

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba

Tesis para optar el Título Profesional de Psicólogo (a)

Por:

Bach. Blademir Lenin Villanueva Espejo

Bach. Leidy Alcántara Zagaceta

Asesora:

Mg. Mérida Emma Neira Suaña

Lima, Julio de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Mérida Emma Neira Suaña, de la Facultad de Ciencias de la Salud,
Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba”** constituye la memoria que presenta los Bachiller(es) Blademir Lenin Villanueva Espejo y Leidy Alcántara Zagaceta para obtener el título de Profesional de Psicólogo (a) cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de octubre del año 2021



Mg. Mérida Emma Neira Suaña

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 27 día(s) del mes de Julio del año 2021 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Julio César Guno Suni el (la) secretario(a): Mg. Helen Sara Flores Mamani

y los demás miembros: Psic. Josías Trinidad Tricse y el (la) asesor(a) Mg. Mérida Emma Nevada Suaña

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del hospital de Apoyo Cayabamba"

del(los) bachiller(es): a) Blademis Lenin Villanueva Espejo

b) Leydi Alcántara Zagaeta

c).....

conducente a la obtención del título profesional de: Psicólogo

(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Blademis Lenin Villanueva Espejo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Bachiller (b): Leydi Alcántara Zagaeta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a



Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Dedicatoria

Dedicamos nuestro trabajo a Dios por las diversas oportunidades que nos brinda cada día, así mismo a nuestra familia que constantemente nos motivaron de diversas maneras para alcanzar nuestros objetivos y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido en el logro de nuestras metas trazadas.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, porque de él proviene la inteligencia y la sabiduría para realizar diversas actividades, asimismo por las capacidades brindadas para realizar esta importante investigación.

Agradecemos a nuestra asesora por su apoyo incondicional su perseverancia y por habernos compartido sus conocimientos, guiándonos en todo momento para un buen desarrollo y direccionamiento de nuestra investigación.

Agradecemos a nuestros docentes dictaminadores por su contribución el desarrollo y mejora de la investigación.

Índice de Contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de Contenido.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	10
1. Planteamiento problema	10
2. Marco teórico	12
2.1. Clima organizacional	12
2.2. Bienestar psicológico.....	16
2.2.1. Definición de bienestar psicológico	16
Materiales y métodos	18
1. Diseño, tipo de investigación	18
2. Participantes	18
3. Instrumentos	19
3.1. Escala de Clima Organizacional.....	19
3.2. Escala de bienestar psicológico - Ryff.....	19
3.3. Ficha de registro: características sociodemográficas de los participantes ..	20
4. Proceso de recolección de datos y aspectos éticos	20
5. Análisis estadístico	21
Resultados.....	21
1. Resultados descriptivos	21
1.1. Datos sociodemográficos	21
1.2. Nivel del clima organizacional	27
1.3. Nivel de bienestar psicológico	29
2. Prueba de normalidad	30
3. Análisis de correlación.....	31
Discusión	32
Referencias	40

Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba

Resumen

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional (Autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, supervisión y comunicación) y el bienestar psicológico en el personal del hospital de apoyo Cajabamba durante el estado de emergencia por COVID-19. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal, de tipo descriptivo y correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 150 trabajadores del hospital de apoyo Cajabamba. Los instrumentos usados para la obtención de los datos fueron la Escala de Clima Organizacional de Palma (2004) y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989). Los resultados hallados evidencian que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico ($Rho=0,280$, $p=0.001$). Por lo tanto, se concluye que mientras se presente un favorable clima organizacional se generará un mayor bienestar psicológico en los trabajadores y viceversa.

Palabras clave: Clima organizacional, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, Bienestar psicológico.

Organizational climate and psychological well-being in the staff of the Hospital de Apoyo Cajabamba

Abstract

The present study was carried out in order to determine the relationship between the organizational climate (Self-fulfillment, work involvement, working conditions, supervision and communication) and the psychological well-being in the Cajabamba support hospital staff during the state of emergency due to COVID-19. This research is of a quantitative approach of non-experimental design, cross-sectional, descriptive and correlational type. The study sample consisted of 150 workers from the Cajabamba support hospital. The instruments used to obtain the data were the Palma Organizational Climate Scale (2004) and the Ryff Psychological Well-being Scale (1989). The results found show that there is a significant relationship between organizational climate and psychological well-being ($Rho = 0.280$, $p = 0.001$). Therefore, it is concluded that while a favorable organizational climate is present, greater psychological well-being will be generated in the workers and vice versa.

Keywords: Organizational climate, Self-realization, Work involvement, Supervision, Communication, Working conditions, Psychological well-being.

Introducción

1. Planteamiento problema

En la actualidad las organizaciones afrontan un desafío enorme de transformaciones y cambios apresurados, en especial entre los profesionales de la salud debido a una rápida propagación del COVID-19 y los diversos desafíos a los que hicieron frente (El-Hage et al., 2020). Por lo tanto, el clima organizacional es uno de los componentes claves en el marco del desarrollo corporativo, su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento, han contribuido de manera directa en el espíritu de la organización (García, 2009). Asimismo, es indispensable en la reconfiguración de las relaciones que se establece con el entorno y las personas que son parte de la organización (Rentería y Díaz, 2017). Se considera que el clima organizacional desfavorable dificulta los procesos organizacionales y las necesidades psicológicas, lo que está relacionado en la productividad, la satisfacción laboral y también en el bienestar general de las personas (Chiang, Heredia y Santamaría, 2017).

El clima organizacional surge de la idea de que el ser humano vive en diferentes ambientes complejos y dinámicos, dado que las organizaciones están formadas por personas, grupos y colectividades que generan comportamientos y actitudes de diversas maneras que afectan ese ambiente (Domínguez, Ramírez y García, 2013). Además, Campbell et al. (1976) consideró que el clima organizacional es el origen y resultado de la estructura de diferentes procesos que se crean en la organización, quienes tienen incidencia y alteración en el perfil del comportamiento. Brunet (1987), define al clima organizacional como percepciones del ámbito organizacional definido por los valores, actitudes u opiniones personales de cada empleado, las variables resultantes tales como la satisfacción y la productividad, son influenciadas por las

variables del medio también con las variables personales. Dicha definición engloba los siguientes aspectos organizacionales como: el liderazgo, manejo de conflictos, los sistemas de recompensa y castigo, la supervivencia y el control; además de las particularidades del medio físico de las organizaciones.

El trabajo es beneficioso y ejerce efectos protectores para la salud mental y bienestar de las personas, sin embargo, un entorno de trabajo desfavorable podría ocasionar problemas físicos y psicológicos, por ende, una baja productividad en el desempeño laboral y absentismo laboral, lo que podría repercutir en la economía mundial debido a la baja productividad en los centros de trabajo (Cassitto et al., 2018). Al respecto, es importante considerar que existen diversas dificultades que afectan el bienestar psicológico, el cual repercute en el desempeño de las personas, se demostró que más de seis millones peruanos requieren una o más atenciones médicas relacionadas a problemas de salud mental. De igual forma menciona que cerca del 20% de habitantes de nuestro país padecería trastornos de ansiedad, estrés, depresión u otros problemas que interfieren en el bienestar psicológico (Minsa, 2019, como se citó en Espinoza, 2019). Existen diversos factores relacionados a la salud de cada persona, de los que llaman especial interés aquellos relacionados al ambiente laboral, debido a que la tercera parte del día se encuentran en sus centros laborales lo que suceda en este entorno está asociado de alguna manera a la salud integral (Flores, 2015).

Al respecto, Blanco y Díaz (2005) señalan que el bienestar psicológico pertenece a un estudio más reciente (Eudamónico) centrado en la forma como las personas se desarrollan, el modo y la manera de enfrentar los desafíos, así como el esfuerzo y el afán por alcanzar sus metas a corto y largo plazo. Así mismo, existen evidencias que muestran los niveles elevados del bienestar psicológico coherente del

individuo con sus intereses, valores y necesidades personales (Vásquez, Hervás & Rojana, 2009). Por su parte, la psicología nos está permitiendo definir con más precisión los contornos del bienestar humano que viene incorporándose en los estudios de elementos positivos (fortalezas, emociones positivas), quienes amplían el marco de investigaciones y actuaciones de la psicología (Vásquez & Hervás, 2009).

Según la Dirección Regional de Salud Cajamarca (DIRESAC, 2021), la provincia de Cajabamba tiene la mayor tasa de ataque de COVID 19 desde el 14 de marzo del año 2020 al 15 de abril del año 2021 es decir, de cada 10 000 habitantes un aproximado de 308 han sido contagiados por lo que se tomaron medidas preventivas con la instalación de una planta de oxígeno y la atención primaria (ANDINA, 2020). Por otro lado, el Psicólogo Chávez señaló que antes de la pandemia existía situaciones que afectaban en cierta medida el clima del personal que trabaja en el hospital, lo que en ocasiones dificultaba la labor que debían realizar. Asimismo, menciona que con la llegada de la pandemia había observado cambios en las actitudes de algunos trabajadores, algunas áreas se unieron para hacer frente a esta situación.

Frente a lo descrito, el presente estudio tuvo como finalidad determinar si existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en el personal, asimismo determinar si existe relación significativa entre la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condición laboral y el bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba

2. Marco teórico

2.1. *Clima organizacional*

2.1.1. *Definición de clima organizacional*

Para Brunet 1987, la importancia del clima organizacional se refleja en los valores, comportamiento y la manera en cómo se tratan los miembros de la organización, debido a esto cada trabajador se convierte en una pieza fundamental; siendo para el administrado una labor de saber discernir y actuar de acuerdo al clima de su organización. Brunet 1987, menciona que el clima organizacional, viene a ser un componente multidimensional de elementos tales como el clima atmosférico el cual es un elemento que influye en la forma de comportarse del individuo. El clima dentro de la organización se puede variar de acuerdo a las características que presenta como: El clima viene hacer una configuración particular en las variables situacionales; sus elementos constitutivos pueden corregir, aunque el clima pueda ser el mismo; el clima tiene una connotación de continuación, pero no de una forma permanente como la cultura, sin embargo, se puede llegar a cambiar después de realizar una intervención particular; el clima se ve influenciado por características tales como: conductas, aptitudes, expectativas de otros individuos, por las sociológicas y culturales de dicha organización; el clima es el exterior del individuo quien, por el contrario, se puede sentir como un agente que ayuda a su naturaleza; El clima es diferente a la tarea, donde se puede observar diferentes climas donde las personas realizan una misma tarea; el clima se basa en la realidad externa, tal y cual percibe el observador; Puede ser difícil describirlo en términos concretos, pero sus resultados pueden identificarse con mayor facilidad; posee secuelas sobre el comportamiento; viene hacer un determinante directo en el comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas que determinan el comportamiento. Todos estos elementos se suman para dar un clima muy particular asignado a su propia característica que representa la personalidad de la organización y que influyen de manera directa e indirecta en el comportamiento de los trabajadores. (Brunet, 1968).

Al respecto para Litwin y Stringer 1968 (citado por Acosta, 2010) el clima es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas de manera directa e indirecta y estas influyen en el comportamiento y motivación de los trabajadores, Litwin y Stringer en su enfoque intentan explicar los aspectos importantes de la conducta de los individuos que trabajan en una organización, para lo cual señalan que el clima organizacional está relacionado con nueve dimensiones: *Estructura*, son los canales formales dentro de la organización donde se encuentra las reglas, obligaciones, política, jerarquías y el formalismo; responsabilidad individual; es el compromiso elevado que tiene el individuo con el trabajo, el crearse sus propias exigencias y la toma de decisiones por sí solo; recompensa, son los estímulos recibidos por un buen trabajo realizado; *riesgo*, expectativas que tiene el trabajador sobre las metas que impone el trabajo en la organización; *calor*, es percepción del trabajador con respecto al ambiente de trabajo que sea grato y de buenas relaciones sociales entre todos; *apoyo*, es el sentimiento de ayuda por parte de la directiva y compañeros de trabajo; *estándares de desempeño*, los miembros de la organización perciben los estándares trazados para cumplir metas implícitas y explícitas, *tolerancia al conflicto*, es el grado de madurez de los miembros de la organización para aceptar y respetar las opiniones de sus superiores o compañeros de trabajo y lograr solucionar problemas de manera eficiente; *identidad*, es in sentimiento importante del individuo en la organización, el cual genera ayuda a los individuos de tener las sensaciones de compartir sus objetivos personales con los objetivos de la organización.

Palma (2004) define que el clima organizacional como la percepción que tiene la persona sobre su entorno laboral y a los aspectos asociados como las posibilidades del crecimiento personal, involucramiento en las tareas, supervisión, acceso a la información sobre la organización y las condiciones laborales que facilitan el

cumplimiento de sus responsabilidades. Por otro lado, se menciona que las circunstancias y estructuras del sistema dan cabida a un clima organizacional basado en la percepción de quienes comparten un mismo ambiente laboral, también señala que el clima organizacional está determinado en cinco factores: *Autorrealización*, es la apreciación que tiene el trabajador del medio laboral y sobre las posibilidades de desarrollo personal y profesional que este le brinda, así como una mayor perspectiva de futuro. *Involucramiento laboral*, se considera a la identificación con la misión y visión de la organizacional, con sus valores y el compromiso para con las actividades que permiten el desarrollo de la organización. *Supervisión*, cada trabajador tiene las apreciaciones del desenvolvimiento del supervisor en la inspección de la actividad laboral, sobre todo en relación al soporte y dirección brindada en la ejecución de las tareas diarias designadas. *Comunicación*, la percepción del grado de fluidez, claridad, rapidez, y asertividad sobre la información necesaria para el funcionamiento interno y externo de la empresa. *Condiciones laborales*, se trata de los recursos materiales, financieros y/o psicosociales necesarios que la institución u organización provee a los trabajadores para el cumplimiento de las labores asignadas.

Baguer 2011, manifiesta que el clima organizacional es un ambiente humano de una organización, donde las personas o grupo de personas realizan sus actividades, lo cual establece que, un buen clima en una organización existe cuando los individuos trabajan en un entorno favorable, permitiendo compartir sus conocimientos y habilidades.

Cabrera 1996 (citado por Williams, 2013) instituye que, son todos los discernimientos que lleguen a tener las personas referentes al trabajo que realizan y lo que da origen dentro de la organización como son las relaciones interpersonales que afectan al trabajo. Posteriormente, Toro 2001 (citado por Mendoza, 2012)

considera que el clima organizacional son un conjunto de apreciaciones o percepciones que tiene cada persona al desempeñar sus actividades dentro de la organización. Por consiguiente, Méndez 2006 (citado por Bernal et al., 2015) establece al clima como: “El resultado de la misma manera como las personas están influenciadas por un sistema de interacción social donde cuyos procesos están influenciados por un sistema de valores, cualidades y creencias, así como también de su ambiente íntimo”.

2.2. Bienestar psicológico

2.2.1. Definición de bienestar psicológico

Ryff 1989, define el bienestar psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal como muestra de un funcionamiento positivo; dicho modelo se constituye de seis dimensiones: *La autoaceptación*, involucra tener actitudes positivas frente a uno mismo (Ryff, 1989). Este concepto involucra el conocimiento y la aceptación de ambos componentes que abarcan el yo, incluyendo los aspectos positivos y negativos. Los sujetos con bajas puntuaciones esta dicha dimensión se identifica por sentirse más insatisfechos consigo mismo, mostraron mayores deseos por olvidar el pasado y un mayor interés de ser diferente (Ryff, 1989). La autoaceptación también está implicada en la capacidad que tiene cada persona para sentirse bien con respecto a las consecuencias de su pasado (Tello, 2018). *Relaciones positivas con los otros*, descrito por Ryff (1989) como la presencia de las relaciones interpersonales estables y además satisfactorias; para Jahoda 1958 (citado por Ovidio et al. 2016) la capacidad de poder amar es una de los principales principios de un bienestar. Muchas personas con puntuaciones altas en esta dimensión, es consideradas como personas cálidas, mostrando mayor seguridad en su relación con los demás; así como elevados niveles de empatía y preocupación por los otros. Sin

embargo, las bajas puntuaciones se observan en personas que tienen dificultades para lograr establecer lazos fuertes con otras personas o que muestran problemas para mantener relaciones íntimas (Ryff, 1989); *autonomía* hace mención a la capacidad de lograr mantener nuestras propias convicciones con autodeterminación (Ryff, 1989). Ryff y Singer (2008), sostuvieron que las personas autónomas soportan mejor las presiones sociales. Así mismo, son capaces de controlar sus comportamientos desde criterios o estándares de conducta propias. “Las personas con elevadas preocupaciones por las expectativas o altas elevaciones del entorno”, son dependientes de los demás para optar una decisión importante y que accedan a las presiones sociales con facilidad demostraran puntuaciones bajas en autonomía (Ryff, 1989); *propósito en la vida* demuestra los objetivos y metas que dan el sentido de vida en cada persona (Ryff, 1989). “Esta dimensión parte de visiones existenciales, la vida cobra sentido cuando la persona tiene propósitos y metas que alcanzar, esto relacionado con un sistema de valores que alinean y estructuran la propia vida. Buscar el sentido a la vida puede ser una fuente de motivación para vivir, tomar las propias obligaciones y sobrellevar las situaciones adversas; *crecimiento personal* es un proceso donde se desarrolla las propias potencialidades y da apertura a nuevas experiencias. “De los aspectos del bienestar psicológico, esto es lo que se relaciona más con el concepto de bienestar Eudamónico (Ryff, 1989)”. Sujetos con altos niveles de crecimiento personal son aquellos se logran encontrar oportunidades para crecer mediante distintas situaciones, retos y metas. Sin embargo, las personas con puntuaciones bajas en el crecimiento personal demuestran una pérdida de interés por vivir, careciendo el deseo de desarrollar nuevas actitudes u comportamientos basados al crecimiento o la mejora personal. *Dominio del ambiente* siendo la capacidad para lograr manejar el entorno y crear nuevos contextos favorables que logren satisfacer el

deseo y las necesidades (Ryff, 1989). Los individuos que logran tener una puntuación alta, tienen una mayor capacidad para influir sobre el contexto. Por otro lado, las personas con bajas puntuaciones se relacionan con la inseguridad frente a la capacidad para lograr cambios o mejoras en los contextos que rodean a la persona

Materiales y métodos

1. Diseño, tipo de investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, así también, es de diseño no experimental y de corte transversal, que no existió intervención por parte de los investigadores y se considera que los datos serán tomados tal cual se encuentran en la realidad. De alcance correlacional, porque se pretendió realizar la relación entre clima organizacional y bienestar psicológico (Hernández, & Baptista, 2014). Por otro lado, Es correlacional, porque se busca hallar la relación entre las variables clima organizacional y bienestar psicológico en los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba, 2020 (Toro y Parra, 2010).

2. Participantes

La población que se estudio estuvo conformada por los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba, que abarcan 150 trabajadores entre varones y mujeres, de las edades de 20 y 70 años. Para la inclusión los trabajadores tienen que ser peruanos de nacimiento, que oscilen entre los 20 y 70 años, responder los ítems de la escala del Clima Organizacional y responder los ítems de la Escala de Bienestar Psicológico; así mismo, los criterios de exclusión se darán a trabajadores menores de 20 años y mayores de 70 años son omitidos de las pruebas. Aquellos que no acepten el consentimiento informado y rechacen ambas escalas o cuando no complete toda la escala.

3. Instrumentos

3.1. *Escala de clima organizacional*

La escala clima Laboral (CL) fue creado por Palma (2004), este instrumento fue diseñado bajo el formato escalas tipo Likert, con el total de 50 ítems de lo cual y está conformada por cinco dimensiones de: Autorrealización (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Condiciones Laborales (10 ítems), Supervisión (10 ítems) y Comunicación (10 ítems). La escala tiene una puntuación mínima de 50 puntos y máxima de 250 puntos. Además, el grado de fiabilidad sea calculado mediante el coeficiente de consistencia interna y el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach en sus 5 dimensiones tiene una confiabilidad de 0,97.

3.2. *Escala de bienestar psicológico - Ryff*

La escala de bienestar psicológico creado por Ryff 1989 (citado por Temple, 2014), fue en Wisconsin, Estados Unidos Esta escala fue estructurada por seis sub escalas que cuentan con 14 ítems cada una y cuyas dimensiones son: Autoaceptación, Relación con Otros, Autonomía, Manejo del Ambiente, Crecimiento Personal y Sentido de Vida; esta escala fue elaborada con un total de 84 ítems, diseñado bajo el formato escalas tipo Likert que la respuesta va desde 1 al 6, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 6 es totalmente de acuerdo. Adaptada en el Perú por Cubas (2003) en un grupo de estudio de 262 estudiantes del quinto ciclo de su carrera en la universidad privada de Lima Metropolitana, finalmente realizando su traducción, validación y confiabilidad del instrumento con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,89 para el total de la escala y para sus dimensiones el coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0,78 y 0,87. además mantuvo su total de ítems. Así mismo algunos de los ítems se muestran de forma inversa. Además, el grado de fiabilidad sea calculado mediante el coeficiente de consistencia interna y el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach en

sus 6 dimensiones (Chávez, 2008; Zapata, 2016). A continuación, se menciona el grado de fiabilidad de cada una de las dimensiones:

- La dimensión de Autonomía consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,721
- La dimensión de control ambiental, consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,787.
- La dimensión de Crecimiento personal, consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,784.
- La dimensión de Relaciones positivas con otros, consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,801.
- La dimensión de propósito de vida, consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,779.
- La dimensión de autoaceptación, consta de 14 ítems con fiabilidad de 0,785.

3.3. *Ficha de registro: características sociodemográficas de los participantes*

La información sociodemográfica que se solicitó a los participantes de este estudio es la siguiente: edad, sexo, estado civil, cargo actual, condición laboral, área de servicio, tiempo que trabaja en la organización, horas de trabajo (diarias) y ocupación.

4. Proceso de recolección de datos y aspectos éticos

La recogida de los datos se realizó durante el contexto de covid-19 en los meses de octubre y noviembre del 2020, en el hospital de apoyo Cajabamba, con todo el personal. Para ello se realizó una carta de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad Ciencias de la Salud, con una previa coordinación con encargados del área de investigación de la facultad, seguidamente se realizó la coordinación correspondiente con el director del Hospital de Apoyo Cajabamba, y la coordinación de la forma de aplicación y fechas convenientes a la aplicación de ambos instrumentos; luego de conseguir la autorización del director de dicho hospital se procedió a la aplicación de ambos instrumentos en las fechas ya programadas, cada

participante firmo el consentimiento informado antes de la aplicación de ambos instrumentos se realizó de modo individual y/o grupal, con una duración de 20 a 30 minutos. Los evaluadores fueron los mismos investigadores y se desarrolló en el mismo Hospital.

5. Análisis estadístico

El tipo de análisis estadístico descriptivo, para los cuales los datos adquiridos fueron procesados a través del paquete estadístico software IBM SPSS Statistics 25. Los análisis de validez y la fiabilidad o consistencia interna, correlación de ambas variables, además, se obtuvieron sus respectivas tablas.

Resultados

1. Resultados descriptivos

1.1. Datos sociodemográficos

a. Clima organizacional según la edad

En la tabla 1, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 26,0% de los trabajadores tiene entre 20-29 años de edad y el 13,3% presenta un clima organizacional medio; el 44,7% de los trabajadores tiene entre 30-39 años de edad y el 26,0% presenta un clima organizacional favorable.

Tabla 1 Clima organizacional según la edad

Edad	Clima Organizacional											
	Muy desfavorable				Media				Muy favorable			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
20 - 29 años	0	0,0	3	2,0	20	13,3	14	9,3	2	1,3	39	26,0
30 - 39 años	0	0,0	5	3,3	19	12,7	39	26,0	4	2,7	67	44,7
40 - 48 años	0	0,0	1	0,7	9	6,0	12	8,0	0	0,0	22	14,7

49 - 58 años	0	0,0	2	1,3	4	2,7	7	4,7	1	0,7	14	9,3
59 a más años	0	0,0	2	1,3	3	2,0	2	1,3	1	0,7	8	5,3

b. Clima organizacional según el sexo

Tabla 2, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 58,0% son de sexo femenino, y el 27,3% presentan un clima organizacional favorable; el 42,0% son de sexo masculino y el 22,0% presentan un clima organizacional favorable.

Tabla 2 Clima organizacional según el sexo

Sexo	Clima organizacional											
	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Femenino	0	0,0	8	5,3	36	24,0	41	27,3	2	1,3	87	58,0
Masculino	0	0,0	5	3,3	19	12,7	33	22,0	6	4,0	63	42,0

c. Clima organizacional según estado civil

Tabla 3, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 51,3% tiene su estado civil de soltero(a), y el 25,3% presenta un clima organizacional favorable; el 26,3% tiene su estado civil de conviviente y el 10,7% presenta un clima organizacional favorable; el 20,7% tiene su estado civil de casado(a) y el 12,7% presenta un clima organizacional favorable.

Tabla 3 Clima organizacional según estado civil

Estado Civil	Clima Organizacional											
	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Soltero(a)	0	0,0	6	4,0	28	18,7	38	25,3	5	3,3	77	51,3

Conviviente	0	0,0	6	4,0	16	10,7	16	10,7	2	1,3	40	26,7
Casado(a)	0	0,0	1	0,7	10	6,7	19	12,7	1	0,7	31	20,7
Divorciado(a)	0	0,0	0	0,0	1	0,7	1	0,7	0	0,0	2	1,3
Viudo(a)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

d. Clima organizacional según condición laboral

En la tabla 4, podemos observar de la muestra evaluada la condición laboral de acuerdo clima organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 74,7% de los trabajadores son contratados y el 36,0% presenta un clima organizacional favorable; el 25,3% de los trabajadores son nombrados y 13,3% presenta un clima organizacional favorable.

Tabla 4 Clima organizacional según condición laboral

Condición laboral	Clima Organizacional										Total	
	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Contratado	0	0,0	9	6,0	42	28,0	54	36,0	7	4,7	112	74,7
Nombrado	0	0,0	4	2,7	13	8,7	20	13,3	1	0,7	38	25,3

e. Clima organizacional según tiempo de servicio

En la tabla 5, podemos observar de la muestra evaluada el tiempo de servicio de acuerdo clima organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 20,7% tiene menos de un año de estar laborando en la organización y el 12,0% presenta un clima organizacional favorable; el 48,0% tiene el tiempo de estar laborando de entre 1 a 3 años en la organización y el 22,7% presenta un clima organizacional favorable; el 31,3% tiene más de 3 años de estar trabajando en la organización y solo el 14,7% presenta un clima organizacional favorable.

Tabla 5 clima organizacional según el tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Clima Organizacional											
	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Menos de un año	0	0,0	2	1,3	10	6,7	18	12,0	1	0,7	31	20,7
Un año a tres años	0	0,0	4	2,7	28	18,7	34	22,7	6	4,0	72	48,0
Mas de tres años	0	0,0	7	4,7	17	11,3	22	14,7	1	0,7	47	31,3

f. Clima organizacional según horas de trabajo

En la tabla 6, podemos observar de la muestra evaluada horas de trabajo por día de acuerdo clima organizacional de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 85% trabaja 6 horas por día y el 14,7% trabaja 8 horas por día.

Tabla 6 Clima organizacional según horas de trabajo por día

Horas de trabajo por día	Clima Organizacional											
	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6	0	0,0	10	6,7	43	28,7	69	46,0	6	4,0	128	85,3
8	0	0,0	3	2,0	12	8,0	5	3,3	2	1,3	22	14,7

g. Bienestar psicológico según la edad

Tabla 7, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 26,0% de los trabajadores tiene entre 20-29 años de edad y el 10,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel bajo; el 44,7% de los trabajadores tiene entre 30-39 años de edad y el 18,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel; el 14,7% de los trabajadores tiene entre 40-48 años de edad y el 6,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio.

Tabla 7 Bienestar psicológico según la edad

Edad	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
< 20 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20 - 29 años	16	10,7	15	10,0	8	5,3	39	26,0
30 - 39 años	16	10,7	28	18,7	23	15,3	67	44,7
40 - 48 años	5	3,3	10	6,7	7	4,7	22	14,7
49 - 58 años	3	2,0	6	4,0	5	3,3	14	9,3
59 a más años	5	3,3	2	1,3	1	0,7	8	5,3

h. Bienestar psicológico según el sexo

Tabla 10, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 58,0% son de sexo femenino, y el 24,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio; el 42,0% son de sexo masculino y el 16,0% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio.

Tabla 8 Bienestar psicológico según el sexo

Sexo	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Femenino	24	16,0	37	24,7	26	17,3	87	58,0
Masculino	21	14,0	24	16,0	18	12,0	63	42,0

i. Bienestar psicológico según estado civil

Tabla 10, podemos observar de la muestra de trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba que; el 51,3% tiene su estado civil de soltero(a), y el 18,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel bajo; el 26,3% tiene su estado civil de conviviente y el 10,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio; el 20,7% tiene su estado civil de casado(a) y el 10,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio.

Tabla 9 Bienestar psicológico según estado civil

Estado Civil	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Soltero(a)	28	18,7	27	18,0	22	14,7	77	51,3
Conviviente	12	8,0	16	10,7	12	8,0	40	26,7
Casado(a)	5	3,3	16	10,7	10	6,7	31	20,7
Divorciado(a)	0	0,0	2	1,3	0	0,0	2	1,3
Viudo(a)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

j. Bienestar psicológico según condición laboral

En la tabla 10, podemos observar de la muestra evaluada la condición laboral de acuerdo bienestar psicológico de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 74,7% de los trabajadores son contratados y el 32,7% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio; el 25,3% de los trabajadores son nombrados y 8,0% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio.

Tabla 10 Bienestar psicológico según condición laboral

Condición laboral	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Contratado	33	22,0	49	32,7	30	20,0	112	74,7
Nombrado	12	8,0	12	8,0	14	9,3	38	25,3

k. Bienestar psicológico según el tiempo de servicio

En la tabla 11, podemos observar de la muestra evaluada el tiempo de servicio de acuerdo bienestar psicológico de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 20,7% tiene menos de un año de estar laborando en la organización y el 9,3% presentan un bienestar psicológico de un nivel bajo; el 48,0% tiene entre un años a 3 años de estar laborando en la organización y el 19,3% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio; el 31,3% tiene más de 3 años de estar laborando en la organización y solo el 14,0% presentan un bienestar psicológico de un nivel medio.

Tabla 11 Bienestar psicológico según el tiempo de servicio

	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Menos de un año	14	9,3	11	7,3	6	4,0	31	20,7
Un año a tres años	18	12,0	29	19,3	25	16,7	72	48,0
Mas de tres años	13	8,7	21	14,0	13	8,7	47	31,3

I. Bienestar psicológico según horas de trabajo por día

En la tabla 12, podemos observar de la muestra evaluada horas de trabajo por día de acuerdo bienestar psicológico de los trabajadores del Hospital de Apoyo Cajabamba; el 85% trabaja 6 horas por día y el 34,0 % presenta un bienestar psicológico medio; el 14,7% trabaja 8 horas por día y el 6,7 % presenta un bienestar psicológico medio.

Tabla 12 Bienestar psicológico según horas de trabajo por día

Horas de trabajo por día	Bienestar psicológico							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
6	38	25,3	51	34,0	39	26,0	128	85,3
8	7	4,7	10	6,7	5	3,3	22	14,7

1.2. Nivel del clima organizacional

En la tabla 13 se puede observar que de los trabajadores evaluados el 62,7% presentan un involucramiento laboral favorable, es decir que los trabajadores logran identificarse con los valores organizacionales y tienen la responsabilidad con su desempeño y desarrollo de la organización en la que trabajan. Es importantes mencionar, que el 49,3% se evidencia un clima organizacional favorable. También se puede apreciar que 48,7% de los trabajadores presentan una autorrealización favorable, por lo tanto, los trabajadores perciben que en la organización tienen

posibilidades que favorecen el desarrollo personal y profesional. Así mismo se aprecia que el 48,7% de los trabajadores consideran que tienen condiciones laborales favorables, es decir que los trabajadores reconocen que la institución les ofrece los elementos (materiales, económicos y/o psicosociales) que son necesarios para el cumplimiento de las tareas designadas. También se puede apreciar que el 47,3% tiene una comunicación favorable, es decir que los trabajadores perciben un grado de fluidez, velocidad, claridad, coherencia y precisión de la información pertinente y oportuna al funcionamiento interno de la organización. Finalmente se observa que el 46,7% tiene supervisión favorable, es decir que los trabajadores perciben que tienen apreciaciones en sus funcionalidades y significaciones de sus superiores en la supervisión durante las actividades laborales mientras tanto a la relación de apoyo y orientación para la ejecución de las tareas que forman parte de su ocupación diario.

Tabla 13 Clima organizacional y sus dimensiones

	Muy desfavorable		Desfavorable		Media		Favorable		Muy favorable	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Clima organizacional	0	0,0	13	8,7	55	36,7	74	49,3	8	5,3
Autorrealización	5	3,3	20	13,3	46	30,7	73	48,7	6	4,0
Involucramiento Laboral	0	0,0	5	3,3	36	24,0	94	62,7	15	10,0
Supervisión	1	0,7	14	9,3	48	32,0	70	46,7	17	11,3
Comunicación	1	0,7	17	11,3	50	33,3	71	47,3	11	7,3
Condiciones laborales	0	0,0	10	6,7	55	36,7	73	48,7	12	8,0

1.3. Nivel de bienestar psicológico

En la tabla 14, se observa que de los trabajadores evaluados el 46,0% tiene un crecimiento personal de un nivel medio, es decir que el trabajador tiene la capacidad de generar las condiciones para desarrollar sus potenciales y seguir su crecimiento personal. También se observa que el 44,7% tiene un propósito de vida de un nivel medio, es decir que el personal tiene metas y es capaz de definir sus objetivos vitales. También se observa que el 43,3% tiene una autoaceptación de nivel medio, es decir que el trabajador se siente consigo mismo siendo conscientes de sus limitaciones, tiene actitudes positivas hacia uno mismo. También se observa que el 42,0% tiene relaciones positivas de un nivel medio, es decir que el trabajador puede mantener relaciones sociables estables y tener amigos(as) en quien pueda confiar. Es importante mencionar que el 40,7% tiene un bienestar psicológico de un nivel medio, es decir que el trabajador mantiene un bienestar psicológico equilibrado. Finalmente se observa que el 40,0% tiene una autonomía de un nivel medio, es decir que el personal mantiene una capacidad de mantener su propia individualidad en los diferentes contextos sociales.

Tabla 14 Bienestar psicológico y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Bienestar Psicológico	45	30,0	61	40,7	44	29,3
Autonomía	47	31,3	60	40,0	43	28,7
Relaciones Positivas	46	30,7	63	42,0	41	27,3
Auto aceptación	46	30,7	65	43,3	39	26,0
Control ambiental	51	34,0	54	36,0	45	30,0
Propósito de vida	45	30,0	67	44,7	38	25,3
Crecimiento Personal	50	33,3	69	46,0	31	20,7

2. Prueba de normalidad

Con la intención de realizar el análisis correlacional y se contrasta las hipótesis planteadas, se procedió realizar primero la prueba de normalidad para determinar si ambas variables muestran una distribución normal. En la tabla 15 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Establecemos las hipótesis a tratar H_0 : “los datos proceden de una distribución normal”, H_1 : “los datos no proceden de una distribución normal”. Diferenciando las hipótesis con la prueba de normalidad se obtiene los siguientes resultados: La variable Clima Organizacional tiene una estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0,102 de 150 grados de libertad, la significación del contraste es 0,001 aplicando la regla de decisión de $p = 0,001 < 0,050 = \alpha$, se rechaza H_0 ; así mismo la variable Bienestar Psicológico tiene una estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0,130 de 150 grados de libertad, la significación del contraste es 0,000 aplicando la regla de decisión de $p = 0,000 < 0,050 = \alpha$, se rechaza H_0 . En conclusión, podemos manifestar que de ambas pruebas que los datos analizados no proceden de una distribución normal.

Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se aplicó estadística no paramétrica.

Tabla 15 Prueba de normalidad

Variable	Instrumentos	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Subvariables	Clima organizacional	,102	150	,001
	Autorrealización	,092	150	,003
	Involucramiento laboral	,089	150	,005
	Supervisión	,086	150	,009
	Comunicación	,115	150	,000
	Condiciones laborales	,079	150	,022
Variable	Bienestar psicológico	,130	150	,000
Subvariables	Autonomía	,090	150	,005

Relaciones positivas con otros	,149	150	,000
Auto aceptación	,154	150	,000
Control ambiental	,127	150	,000
Propósito de vida	,151	150	,000
Crecimiento personal	,156	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3. Análisis de correlación

El análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman, se puede observar en la tabla 16 indica una correlación baja directa y significativa para las variables clima organizacional y bienestar psicológico ($\rho=0,280$, $p=0,001$) se puede deducir que a un mayor buen clima organizacional será mayor el bienestar psicológico en los trabajadores. En cuanto a la correlación de las dimensiones de clima organizacional, se puede observar que: en la primera dimensión autorrealización ($\rho=0,233$, $p=0,004$), tienen una correlación baja directa y significativa y se correlacionan con la variable bienestar psicológico, esto quiere decir que el personal que presenta una mayor autorrealización evidencia un mayor bienestar psicológico. En la segunda dimensión involucramiento laboral ($\rho=0,256$, $p=0,002$), tienen una correlación baja directa y significativa y se correlacionan con la variable bienestar psicológico, esto quiere decir que: el personal que presenta un mayor involucramiento laboral evidencia un mayor bienestar psicológico. En la tercera dimensión supervisión ($\rho=0,282$, $p=0,000$), tienen una correlación baja directa y significativa y se correlacionan con la variable bienestar psicológico, esto quiere decir que: el personal que presenta una mayor supervisión evidencia mayor bienestar psicológico. En la cuarta dimensión comunicación ($\rho=0,278$, $p=0,001$), tienen una correlación baja directa y significativa y se correlacionan con la variable bienestar psicológico, esto quiere decir que: el personal que presenta una mayor comunicación evidencia mayor

bienestar psicológico. Finalmente, en la quinta dimensión condiciones laborales ($\rho=0,286$, $p=0,000$), tienen una correlación baja directa y significativa y se correlacionan con la variable bienestar psicológico, esto quiere decir que: el personal que presenta una mayor condición laborales evidencia mayor bienestar psicológico.

Tabla 16 Coeficiente de correlación entre clima organizacional y bienestar psicológico

	Bienestar psicológico		
	N	p	Rho de Spearman
Clima organizacional	150	,001	,280**
Autorrealización	150	,004	,233**
Involucramiento laboral	150	,002	,256**
Supervisión	150	,000	,282**
Comunicación	150	,001	,278**
Condiciones laborales	150	,000	,286**

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

Discusión

Las organizaciones han incrementado competencias y exigencias laborales que hacen que el entorno laboral este expuesto a altos niveles de presión generando alteraciones favorables y desfavorables que influyen en las características físicas del entorno y humanas, estas vienen influyendo de manera directa con la productividad y la satisfacción del trabajador. (Palma, 2004); (Durán, 2010); (Placencia, 2013). Según Turienzo 2016 señala que el bienestar psicológico está fundamentado en la teoría de (Maslow, 1954) donde menciona los 5 niveles de necesidades de cada ser humano en el primer nivel jerárquico el individuo busca satisfacer sus necesidades fisiológicas que son fundamentales en la vida, en el segundo nivel jerárquico el individuo busca su seguridad en el empleo y en sus ingresos económicos, el tercer nivel jerárquico el individuo busca cumplir su necesidad de socializarse un grupos de personas, en el cuarto nivel jerárquico enfatiza el autoestima del individuo y finalmente en la jerarquía

más al alta la quinta jerarquía el individuo busca alcanzar la autorrealización personal. En la actualidad son las organizaciones los lugares donde los trabajadores pasan más tiempo de su día es donde los individuos buscan alcanzar el cumplimiento de sus necesidades.

A continuación, se analizan los resultados de la relación entre clima organizacional y bienestar psicológico.

En esta investigación se halló que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico ($\rho=0,280$, $p=0.001$), es decir, a mayor clima organizacional será mayor el bienestar psicológico en los trabajadores; estos resultados mantienen relación con lo que sustenta Chiang, Heredia y Santamaria (2017), quienes señalan que el clima organizacional tiene implicancias en el bienestar psicológico de los trabajadores de acuerdo a sus resultados obtenidos ($r=255$, $p=0,000$). Estos autores expresan que un clima organizacional adecuado brinda grandes beneficios al bienestar psicológico. Esto también es acorde con los resultados hallados en el estudio realizado por Prieto (2019) sobre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, donde obtuvo como resultado ($\rho=0,894$, $p=0,000$) una relación positiva alta y significativa entre bienestar psicológico y clima laboral; siendo que, a mayor percepción de bienestar psicológico de los trabajadores, obtendrían mayores resultados de un buen clima laboral en dicha institución. Así mismo, se encontró otro estudio similar realizado por Cieza y Rivadeneira (2019), quienes en su investigación encontraron ($\rho=0,865$, $p=0,000$) que existe una relación positiva, altamente significativa entre bienestar psicológico y clima laboral en la empresa de transportes donde realizaron dicho estudio; concluyendo que a menor bienestar psicológico se percibirá en la institución un clima laboral desfavorable afectando así el

desenvolvimiento y sus relaciones interpersonales de los transportistas. A su vez Estares y Espino, (2020), basándose en el modelo de Gibson y Colbs, sostiene que las variables de clima organizacional mantienen una estrecha relación bienestar psicológico ($\rho=0,416$, $p=0,000$) donde la estructura de la conducta humana, así como los procesos de la organización, estableciendo un impacto directo en el desempeño de los trabajadores a nivel personal como en lo grupal dentro de la organización.

Por otro lado, se halló que la dimensión de autorrealización y la variable de bienestar psicológico se relacionan de manera significativa ($\rho=0,233$, $p=0,004$), percibiendo un nivel favorable, el 49.3 % de la población, nuestros resultados validan nuestra hipótesis que señala que existe relación entre autorrealización y bienestar psicológico, este resultado coincide con lo encontró Flores (2018), donde menciona que el 44% de los encuestados en su investigación percibe una autorrealización favorable con posibilidades de desarrollo a nivel personal y profesional, también menciona que los factores que interfieren de manera negativa son: los años en la misma función, el horario rotativo y la edad que presenta el trabajador. Sin embargo, Pastor (2018), en su investigación alcanzó como resultado ($\rho=0,846$, $p=0,000$) en la dimensión de autorrealización mostrando un nivel alto favorable, revelando que los trabajadores perciben un buen desarrollo personal y profesional en dicha empresa. Por consiguiente Palma 2004 (citado por García, 2017) en sus resultado obtuvo ($\rho=0,578$, $p=0,000$), llegando a conceptualiza que la autorrealización es una apreciación de cada trabajador respecto al ambiente laboral que contribuye en el crecimiento personal, involucrando ambiciones laborales y profesionales de los individuos; estos resultados tiene relación con lo que sostiene Estares y Espino (2020), de acuerdo a sus resultados obtenidos entre la autorrealización y el bienestar psicológico ($\rho=0,402$, $p=0,000$) correlación moderada directa y altamente

significada, basándose a esto precisó que la autorrealización hace mención al deseo que siente cada individuo en superarse y de esa manera satisfacer su propia potencialidad de alcanzar lo que se propone mediante el desarrollo su talento.

En la dimensión de involucramiento laboral y el bienestar psicológico se relacionan de manera significativa ($\rho=0,256$, $p=0,002$). También se ubica dicha dimensión en un nivel favorable, lo que nos indica que los trabajadores se sienten comprometidos en la institución. A su vez, Pastor (2018) de acuerdo a sus resultados obtenidos en esta dimensión ($\rho=0,427$, $p=0,000$) indica que el involucramiento laboral es afectado cuando no hay un adecuado compromiso e identificación con la institución, siendo que en su investigación alcanzó como resultado en la presente dimensión una categoría medianamente favorable en los trabajadores administrativos. García (2017), obtuvo los siguientes resultados es esta dimensión ($\rho=0,580$, $p=0,000$) de lo cual refiere que el involucramiento laboral es considerado como un factor que no solamente involucra el acto de interrelacionarse, sino también el compromiso con los valores y principios; además de identificarse con su misión y visión de la organización hacia el avance de la misma; por su parte. Estares y Espino (2020) de acuerdo a sus resultados obtenidos de la relación entre el involucramiento laboral y el bienestar psicológico existe una correlación moderada directa altamente significativa ($\rho=0,403$, $p=0,000$), basándose a esos resultados dan a conocer que habrá involucramiento laboral siempre y cuando el individuo tenga conocimiento y adhesión a la misión y objetivos que tiene la institución, por lo cual el individuo se siente comprometido a trabajar en equipo para alcanzar los objetivos comúnmente trazados.

En la dimensión de supervisión y el bienestar psicológico existe una relación significativa ($\rho=0,282$, $p=0,000$), cabe mencionar que en esta dimensión el 46.7 % de los trabajadores lo percibe como favorable nuestros resultados validan nuestra

hipótesis que señala que existe relación entre supervisión y bienestar psicológico. Este resultado guarda relación con lo que obtuvo Flores (2017), quien refiere que la predisposición de los líderes para orientar, dirigir y ayudar a los trabajadores es importante para esta valoración, hallando que el 66,67 % de los trabajadores de dicha organización lo perciben como favorable, es decir en su mayoría percibe que la calidad de la supervisión por parte su jefe directo es adecuado y cómodo. Por su parte García (2017), indica que la percepción que tienen los trabajadores acerca del desempeño del jefe inmediato y si este es positivo favorece significativamente los niveles de satisfacción de la organización. Además, Castillo y Ruiz (2017) halló que el 38,9% de la población en cuanto a la dimensión supervisión perciben en un nivel medio. En otra investigación realizada por Guzmán (2018), concluyó en la dimensión de supervisión una relación significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global, también refiere que es de gran importancia que los supervisores brinden un soporte adecuado a sus empleados y fomenten un clima positivo a través del empoderamiento de cada uno de ellos. Estares y Espino (2020), plantea que una supervisión motivadora es indispensable para que cada trabajador tenga bien claro cuáles son las expectativas que debe tener en cuenta para alcanzar un buen desempeño. Además, la supervisión es un método ligado al ejercicio profesional, convirtiéndose en los últimos años en un pilar de acción organizacional (Valdivia, 2014).

Asimismo, se encontró que la dimensión de comunicación y el bienestar psicológico se relacionan de manera significativa ($\rho=0,278$, $p=0,001$), también se observa que solo el 47.3 % del personal de la organización percibe un nivel de comunicación favorable, por otro lado, Aliaga, Mercado y Neyra, (2017) encontraron que la mayoría del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia

del Hospital de Medicina Tropical “Julio César de Marini Caro” ubicado en La Merced, estima que el nivel de comunicación no es satisfactorio (62%), de igual forma describen que la comunicación es el permanente envío, recibo y descifrado de los símbolos, por lo que el profesional tiene que desarrollar nuevas habilidades comunicativas que le permitan desenvolverse en diferentes escenarios de la organización. En otra investigación desarrollado por Flores (2017), descubrió en el factor Comunicación que un 62,22% de los operadores telefónicos que llenaron la encuesta percibe un nivel Medio y un 24,44% lo considera Favorable, evidenciando debilidad en el uso de este recurso, por lo que Flores considera como un punto en contra a los horarios rotativos y la falta de capacitaciones a todos los equipos. Por su parte, Bustamante, Grandon y Lapo (2015), manifiesta que la comunicación representa un desafío para la organización, principalmente para los funcionarios de la dirección, Garcia (2017), sostiene que la comunicación es la fluidez, coherencia y precisión de una información respecto al funcionamiento de la institución, además manifiesta que la comunicación se ha transformado en el eje principal dentro de una institución, siendo este medio un factor importante para una mejor relación entre trabajadores y administrativos dentro de la organización.

Por consiguiente, la dimensión de condiciones laborales y el bienestar psicológico se relacionan de manera significativa ($\rho=0,286$, $p=0,000$), asimismo encontramos que el 48.7 % de los trabajadores tiene una adecuada percepción sobre esta dimensión ubicándose en el nivel favorable, nuestros resultados validan nuestra hipótesis que señala que existe relación entre condiciones laborales y bienestar psicológico. Por consiguiente, Pastor (2018), encontró en su investigación que existe una relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral ($\rho=0,819$, $p=0,000$), es decir los trabajadores administrativos perciben un nivel

medianamente favorable, siendo que lo ven como regular a los elementos materiales, psicosociales y económicos que ofrece la empresa. Por su parte Flores (2018) menciona que las condiciones laborales implican los recursos que brinda la organización con el objetivo de que los trabajadores cumplan a cabalidad con sus funciones, por lo que en su investigación observó que solo el 53.33 % de los trabajadores percibe este aspecto como favorable, sin embargo, un grupo de trabajadores considera que esta condición no es ni negativo, ni positivo. En ese sentido menciona que se puede originar por no estar de acuerdo con el salario y los recursos materiales brindados. Palma 2004 (citado por García, 2017), indica que existe relación entre condiciones de trabajo y la responsabilidad ($\rho=0,643$, $p=0,000$), siendo que la institución se debe encontrar en óptimas condiciones para brindar las herramientas necesarias para un buen desempeño laboral, alcanzando así la satisfacción laboral e institucional. Sin embargo, si el personal percibe un espacio inadecuado como un espacio físico en condiciones de ruido, calor, contaminación, etc, los trabajadores no rendirán como se espera en sus labores asignadas (Guzmán, 2018).

Por lo que se podría mencionar en base a las investigaciones realizadas, es que ambas variables guardan una importante relación entre sí y los niveles de una variable pueden afectar sobre la otra variable; es decir a mayor percepción de un favorable clima organizacional, mayor será el bienestar psicológico de los trabajadores.

Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación se presentaron las siguientes limitaciones

- Debido al problema de salud mundial causado por la COVID-19, se presentó inconvenientes en el proceso de aplicación de los instrumentos, siendo que

todo el país estuvo en estado de emergencia y el personal de salud estuvo en primera fila en la lucha contra dicho problema.

- Un grupo de trabajadores no se encontró en su centro de labores (estaban en cuarentena y en otros casos de días libres) a quienes se les hizo llegar los instrumentos de manera virtual, sin embargo, no se obtuvo muy buena respuesta de esa modalidad; Así mismo se evidenció inconvenientes para el llenado de los instrumentos por la falta de tiempo por la pandemia, manifestado por el personal evaluado.

Recomendaciones

- Desde el punto metodológico se recomienda para futuras investigaciones se debe realizar más estudios utilizando ambas variables en similares ámbitos organizacionales. Debido a la falta de estudios en este ámbito organizacional y por la importancia que estas representan en la salud mental de los trabajadores.
- Desde el punto de vista académico, se recomienda replicar la investigación a nivel nacional y a su vez ampliar el tamaño de la muestra para obtener un mejor panorama sobre la influencia del clima organizacional en el bienestar psicológico de los trabajadores, y finalmente como profesionales de la salud mental podemos desarrollar mayores estrategias de intervención de salud mental a nivel nacional.
- De acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda desarrollar programas, seminarios y talleres, que ayuden a mejorar y potencializar el clima organizacional. También realizar seminarios y talleres con el propósito de fomentar el bienestar psicológico del personal de la institución.

Referencias

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163-172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Aliaga, Y., Neira, O. Mercado, I. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de medicina tropical Dr. "Julio Cesar de Marini Caro" la Merced - Chanchamayo- 2017 [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2948>
- Agencia Peruana de noticias (2020). Cajamarca: arriba nueva planta de oxígeno a Cajabamba para atender a casos covid-19. <https://andina.pe/agencia/noticia-cajamarca-arriba-nueva-planta-oxigeno-a-cajabamba-para-atender-a-casos-covid19-820923.aspx>
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Generales*, 31(137), 8-19. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Bustamante, A., y Grandón, M., y Lapo, M, (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31 (137), 432-440. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21243557009>

- Brunet L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. (pp. 11-15). Primera Edición. Editorial Trillas. México.
- Campbell, A. Converse, P. y Rodgers, W. (1976) The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions. United States of America.
- Cassitto, M., Fattorini, E., Gilioli, R. y Rengo, R. (2018) Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud en trabajadores. https://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/
- Castillo, J. y Ruiz, L. (2017) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctricos Utcubamba S.A.C, Bagua Grande, Amazonas, 2016 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/663>
- Cieza, L. y Rivadeneira, v. (2019). Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5513>
- Cubas, M. (2003). Bienestar y rendimiento académico en universitarios. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima].
- Chávez, S. (2008). Bienestar psicológico, en practicantes de yoga. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/627>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. Mc Graw Hill. México.

- Chiavenato, I. (2011). Las personas. Administración de recursos humanos, (pp. 49-50). Novena edición. Mc Graw Hill. México.
- Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826333>
- Dirección Regional de Salud Cajamarca (2021). Oficina Regional de Epidemiología.
<http://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/2021/SE152021/04.pdf>
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). Clima laboral como un ejemplo del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 50-70.
<https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- El-Heat et al. (2020). Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks?. *L'Encéphale*, 46(3), S73-S80. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.04.008>
- Estares, N. y Espino, P. (2020). Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Parcona - Ica, 2020, [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60556>

- Espinoza, C. 2019. Salud mental en el Perú ¿Que pueden hacer las empresas? MARSH. Recuperado de: <https://www.marsh.com/pe/es/insights/risk-in-context/salud-mental-en-peru.html>
- Flores, R. (2017). El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali-2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3664>
- Flores, J. (2018). El Clima Laboral en los Operadores Telefónicos de la central de emergencias de la Compañía de Seguros RIMAC en Lima Cercado, 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2480>
- García, M. (2017). Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima - 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1477>
- Guzmán, A. (2018) El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1658>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación 6ta edición. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.
- Mendoza, M. (2012). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. [Tesis de

Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1189>

Organización Mundial de la Salud (2018), Noticias, Mejorar la calidad de atención de salud en todo el sistema sanitario. Volumen (96), 12.
<https://www.who.int/bulletin/volumes/96/12/18-226266/es/>

Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo (2019).
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Ovidio, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 39(3), 166-173. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima.

Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. (2004). Fortalezas del carácter y bienestar: una mirada más cercana a la esperanza y la modestia. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 23(5), 623-634. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.628.50749>

Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Placencia, N. (2013). La medición del clima laboral. *Revista EÍDOS*. 6(1), 30-35.
<https://doi.org/10.29019/eidos.v0i6.105>

- Rentería, E. y Díaz, F. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Dialnet*. 19(2), 129-155.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5229759>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. y Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudemonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Toro, I. y Parra, R. (2010). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación: Cualitativa/cuantitativa*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*, (pp. 25-28).
<https://www.planetadelibros.com/libro-el-pequeno-libro-de-la-motivacion/207370>
- Valdivia, E. (2014). "La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI". México.
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). *Salud Positiva: del síntoma al bienestar*. Psicología positiva aplicada, segunda edición. España. Editorial Desclée de Brouwer.
<https://ilera.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/V%C3%A1zquez-Herv%C3%A1s-Psicolog%C3%ADa-positiva-aplicada-2.pdf>

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080256607.PDF>

Zapata, A. (2016). Bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios que realizan danzas folklóricas. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7712>

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Dirigido a trabajadores que tengan 20 años de edad a más, del Hospital de Apoyo Cajabamba – Cajamarca.

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de la investigación Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba presentado a la Dirección General de Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Dicha investigación tiene como objetivo principal encontrar la relación entre clima organizacional y bienestar psicológico de los trabajadores de dicho Hospital.

En función a lo anterior, es pertinente su participación en el estudio por lo que se le solicita su consentimiento informado.

Usted al colaborar en esta investigación, deberá leer las instrucciones de los cuestionarios y desarrollar todos los ítems. La actividad durará **aproximadamente 30 minutos**.

Los beneficios reales o potenciales que podrá obtener por su participación en la investigación es: identificar el clima organizacional que presenta su centro de trabajo según el instrumento CL-SPC y el nivel de bienestar psicológico según la ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF. (en caso desee esta información al final de cada cuestionario, deberá indicar su dirección de correo electrónico para que la información con los resultados pueda ser enviada durante los próximos 20 días luego de haber participado de esta investigación).

Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted.

Todos los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán con los fines científicos de la investigación.

Los investigadores responsables aseguran la total cobertura de costos del estudio, por lo que **su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno.**

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria.

Siendo que la investigación ha sido autorizada por la Dirección General de Investigación de la Universidad Peruana Unión, si usted considera que se ha vulnerado sus derechos, le pedimos se comunique al 01 618 6300 Anexo (2046)

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo _____ con DNI N° _____ en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación “Clima organizacional y bienestar psicológico” conducida por los investigadores: Blademir L. Villanueva Espejo y Leidy Alcántara Zagaceta. De la Universidad Peruana Unión.

Firma del participante

Blademir L. Villanueva Espejo

Investigador Responsable

Anexo 2

Escala clima organizacional

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino Estado civil: _____

Cargo Actual: _____ Condición Laboral: Nombrado Contratado

Área de Servicio: _____ Tiempo que trabaja en la organización: _____ años _____ meses.

Horas de trabajo (diaria) _____ Ocupación: _____

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

N	Items	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	1	2	3	4	5
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	2	3	4	5
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	1	2	3	4	5
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5

18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
19	Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
N	Items	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	1	2	3	4	5
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48	Existe un trato justo en la empresa.	1	2	3	4	5

49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

Anexo 3

Bienestar psicológico

N°	Ítem	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ligeramente en	Ligeramente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.	1	2	3	4	5	6
2	A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.	1	2	3	4	5	6
3	En general, siento que estoy a cargo de mi vida.						
4	No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.						
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
6	Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas						
7	Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.						
8	No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
9	Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.						
10	En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continúo aprendiendo más sobre mí mismo.						
11	Vivo la vida día a día y en realidad no pienso sobre el futuro.						
12	En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.						
13	Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones						
14	En mis decisiones no influyen lo que los demás están haciendo.						
15	No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.						
16	Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.						
17	Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.						
18	Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.						
19	Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.						
20	Me preocupa lo que los otros piensen de mí.						
21	Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana						
22	No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas – mi vida está bien así.						
23	Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.						
24	Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.						
25	Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos.						
26	El sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.						
27	Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.						

28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo						
29	Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes						
30	Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.						
31	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
32	Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.						
33	Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.						
34	Cuando reflexiono, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.						
35	No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.						
36	He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente todo ello ha contribuido al mejor resultado						
37	Siento que recibo mucho de mis amistades.						
38	Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.						
39	Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.						
40	Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.						
41	Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.						
42	Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.						
43	Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.						
44	Es más importante para mí "encajar" en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.						
45	Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.						
46	Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.						
47	Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.						
48	En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.						
49	Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.						
50	Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general						
51	Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.						
52	Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo						
53	Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.						
54	Envidio a muchas personas por la vida que llevan.						
55	No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.						
56	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales						

57	Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.						
58	No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.						
59	Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.						
60	La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.						
61	Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.						
62	Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.						
63	Me frustro cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.						
64	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.						
65	A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.						
66	Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a cómo he vivido mi vida						
67	Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.						
68	No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera.						
69	Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.						
70	Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.						
71	Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.						
72	El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.						
73	Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.						
74	Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.						
75	Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.						
76	Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida						
77	Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida						
78	Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quién soy.						
79	Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas						
80	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.						
81	He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.						
82	El dicho: "No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo", es cierto.						
83	Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho						
84	Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde						

Anexo 4

Propiedades psicométricas clima organizacional

Fiabilidad de la escala de clima organizacional

La fiabilidad general de la escala clima organizacional y sus dimensiones respectivas se estimó calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. En la tabla 17 se observa que el valor $\alpha = 0,963$ se evidencia un alto grado de confiabilidad la cual garantiza la consistencia de los resultados, independiente de la oportunidad que evalué a los mismos participantes siempre se conseguirá puntuaciones parecidos.

Tabla 17 Nivel de confiabilidad de la escala de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Sub Dimensiones	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Autorealización	10	,879
Involucramiento laboral	10	,803
Supervisión	10	,850
Comunicación	10	,866
Condiciones laborales	10	,780
Clima Organizacional	50	,963

Anexo 5

Propiedades psicométricos bienestar psicológico

Fiabilidad de la escala de bienestar psicológico

La fiabilidad general de la escala bienestar psicológica y sus dimensiones correspondientes se estimó calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. En la tabla 18 se observar que el valor $\alpha = 0,962$ se evidencia un alto grado de confiabilidad la cual garantiza la consistencia de los resultados, independiente de la oportunidad que evalué a los mismos participantes siempre se conseguirá puntuaciones parecidos.

Tabla 18 Nivel de confiabilidad de bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad		
Sub Dimensiones	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Autonomía	14	,786
Relaciones positivas con otros	14	,809
Auto aceptación	14	,811
Control ambiental	14	,846
Propósito de vida	14	,802
Crecimiento personal	14	,825
Bienestar psicológico	84	,962