotros. En el caso de Villanueva y Alcántara (2021) con trabajadores del centro hospitalario Apoyo Cajabamba- Cajamarca se encontró una $Rho = 0,280$, la cual es más baja pero significativa. Todos estos resultados investigativos se ven explicados por la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968, como se citó en Díaz et al., 2020) los comportamientos de los trabajadores generan las bases de un ambiente laboral agradable o no. Asimismo, la teoría multidimensional de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989) indica el alcance del bienestar para enfocarnos en nuestros cambios existenciales que permiten nuestro desarrollo y las capacidades personales. En ese sentido, ambas teorías buscan explicar en primer lugar, cómo las diferentes situaciones del sujeto pueden generar una influencia productiva o improductiva, y, en segundo lugar, como es que la persona necesita comprometerse con sus propios cambios a través del compromiso personal para el desarrollo propio e integral. Por tales razones es importante el desarrollo de programas y lugares que promuevan climas laborales favorables y condiciones favorables para el bienestar personal que promueven la salud mental.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María presentan principalmente niveles de clima laboral favorables y muy favorables.

SEGUNDA: Los profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María presentan principalmente niveles elevados a altos de bienestar psicológico.

TERCERA: El clima laboral y las dimensiones del bienestar psicológico se correlacionan significativamente en los profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María.

CUARTA: Existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en los profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María.

QUINTA: Existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico con un tamaño de efecto grande. Lo que permite afirmar que entre mejor sea el clima laboral, mejor será el bienestar psicológico de los profesionales de la salud del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Según los resultados recabados, la administración del área de traumatología de un hospital del distrito de Jesús María, debe incorporar programas de mejora continua, que permitan el crecimiento profesional y educativo, con el objetivo de aumentar el bienestar psicológico.

SEGUNDA: Se recomienda la creación de un área psicológica que asegure el bienestar psicológico y un adecuado clima laboral.

TERCERA: Se recomienda de igual forma, realizar capacitaciones grupales de mejora del clima laboral, recabando la opinión y análisis de cada elemento que conforma la organización.

CUARTA: Se recomienda de igual forma que se realicen análisis y estudios de bienestar psicológico y clima laboral asociadas a variables intervinientes externas, que permitan medir una incidencia de causa-efecto estadístico.

QUINTA: Por último, se recomienda realizar una segmentación por variables cualitativas como lo son el sexo, cargo, tiempo de servicio en la institución.

REFERENCIAS

- American Psychological Association [APA] (2003). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003_capacitacion.pdf&ved=2ahUKEwimn8C8hOr0AhUbTDABHW8gCXYQFnoECAQQBg&usg=AOvVaw1VZ7MIbFKPVkRA1az1cx_bhttps://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003_capacitacion.pdf&ved=2ahUKEwimn8C8hOr0AhUbTDABHW8gCXYQFnoECAQQBg&usg=AOvVaw1VZ7MIbFKPVkRA1az1cx_b
- Brunet, L. (1992). Teoría del clima organizacional. *Bruner, L. El clima de trabajo en las organizaciones* (pp.20-38). Trillas.
- Cieza, L. Y Rivadeneira, S. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5513/Rivadeneira%20Burga%20%26%20Cieza%20Rivasplata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capuñay, J. (2016). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la corporación universal S.A.C. en la ciudad de Chiclayo 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/158/1/TL_Capunay_Mechan_Jesdan.pdf
- Díaz E., Bañuelos J., Poblano E., Reyes R., Alanís J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer. *Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. Journal CIM*, 8 (1) pp 633 - 640.
https://www.researchgate.net/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_A_C
- El Comercio (junio 18, 2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=signwall>

- El peruano (15 de marzo del 2020). *Decreto Supremo No. 044-2020*. Editora Perú.
- Guerrero, J. y Puerto. Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial-Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. *Rev. Colombiana de Psicología* (16), 203-234. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf>
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. [Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22 http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesús María*. [tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21249>
- Healthcare Advancement Conference (2016). *Nuevos retos en calidad y educación*. <https://hac.fiu.edu/hac2016/>
- Info Capital Humano (2014). 82,5% de los jóvenes peruanos trabaja informalmente y sin contrato. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/825-de-los-jovenes-peruanos-trabaja-informalmente-y-sin-contrato/>
- Jaque, L. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36879/Jaque_SLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

- Ortega, Y (2021). *Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en militares Ayacucho, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25617/BIE-NESTAR_PSICOLOGICO_SATISFACCION_CON_LA_VIDA_ORTEGA_AL-ARCON_YESSENIA_ALONDRA.pdf?sequence=1
- Peña, M., Díaz, G., y Carrillo, A. (2015) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa pequeña familiar. *Revista internacional administración y finanzas*, 8(1), 37-50.
<https://www.theibfr.com/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41034/Prieto_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, A., Ruíz, T. & Ruíz, N. (2017). *Test de clima laboral CL-RG*. (1ra ed). Fondo Editorial Universidad César Vallejo.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., y Keyes, C. (1995). The structure of Psychological Well-Being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 1995, (4), 719-727.

- https://www.researchgate.net/publication/15726128_The_Structure_of_Psychological_Well-Being_Revisited/link/0046352b1fd24de9ec000000/download
- Ryff, C., y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. https://www.researchgate.net/profile/Burton-Singer/publication/23545616_Know_Thyself_and_Become_What_You_Are_A_Eudaimonic_Approach_to_Psychological_Well-Being/links/02e7e53b477656bf79000000/Know-Thyself-and-Become-What-You-Are-A-Eudaimonic-Approach-to-Psychological-Well-Being.pdf
- Sánchez, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo*. Lima, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Sánchez, H, Reyes, C (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salazar, D. y Cerna, J. (2021). *Satisfacción y Clima Laboral en trabajadores de la Subgerencia de Logística Corporativa de la Municipalidad de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma] Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3963>
- Torres V., M., Torres L., M., Solís N., R., Grajeda M., A., Danielli R., J., & Coronel A., E. (2016). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un hospital nacional de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 19(1), 135–146. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i1.12449>
- Veliz, A., Dörner A, Soto, A., Reyes, J y Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Rev. Medisur* 16(2), 259-266. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3885/2550>

- Villanueva, B., y Alcántara, L. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4912/Blademir_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yáñez, D. y Moreta, C, (2020) Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador, *Rev. de psicología y ciencias del comportamiento*, 11(2), 99-111. <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/389>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Clima Laboral	Ruíz et al. (2017) el ambiente generado en función a tipo de gestión, naturaleza, contexto geográfico y condiciones de trabajo, este entorno donde los trabajadores desempeñan sus actividades para lograr los objetivos de la organización se le conoce como clima laboral.	Se establecerá a través de los puntajes obtenidos del instrumento Clima laboral CL-RG	Ambiente físico y condiciones materiales	1,11,21,31,4 1,51,61	Ordinal
			Propósitos	2,12,22,32,4 2,52,62	
			Remuneraciones y beneficios sociales	3,13,23,33,4 3,53,63	
			Políticas administrativas	4,14,24,34,4 4,54,64	
			Supervisión y control	5,15,25,35,4 5,55,65	
			Relaciones sociales	6,16,26,36,4 6,56,66	
			Estructura organizacional	7,17,27,37,4 7,57,67	
			Comunicación	8,18,28,38,4 8,58,68	
			Toma de decisiones	9,19,29,39,4 9,59,69	
			Actitud hacia la labor desempeñada	10,20,30,40, 50,60,70	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Bienestar psicológico	Según Carol Ryff (1989), refiere que es parte del elemento placentero, el cual es primordial para el buen funcionamiento óptimo del ser humano motivó a que origina emociones positivas o de placer en su vida.	Se establecerá a través de los puntajes obtenidos del instrumento Bienestar psicológico de Carol Ryf	Autoaceptación	1,7,13,19,25,31	Ordinal
			Relaciones positivas	2,8,14,20,26,32	
			Autonomía	3,4,9,10,15,21,27,33	
			Dominio del entorno	5,11,16,22,28,39	
			Crecimiento personal	24,30,34,35,36,37,38	
			Propósito en la vida	6,12,17,18,23,29	

Anexo 2: Solicitud de permisos para las pruebas



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA –N°01204 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 27 de Diciembre de 2021

Autor:

- Lic. Alex Ruíz Gómez

Presente.-

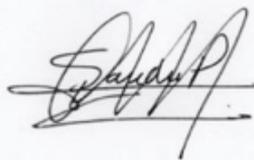
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los Sres. Esnider Estela Baldeón, con DNI 42913207 con código de matrícula N° 7002710185, Diego Armando Vasconzuelo Vallejos, con DNI 72902213 con códigos de matrícula N° 7002710192 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizaran su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE COVID-19 EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL ÁREA DE TRAUMATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE JESUS MARIA**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Test de clima laboral CL-RG**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Carta de UCV Autorización Recibidos x



Esnider Estela Baldeón

11:13 (hace 13 horas)



Buenas tardes Le envía la carta firmada por la universidad



alex ruiz gomez

11:46 (hace 12 horas)



para mí, alex ▾

Buenas tardes Mag. Sandra Céspedes Vargas Machuca, reciba un saludo cordial y a la vez para hacer de su conocimiento que Autorizo la Solicitud del alumno de la Escuela de Psicología Esnider Estela Baldeón, para que pueda hacer uso del Test de Clima Laboral CL-RG. Esperando sea de mucha utilidad y le ruego que una vez realizada la investigación me proporcione la misma de manera digital, para tenerla como antecedente del uso de instrumento en una futura investigación..

Gracias por la consideración.

Un fuerte abrazo a la distancia.

Afectuosamente

Alex Ruíz Gómez

DNI 18194034



← Responder

↩ Responder a todos

➡ Reenviar

CARTA N°01205- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 27 de Diciembre de 2021

Autor:

- Carol Diane Ryff

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. Estela Baldeón Esnider, con DNI 42913207 con código de matrícula N° 7002710185 y al Sr. Vasconzuelo Vallejos Diego Armando con DNI 72902213 con código de matrícula N° 7002710192, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE COVID-19 EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL ÁREA DE TRAUMATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (bienestar psicológico), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



diego Vasconzuelo Vallejos

Mar 9/11/2021 16:53

Para: THERESA M BERRIE

Good morning, thanks for the authorization, I'll do an excellent job.

...

[Responder](#)

[Reenviar](#)



Traducido de: Inglés [Mostrar mensaje original](#) | [Activar la traducción automática](#) ⓘ



THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>

Mar 9/11/2021 14:49

Para: Usted



2 archivos adjuntos (265 KB) [Descargar todo](#) [Guardar todo en OneDrive](#)

Saludos

Gracias por su interés en las escalas de bienestar.
Estoy respondiendo a su solicitud en nombre de Carol Ryff.
Ella me ha pedido que le envíe lo siguiente:

Usted tiene su permiso para usar las escalas para investigación u otros fines no comerciales.

Se adjuntan en los siguientes archivos:

"Ryff PWB Scales" incluye:
- propiedades psicométricas

Anexo 3: Certificación de conducta responsable en investigación

FICHA CTI VITAE



**VASCONZUELO
VALLEJOS
DIEGO
ARMANDO**

Soy bachiller en psicología

Fecha de última actualización:
23-03-2022

<https://orcid.org/0000-0002-4109-1477>



PERFIL

ESNIDER ESTELA BALDEON



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)



Anexo 4: Instrumento original

TEST DE CLIMA LABORAL DE ALEX RUIZ

A continuación, se le presentaran unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde Absolutamente de acuerdo (AA) a un absolutamente en desacuerdo (AD). Usted deberá responder a cada enunciado con la "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO AA
ACUERDO A
INDECISO I
DESACUERDO D
ABSOLUTAMENTE EN DESACUERDO AD

	CLIMA LABORAL	Absolutamente de Acuerdo	Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Absolutamente en desacuerdo
1	La iluminación con que se cuenta en el trabajo, es inadecuada para trabajar.					
2	Las metas que persigue la organización están claramente definidas.					
3	El sueldo que se recibe en el trabajo, es atractivo a comparación de lo que se recibe en otras.					
4	Se encuentra claramente establecido la hora de ingreso y salida del trabajo.					
5	Los jefes evalúan al personal para medir el avance de los objetivos propuestos. Existe confianza entre trabajadores jefes y subordinados en la organización.					
6	existe confianza entre trabajadores jefes y					

	subordinados en la organización.					
7	En la organización existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la coordinación de las actividades en el trabajo.					
8	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna.					
9	Los jefes consideran las ideas de los trabajadores en las decisiones que se toman en la organización.					
10	La labor que realizo en la organización tiene sentido para mí.					
11	El aire que se respira en el trabajo, dificulta la realización de las labores.					
12	Los objetivos planteados por la organización se encuentran bien definidos y claros.					
13	El sueldo que se recibe en el trabajo está acorde con la labor desempeñada.					
14	La organización brinda posibilidades para ascender en el trabajo.					
15	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.					
16	Existe un ambiente de confraternidad entre los trabajadores de la organización.					
17	La manera como está estructurada la organización ayuda a mejorar la comunicación entre las diferentes áreas.					

1 8	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la organización.					
1 9	Los jefes toman decisiones en sus respectivas áreas de trabajo.					
2 0	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
2 1	En la organización se dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso.					
2 2	La misión y visión es conocida por todos los trabajadores.					
2 3	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores.					
2 4	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en el futuro.					
2 5	Los jefes se preocupan por mantener capacitado al personal.					
2 6	Frecuentemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo.					
2 7	Las tareas y responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas.					
2 8	Los trabajadores puedes acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la organización					
2 9	la alta dirección toma en cuenta las sugerencias dadas por los trabajadores en las decisiones que					

	determinaran el futuro el futuro de la organización					
30	las actividades que realizo en el trabajo permiten desarrollarme personalmente					
31	la organización proporciona el mobiliario e infraestructura apropiado que permiten trabajar con comodidad					
32	El propósito que persigue la organización, no es comprendida por todos los trabajadores.					
33	El sueldo que se percibe, no está en proporción con la situación y marcha económica de la organización.					
34	Se exige a los trabajadores laborar sólo las horas que corresponden al turno normal de trabajo.					
35	Es habitual que los jefes previamente coordinen con el personal sobre las actividades que se realizaran en el trabajo.					
36	Es frecuente ver a los trabajadores participando juntos en actividades realizadas por la organización.					
37	Las tareas a ejecutarse por los trabajadores están constituidas de manera lógica y coherente.					
38	Se cuenta con acceso a la información necesaria para realizar el trabajo.					
39	Los trabajadores pueden decidir y dar solución a los problemas que se presentan al realizar las labores.					
40	El trabajo que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo.					

4 1	La presencia de ruidos molestos dificulta la realización de las labores.					
4 2	Los trabajadores están comprometidos por alcanzar las metas trazadas por la organización.					
4 3	La organización brinda los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.					
4 4	En el trabajo se permite justificar las tardanzas.					
4 5	Los jefes no precisan con claridad las responsabilidades que tendrán cada trabajador en la ejecución de las actividades programadas.					
4 6	Existe cooperación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la organización.					
4 7	Cuando se presentan problemas en el trabajo, es fácil identificar el área responsable que debe de resolverlas.					
4 8	La comunicación es fluida en el trabajo.					
4 9	Es frecuente observar que personas ajenas al departamento decidan como realizar las tareas en el trabajo, a pesar que desconozcan como estas se llevan a cabo.					
5 0	Las actividades que realizo a diario están acorde con las funciones establecidas en mi contrato.					
5 1	Es frecuente escuchar los trabajadores quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo (exceso de frio calor).					

5 2	Los trabajadores persiguen los objetivos trazados por la organización.					
5 3	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer mis necesidades las de mi familia.					
5 4	La organización permite los trabajadores integrar agrupaciones sindicales.					
5 5	Los jefes programan y planifican el trabajo diario estableciendo prioridades tomando en cuenta los recursos disponibles el tiempo para ejecutarlo.					
5 6	Cuando se presentan dificultades en el trabajo, es frecuente recibir apoyo de compañeros de otras áreas.					
5 7	La distribución de los cargos de mi área de trabajo está bien diseñada.					
5 8	La organización realiza actividades con el fin de intercambiar información entre trabajadores y fomentar la unión de los mismos.					
5 9	Los trabajadores toman la iniciativa y asumen responsabilidades durante la ejecución de sus labores.					
6 0	Las actividades que realizo diariamente ponen a prueba mis conocimientos y capacidades.					
6 1	La organización provee de los equipos y materiales necesarios para trabajar.					
6 2	Los trabajadores conocen el propósito que persigue la organización.					
6 3	La organización paga las horas de trabajo					

	adicionales al turno normal					
64	Frecuentemente los trabajadores reciben capacitaciones en el trabajo.					
65	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo.					
66	Es habitual ver al personal trabajar en equipo.					
67	La distribución del trabajo es la más propicia para alcanzar las metas trazadas.					
68	En el trabajo existen diferentes medios o canales para comunicarse.					
69	Los trabajadores tienen autonomía durante la realización de sus labores.					
70	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades y destrezas.					

Anexo 5: Instrumento original

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF

Aquí encontrará 39 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 algunas veces de acuerdo, 4 frecuentemente, 5 de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente.

Recuerde que no hay ni buenos ni malos resultados en esta prueba, por lo tanto, seleccione el número que mejor describe para cada afirmación. Los resultados son anónimos, así que por favor conteste de la manera más honesta posible. Intente contestar a todas las afirmaciones en caso de que tenga una duda, consúltelo con el evaluador.

BIENESTAR PSICOLOGICO		Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo a expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otras personas evalúan las elecciones que he hecho en mi vida.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mi						

10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29	No tengo claro que es lo que intento conseguir en la vida						
30	Hace mucho tiempo que deje de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						

33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como esta						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafían lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

Anexo 6: Validez y Confiabilidad del instrumento Bienestar Psicológico

Tabla 8

Confiabilidad de la escala de bienestar psicológico y sus dimensiones

Escala y dimensiones	N° de ítems	Alfa de Cronbach	Omega
Bienestar	39	0,928	0,938
Autoaceptación	6	0,768	0,786
Dominio del entorno	6	0,781	0,800
Relaciones positivas	6	0,772	0,782
Crecimiento personal	7	0,471	0,652
Autonomía	8	0,641	0,665
Propósito en la vida	6	0,847	0,860

Resultados de las dimensiones de Bienestar Psicológico

Tabla 9

Dimensión- test bienestar psicológico

Dimensiones	Bienestar psicológico
Dominio del entorno	0,907**
Auto aceptación	0,882**
Propósito en la vida	0,882**
Relaciones positivas	0,773**
Autonomía	0,726**
Crecimiento personal	0,791**

Tabla 10*Ítem- dimensión auto aceptación*

Nº de Ítems	Autoaceptación
BP1	0,701**
BP7	0,709**
BP13	0,524**
BP19	0,631**
BP25	0,748**
BP31	0,796**

Tabla 11*Ítem- dimensión dominio del entorno*

Nº de Ítems	Dominio del entorno
BP5	0,581**
BP11	0,691**
BP16	0,816**
BP22	0,605**
BP28	0,672**
BP39	0,806**

Tabla 12*Ítem- dimensión relaciones positivas*

Nº de Ítems	Relaciones positivas
BP2	0,750**
BP8	0,711**
BP14	0,561**
BP20	0,738**
BP26	0,839**

BP32	0,479**
------	---------

Tabla 13

Ítem- dimensión crecimiento personal

Nº de Ítems	Crecimiento personal
BP24	0,549**
BP30	0,601**
BP34	0,005
BP35	0,670**
BP36	0,417**
BP37	0,683**
BP38	0,621**

Tabla 14

Ítem- dimensión autonomía

Nº de Ítems	Autonomía
BP3	0,385**
BP4	0,597**
BP9	0,693**
BP10	0,469**
BP15	0,543**
BP21	0,539**
BP27	0,544**
BP33	0,511**

Tabla 15

Ítem- dimensión propósito en la vida

Nº de Ítems	Propósito en la vida
BP6	0,803**
BP12	0,850**
BP17	0,793**

BP18	0,775**
BP23	0,747**
BP29	0,582**

Anexo 7: Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.149	67	0.001
Ambiente físico y condiciones materiales	0.145	67	0.001
Propósitos	0.131	67	0.006
Remuneraciones y beneficios sociales	0.148	67	0.001
Políticas administrativas	0.110	67	0.045
Supervisión y control	0.136	67	0.004
Relaciones sociales	0.162	67	0.000
Estructura organizacional	0.127	67	0.009
Comunicación	0.188	67	0.000
Toma de decisiones	0.145	67	0.001
Actitud hacia la labor desempeñada	0.134	67	0.005
Bienestar psicológico	0.087	67	,200*
Dominio del entorno	0.142	67	0.002
Autoaceptación	0.101	67	0.086
Propósito en la vida	0.205	67	0.000
Relaciones positivas	0.125	67	0.011
Autonomía	0.084	67	,200*
Crecimiento personal	0.106	67	0.059

Según la prueba de normalidad para la muestra, se encuentra que la variable clima laboral y sus dimensiones son $p < 0.05$, solo la variable bienestar psicológico y dimensiones son $p > 0.05$, por lo que se considera en su mayoría una distribución anormal por lo tanto se usará pruebas no paramétricas.

Anexo 8: Nivel de efecto de correlación

Tabla 17

Nivel o grado de efecto de correlación

Rango	Nivel
0.01 a 0.08	Pequeño
0.09 a 0.24	Mediano
0.25 a 0.99	Grande

Fuente: Cohen
(1988)