



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y bienestar laboral del personal de Salud del
Instituto Nacional de Salud, Lima 2019**

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

AUTORA:

Judith Jessica Echevarría Bustamante (ORCID: 0000-0002-9657-0846)

ASESOR:

Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Servicios de la Salud

**Lima – Perú
2020**

Dedicatoria

Mi tesina está elaborada en conmemoración con todo mi respeto mutuo a mi madre, hermana e hija por su gran sacrificio y energía para esta motivación para poder tener una especialidad, a ellas mi gratitud y aprecio por creer en mi capacidad como profesional porque siempre han estado brindando su comprensión, cariño, amor con sus palabras de aliento que nunca me dejaron decaer para seguir adelante y ser perseverante con mis ideas y propósitos.

Agradecimiento

Mi gratitud para con ella esta principalmente a mi Madre, hermana, y mi adorada heredera por su consagración y ternura, porque siempre me apoyaron con mis decisiones, por permitirme efectuar el progreso y elaboración de esta tesina, considero que este camino no fue espontáneo, ni fácil, pero gracias a sus aportes, su afecto y numerosos aportes para conseguir esta meta, les agradezco, haciendo actual mi gran apego y estima para con vosotras.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Judith Jessica Echevarría Bustamante estudiante de la maestría en gestión de los servicios de la salud de la universidad cesar vallejo, identificada con N° de DNI 22516312 con tesina titulada “clima organizacional y bienestar laboral del personal de salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019”; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesina no ha sido plagiada.
- 3) La tesina no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesina se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la presencia de datos falsos, plagio de información sin citar autores, uso ilegal de información ajena o falsificación de ideas de otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los olivos, 8 de noviembre del 2019.

Judith Jessica Echevarría Bustamante

DNI 22516312



Índice

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. Introducción | 1 |
| II. Método | 15 |
| II.1 Tipo y diseño de investigación | 15 |
| II.2 Operacionalización de variables | 15 |
| II.3 Población, muestra y muestreo | 18 |
| II.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 18 |
| II.5 Procedimiento | 20 |
| II.7 Aspectos éticos | 21 |
| III. Resultados | 22 |
| IV. Discusión | 31 |
| V. Conclusiones | 33 |
| VI. Recomendaciones | 34 |
| Referencias | 35 |
| Anexos | 40 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Interpretación de coeficiente de confiabilidad | 18 |
| Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos para cada variable | 19 |
| Tabla 3: Estadísticos descriptivos de la identidad | 21 |
| Tabla 4: Estadísticos descriptivos de cooperación | 22 |
| Tabla 5: Estadísticos descriptivos de estructura | 23 |
| Tabla 6: Estadísticos descriptivos de recompensa | 24 |
| Tabla 7: Nivel de correlación entre el clima y el bienestar laboral | 25 |
| Tabla 8: Nivel de correlación entre la estructura y el bienestar laboral del personal | 26 |
| Tabla 9: Nivel de correlación entre la cooperación y el bienestar laboral del personal | 27 |
| Tabla 10: Nivel de correlación entre la estructura y el bienestar laboral del personal | 28 |
| Tabla 11: Nivel de correlación entre la recompensa y el bienestar laboral del personal | 29 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Niveles de la dimensión Identidad y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019. | 21 |
| Figura 2: Cooperación y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019. | 22 |
| Figura 3: Niveles de la dimensión Estructura y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019. | 23 |
| Figura 4: Niveles de Recompensa y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019. | 24 |

Resumen

La presente investigación tuvo por finalidad determinar la relación entre las variables Clima Organizacional y el Bienestar laboral, utilizando una muestra equivalente a la población de 80 profesionales de Salud del Instituto Nacional de Salud, a las mismas que se solicitó a participar voluntariamente en el estudio; los instrumentos fueron medidos empleando la escala de Likert, para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario, a los que para utilizarlos, previamente se determinó la alta confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, obteniéndose para la variable Clima Organizacional una confiabilidad de 0,815 para 24 preguntas y para la variable Bienestar Laboral una confiabilidad de 0,827 para 25 preguntas, los resultados fueron mostrados mediante el uso de la estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y figuras; además de la estadística inferencial, con la que se determinó la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,808$, siendo una correlación muy alta entre el Clima Organizacional y el Bienestar laboral, para una significancia menor de 0.05; análogamente se obtuvo valores altos para las correlaciones de las dimensiones del clima organizacional con la variable Bienestar Laboral.

Palabras clave: clima organizacional, bienestar laboral.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the variables Organizational Climate and Labor Welfare, using a sample equivalent to the population of 80 Health professionals of the National Institute of Health, who were requested to participate voluntarily in the study; The instruments were measured using the Likert scale, to collect the information the questionnaire was used as an instrument, to which to use them, high reliability was previously determined using Cronbach's Alpha, obtaining a reliability of 0.815 for 24 for the Organizational Climate variable. questions and for the Labor Welfare variable a reliability of 0.827 for 25 questions, the results were shown through the use of descriptive statistics using frequency tables and figures; in addition to the inferential statistics, with which the relationship between the variables determined by Spearman's Rho was determined $\rho = 0.808$, being a very high correlation between the Organizational Climate and Labor Welfare, for a significance less than 0.05; similarly, high values were obtained for the correlations of the dimensions of the organizational climate with the variable Labor Welfare

Keywords: organizational climate, work welfare.

I. Introducción

Cuyo caótico clima organizacional y bajo bienestar laboral; es lo mismo hablar de insatisfacción laboral para reemplazar al bajo bienestar laboral; todo esto es de conocimiento pleno que en varias instituciones públicas internacionales o extranjeras se ha deteriorado el clima organizacional, asimismo han extendido en las instituciones pública de muchos países la insatisfacción laboral o bajo bienestar laboral, inclusive en las Instituciones de salud pública, lo cual es un problema muy serio, porque en las instituciones donde se debe impartir el bienestar a los usuarios (Instituciones de la salud) se tiene el personal con bajo bienestar laboral y con deficiente clima organizacional, a pesar que en la actualidad contamos con múltiples bienes y así podemos desenvolver fácilmente en nuestros centro de labores, ello por medio de los beneficios que no brinda las tecnologías desarrolladas. No obstante, el personal profesional es propenso a cargarse facialmente de situaciones de stress y a agotarse ocasionado ello por problemas del entorno familiar, de la sociedad y del mismo ambiente laboral.

Para OMS (2017), anualmente se presentan cerca de 160 millones de sucesos nuevo en enfermedad relacionada con el medio profesional, así como un clima organizacional agradable y bienestar laboral; así mismo Calderón et al (2003) en su estudio sobre cultura en la organización muestran sus resultados que la complacencia del empleado está asociada con conocimientos adquiridos al trabajador con un registro fatigado, del mismo modo no se puede instaurar que existía instituciones con diversas costumbres que orientan a la tranquilidad y bienes de los trabajadores; esto implica que el logro o los resultados favorables en una variable no implica resultados favorables en la otra.

Dichas problemática también es propia en el Perú, así Morales (2016) en su trabajo sobre Satisfacción en las labores de los enfermeros en un hospital de Es-Salud tuvo como conclusión lo siguiente: su grado en complacencia en las enfermeras de la unidad de sala de operaciones estimado que el mayor porcentaje es de 77.65% se encuentra complacido y solo un menor número de porcentaje se encuentra satisfecho, esto es preocupante ya se puede concluir que el personal en enfermería están laborando sin ningún nivel de iniciación ya que solamente hace las funciones por hacerlas determinando una rutina diaria. Así mismo dicha problemática también es evidente en el INSN , el que siendo entidad pública del estado que cuenta con varias especialidades donde sus trabajadores están dedicados al servicio de

la unidad neonatal que brinda servicios de salud a los neonatos de 2 días de vida hasta 28 días de vida con patologías quirúrgicas, cuyo bienestar laboral es bajo estando más deficiente a consecuencia de un mal clima organizacional en el que trabajan, el que indispensablemente conlleva a que tengan un deficiente en su funciones, siendo esta una consecuencia de un mal ambiente de trabajo, en el cual se percibe falta de compañerismo, trabajo deficitario de los equipos, conflictos laborales, así mismo se evidencia la ineficiencia cuando cumple sus funciones ,realizando estas en forma no satisfactoria, ni está en coherencia con sus prioridades o lo que consideran más importantes para ellos.

Es evidente que en la unidad neonatal existen varias dificultades en la comunicación en donde adopta un estilo que de tal manera disocia las tareas indicadas hacia los empleados, colectivamente los que pretenden dirigir desde un nivel superior tarda mucho tiempo por lo que tardan más tiempo en llegar de manera oportuna a que este ambiente de trabajo de la unidad neonatal presente diversos estándares que ponga en peligro el ambiente armonioso donde se encuentran inmersos los trabajadores lo que traerá por resultado un incumplimiento en la metas proyectadas.

Se puede evidenciar que también es producto consecuencia de que se trabaja con un reglamento de organizaciones y funciones desactualizados, el que se viene trabajando trascendentalmente de gestiones anteriores sin ser actualizado, así mismo se ha evidenciado que cuando ingresan a laborar nuevo personal no se hace una adecuada inducción de personal nuevo e indicarles cuáles son sus funciones lo mismo que queda hacerlo de manera empírica para adecuarse al nuevo sistema de trabajo, apreciándose así en ellos mismos un bajo bienestar laboral. Considerando que el personal con bienestar laboral es porque tiene satisfacción laboral.

Sobre el tema de Investigación se encontró diversos trabajos previos a nivel Nacional de los cuales se ha considerado lo siguiente:

Quimis (2017) investigo acerca de cómo se satisfacen las labores en los enfermeros, cuya meta: estableció lo métodos de cómo hacer crecer un ambiente propicio en Enfermería, es un estudio, descriptivo cuantitativa. Determinó que los profesionales están desmotivados en diferentes circunstancias, entre ellas hay dificultades para comunicarse en colegas donde se evidencia necesidad de formaciones constantes de relaciones interpersonales.

García, Martínez, Rivera y Gutiérrez (2016) en su trabajo tuvieron como objetivos analizar la complacencia que tienen las enfermeras de este nosocomio, es un estudio descriptivo correlacional. Concluyó con: correlación de la complacencia laboral de solo 4 factores intrínsecos y los demás 7 factores intrínsecos fue positiva.

Pablos (2016) realizó un estudio sobre satisfacción laboral, teniendo como meta estudiar el nivel en el gozo de las labores del personal enfermero el cual da atención en hospitales del estado. Estudio cuantitativo, con un diseño descriptivo. Concluyó el trabajo de las Enfermeras es principalmente hospitalario y se desempeña en equipo.

Vera y Samudio (2014) trabajo sobre clima organizacional en enfermería, cuyo objetivo fue evaluar las sensaciones del ambiente en la organización del profesional enfermero en ese hospital, cuya metodología fue netamente descriptivo con componente analítico, concluyendo que el ambiente en la organización fue positivo, porque se evidencia posibilidades de cambiar algunos elementos los que permitan mejoras en la condición de las enfermeras de ese hospital.

Jurado (2018), trabajo que tuvo como fin como se relaciona el clima en las organizaciones y como se satisfacen las actividades de trabajo en los licenciados enfermeros en un hospital en salud. Investigación cuantitativa, correlacional, no experimental, donde se concluyó la existencia correlacional y directa; con mucha significancia de dichas variables.

Chiquinta (2017), realizó este estudio con el objetivo de identificar una correlación existente del ambiente en la organización y como satisfacen las labores en licenciados en enfermería. Método correlacionar. Concluyó: valor del ambiente en la organización hallado fue 74.3 %.

Solano (2017) en su trabajo cuya finalidad del estudio fue conocer y enlazar el desarrollo de las labores y ambiente en la organizacional en sus trabajadores, siendo método de estudio el describir y correlacionar. Concluyendo la existencia relacional significativamente del Clima en la organización con el desenvolvimiento de las labores de empleados del servicio.

Chaman (2017) en su trabajo cuya finalidad de estudio fue identificar un enlace entre Clima en la organización y satisfacciones del trabajador, esta investigación de diseño

cuantitativo, correlativo y corte transversa y se concluye que existía una correlación con el Clima en la organización y contenido del personal.

Arboleda (2017) cuyo trabajo tuvo como objetivo: estableció como se relaciona los climas en la organización con la justificación en las labores de los enfermeros, donde se llega a la conclusión que existe similitud entre estas variables que se estudian con una significancia y correlación menos de uno.

Ascarza (2017) en su trabajo cuyo objetivo fue estudiar cómo se relaciona la variable del ambiente en las labores con la complacencia en el trabajo, así como la precepción de gestiones educativas de los trabajadores. Cuya metodología para este estudio fue interrogatorio, concluyéndose: que hay evidencias del Clima en la organización con la conformidad en empleados de la gestión educativa.

Chávez y Ríos (2015) investigación que uso la descripción, correlacionar, y transversal cuyos resultados obtenidos fueron que existe un clima organizacional con un total de 43% que consideran que existe un clima organizacional adecuado, en tal sentido que se considera que se percibe entonces un clima laboral de acorde a su características personales y laborales.

Castro y Espinoza (2015) cuya finalidad fue identificar como se relaciona el Clima en la organización y como se satisface las labores de los licenciados en enfermería. Estudio descriptivo, correlacionar, donde se concluye que el 72 % de las enfermeras consideran que es inadecuada y un 80 % de las enfermeras en estudio consideran insatisfecho.

Ticona (2016) en su trabajo cuyo objetivo: determino cómo influye el Clima en las organizaciones y como se motivan en las labores del profesional enfermero, estudio descriptivo, correlativo. Mostrando como resultados que el clima en las organizaciones si influyen directamente y de manera positiva al estímulo en las labores, teniendo estadísticamente hablando alta significancia.

Uturunco Vera (2017) en su trabajo teniendo como meta: determinar las causales laborales que afectan en el Clima de las labores del profesional enfermero, estudio descriptivo correlativo. Concluyendo que la percepción del clima en las labores fue nula en su mayor porcentaje, siendo la percepción de forma positiva para el menor porcentaje. Los mayores

porcentajes de factores laborales son la motivación en las labores, motivación económicamente y ambiental.

(Santana, 2014) Cuya investigación la hizo teniendo como fin evaluar su calidad y Clima organizacional de los cuidados en el personal enfermero. Estudio de tipo descriptivo, correlativo. Concluyendo que a pesar de tener un déficit en la calidad se encontraron niveles satisfactorios altos de los usuarios en relación a las atenciones de los enfermeros que estos reciben de parte del personal.

Vega (2014), realizó un estudio cuyo objetivo es conocer la percepción de la calidad de existencia en las labores en el personal de emergencias, método correlacional, descriptivo, se concluyó que la calidad en las labores percibidos en el trabajador de emergencias es adecuado así mismo se pudo determinar que las características sociodemográficas de estos trabajadores también influyen de manera significativa en su calidad de existencia en las labores de los trabajadores.

Vallejo (2017) en su trabajo que tuvo como meta identificar como se relaciona la calidad en las labores con los cuidados de los enfermeros en dichas instituciones, método descriptivo y correlacionar. Conclusión identificar que había una relación estrecha entre la clase de existencia en las labores, como los cuidados del personal de enfermería por el investigador.

Cremades (2016) realizó un trabajo de investigación el cual identifico como repercute el stress en las labores en las atenciones de los enfermeros en las áreas de hospitalización. Estudio de tipo correlacionar, descriptivo. Se concluyó que la calidad de existencia en las labores del profesional enfermero se relaciona con las mejoras en la calidad de existencia del enfermero con la situación de estrés que este pueda estar sometido

Conchago, O. (2015) en su artículo que tuvo como fin: determinó cómo influye los niveles de stress y su desenvolvimiento de labores en los licenciados, investigación que uso la descripción, correlativo. Concluyo: que el stress en las labores se encuentra muy presentes en las áreas críticas como son las emergencias.

Vera (2016) realizó su investigación la cual se trazó el siguiente fin: determino como se relacionaron los niveles de stress en las labores y su calidad en los cuidados enfermeros

en pre términos. Uso la descripción y método correlacionar. Teniendo como conclusión: que los niveles de stress de los profesionales enfermeros no guardan relación significativa con la cualidad de los cuidados proporcionados al pre término.

Rodríguez y Bazán (2015) realizó una investigación la cual determino como se relaciona el stress en las labores en los enfermeros con su cualidad en la atención percibida, estudio de tipo descriptivo, correlativo. Concluyen que estadísticamente hablando existe una asociación estadística entre los niveles en stress y la cualidad de los cuidados del prematuro, siendo un porcentaje de 99% de confiable.

Cisneros (2015) realizó un estudio cuyo objetivo fue: determinó cómo influye el stress en la cualidad de las atenciones de los profesionales enfermeros de las emergencias, estudio correlativo, cuantitativa, descriptiva. Conclusión: No influye el stress en la cualidad de las atenciones que brinda los licenciados enfermeros de áreas críticas de emergencia.

Fernández (2019) realizó su trabajo teniendo como objetivo. determino el ambiente organizacional y contenido del paciente en cuanto a las atenciones médicas percibidas en un instituto de salud. Estudio correlativo, descriptivo. Concluyendo que el ambiente en la organización fue considerado como adecuado con mayor de 70% y en cuanto al agrado general del usuario fue de más del 60%.

Casquín (2015) realizó un estudio siendo su meta: identifico y analizo sobre la atención de los enfermeros desde la perspectiva de los familiares de los pacientes pediátricos. Estudio descriptivo, cuantitativo y de corte transversa, concluyendo que la atención que brinda el personal enfermero al paciente pediátrico es buena teniendo un porcentaje de más de 72%.

Pedraza, Pedraza y Sánchez (2015) en su trabajo de investigación se trazó el siguiente fin: identifico como se relacionó el ambiente en las organizaciones y la cualidad de las atenciones en salud. Estudio de tipo correlacional, descriptivo. Donde concluyen que existe una similitud de los valores de la Variable ambiente en la organización, seleccionando a la actitud responsable, normas recompensas, riesgos, conflicto en la identificación como los más usados.

Serrano y Portalanza (2014) estudio cuyo objetivo fue identificar consecuencias del liderazgo en el ambiente de la organización, usó la descripción y fue un estudio correlativo. Cuya conclusión fue que el que lidera es quien generara un ambiente en la organización con calidez y con cualidad ya que es capaz de mostrar el camino y hacer mejora en las percepciones de los empleados ya que es parte de todos contar con un buen clima organizacional trabajando de manera eficaz ya que solo así tendremos personas identificadas con su trabajo.

Ingaruca, Melina, De La Cruz, Huerta (2018) su fin fue determinar el ambiente en las organizaciones y gozo en los profesionales enfermeros en UCI INCOR. Estudio descriptivo, correlacional. Concluyó que los promedios aritméticos con respecto al clima en las organizaciones y gozo en las labores de los enfermeros de UCI se elevaron al medirlos de manera simultánea.

Rivera en (2015) en su trabajo cuya meta fue determinar la influencia del ambiente dentro de las organizaciones sobre el gozo en las labores en profesionales sanitarios, uso la descripción y método transverso. Concluyendo que tanto la variable clima organizacional como satisfacción en las labores fueron base importantísima en las organizaciones competitiva, si hay variación en alguna de ellas influirá en el entorno de labores y su ritmo de trabajo en empleados los cuales lo conforman.

Fernández (2019) realizó un trabajo cuyo objetivo determino el clima en las organizaciones y la complacencia de los usuarios externos con respecto a las atenciones médicas recibidas, estudio que uso la descripción y método correlativo. Concluyendo: Considerando en calificar el ambiente en las organizaciones como mejorables en 76.3% y su gozo a nivel macro en el usuario no interno de 64.4%.

Rodríguez (2018) Objetivo: evaluó los ambientes en las organizaciones en una clínica, usó la descripción y fue un estudio transverso, donde se concluye: que el ambiente en las organizaciones evaluado resulto como optimo en su dimensión investigadas las que fueron evaluadas como aceptables a diferencia las condiciones de trabajo que se consideró evaluadas en riesgo.

Según las teorías referentes al de clima organizacional y la bibliografía revisada por:

García (2009) en su trabajo de título “Clima organizacional” donde dice que los climas en las organizaciones aparecieron por las ideas de los seres humanos los cuales viven sobre diversos medios complicado en constante cambio y adaptación a su vez del mismo modo las organizaciones están agrupadas por grupo de personas que generan comportamientos distintos ,complejos donde se dice que con el pasar de los años las metodología de clima organizacional es una situación que se viene manteniendo y estructurando. Así mismo se observa un gran número en el que un buen clima laboral tiene grandes resultados individuales por el impacto y aceptación que tiene sobre los empleados.

Sin embargo, se dice que la definición de clima organizacional presentara entonces los panoramas muy diversos en base a las diferentes instituciones quienes lo analizan e investigan, así como también donde se han trabajado y se interviene de manera subjetiva.

Mainegra y Sampedro (2012) los climas en las organizaciones no presentan el horizonte incomparable de acuerdo con la organización(s) a la que analizamos o investigamos, la variedad de concepto subjetivo, de estructura, de integración y otros de los climas en las organizaciones; así mismo considera entonces que el clima organizacional dependerá de cómo nosotros podamos adaptarnos en un determinado lugar. Se tomó la enunciación de representación apropiable.

Forehand (1964) consideró que en el ambiente en las organizaciones son un incorporado en cualidades las cuales permanecen como distribución e influenciará en la conducta de las personas que la forman en la característica de la distribución del medio profesional por haber dado el conocimiento originario de clima profesional en el emotivo cercano.

Jaime y Araujo (2007) en cuanto al Clima en las organizaciones, consideran el efecto de la escritura como los seres humanos establecen procesos de interacción mutua a través de actitudes, creencias y comportamientos diversos.

Méndez (2006) consideró el resultado de la actitud de cada persona es la manera cómo reacciona y como interactúa teniendo en cuenta sus creencias, valores y actitudes. Se dice entonces que se identifica a una mayor modalidad integrativa donde se identifican mayor cantidad de definiciones, sin embargo se puede identificar una mayor cantidad de

definiciones de los estilos de vida los efectos subjetivos los que son percibidos de diversos factores como estilos de vida, creencias, valores y motivaciones de un individuo en conjunto a lo que lo rodea en un ambiente de trabajo un plan con virtudes así como aspectos de proceder en la sociedad las cuales serán estimuladas en un ambiente de trabajo ya que este es un medio de supervivencia para poder tener un buen clima optimo y agradable en conjunto.

MINSA (2009) La opinión para el MINSA el Clima en la organización deberá tener significación para una administración en sus atributos en las diversas instituciones sanitarias como recursos humanos, financieros entre otros los que proyectará a desempeñar mejoras y generar interés para los diversos profesionales de la salud con un énfasis sobre la percepción y buscar un ambiente imparcial entre el cliente externo e interno para continuar con el desarrollo y alcance del país.

Mainegra y San Pedro (2012). Incorporó generar sus propios conceptos enfatizados s a manera administrativa donde nos dicen que el ambiente en las organizaciones se definen como términos los cuales se comparten entre los integrantes de una asociación referente a las labores ,el medio que le rodea, ambiente físico en el que se encuentre y con las personas en el que tenga relaciones las que harán que esta persona tenga un cierto grupo de cambios en el transcurso de sus días , y pueda de esta manera adaptar diversas costumbres y metodologías para subsistir e incorporar un ambiente labora de clima organizacional propicio para su persona.

Rodríguez (2013) Con respecto a la teoría sobre el bienestar laboral se refirió que dicho Bienestar será la posición para el logro de mejoras, así como máximo estímulo durante los aspectos laborales, lo cual mejorara el adaptarse al medio de las labores, consiguiendo mejor producción y aceptar las transformaciones que podrían presentarse.

Caroli (2012), lo definió como: la situación que desea un grupo de individuos que trabajan en las instituciones; si bien es cierto se dice que cada individuo crea su propio lugar para subsistir, entonces este creará un ambiente de clima organizacional acorde con su creencias y costumbres de acuerdo a sus valores de acuerdo a los compañeros que tendrá en su medio.

Domínguez (2016) refirió lo siguiente: A la buena conformación de individuos o gremios, pudiendo ser ello una buena conformación; plantea entonces que si un grupo de personas tienen bien planeado como desarrollarse y adaptarse en un medio al que pertenece de forma eficiente y responsable estos encontrarán un ambiente armonioso para desarrollarse y adaptarse.

Sánchez (2014), mencionó que las diversas organizaciones plantean y planifican sus programas y roles de manera responsable y cuidadosa para ver de qué manera van a subsistir pero estos lo hace a través de una investigación y diagnóstico buscando las exigencias en cada trabajador llegando a generar un acuerdo con la empresa y encuentre una motivación y así mejorar la productividad para que así genere un bienestar que tanto el empleador como el empleado se sientan a gusto y ambos sean beneficiados para socializarlo totalmente entre los trabajadores de dicha empresa o institución.

Lenis (2015), estableció que las empresas logran un beneficio como rendimiento y mayores resultados para más productividad entre sus trabajadores propiciándoles un ambiente de clima organizacional de acorde a sus necesidades así mismo que con un ambiente propicio para su empleados generan estos mayor confianza, menos conflictividad y crean ambientes más hostiles para evitar pérdidas económicas y así obtiene también mayor liderazgo en su empresas fomentan crecimiento y éxitos en las empresas y organización por lo que esto creara un clima seguro, confiable tanto para el trabajador como para la empresa y ambientes desarrollos mutuos.

Miller (2010), explicó lo siguiente: La iniciación de aquellas hipótesis alternantes son la definición venerable por ello cumple un rol hipotético de línea primaria durante el transcurso de definir cualquiera que sea el tema sobre los tipos de bien en la sociedad. La definición patriarcal viene expresada desde años muy atrás de la mano con el lenguaje feminista el que trata como una definición empírica y comparativa acerca de las desigualdades de género teniendo en cuenta las revoluciones industriales del patriarca donde se plantean sus diferencias en el rol femenino y masculino, no obstante que el país ha desarrollado de manera muy significativa aún se puede escuchar la función de las madres en sus hogares a la femina el que es un importante ejemplo y regresión para las damas ante que busquen la igualdad entre ambos géneros.

Piña (2015) opinó que: Los recursos de tipo humano son primordiales en la consecución de cualquier estructura orgánica. Si bien es cierto se sabe que de toda empresa ya sea esta privada o pública el recurso más importante es del recurso humano porque de no ser así, las empresas podrán tener mucho recurso financiero como el económico, pero si no mantiene a tus trabajadores de manera agradable y en confianza estos no podrán tener los resultados que se quiera obtener o conseguir finalmente. Ya que la humanidad son entes que razonan, los cuales buscan el ambiente propicio para poder desarrollarnos de manera armónica.

Calcina (2015) concluyó que El ambiente laboral en las organizaciones incorpora las características las cuales están dentro de las entidades, así como las infraestructuras, relación en las labores, las agrupaciones, los beneficios laborales, ayuda de los que componen las empresas, así mismo se dice se dice que son determinados un conjunto que miden la armonía dentro de los centros de trabajo. Los ambientes en las labores incluyen todos los que tienen que ver con la Satisfacción en las labores tanto proveniente de profesionales como pacientes, sin embargo, se puede considerar que un buen clima laboral siempre nos llevara ventaja a la diferencia que una organización no lo tenga ya que los trabajadores trabajarán de manera más armonía y eficaz.

Acosta, De la Cruz y Huerta (2018) concluyeron que el entorno en las organizaciones así como aquellos como la tecnología y las que conforman la parte interna en las organizaciones en el cual se encontraran relacionadas internamente y simultáneamente las ciencias y las metas institucionales y la organización interna como del sistema de valores y comportamientos de los trabajadores los mismos que pueden ser motivados por la entidad, esta a su vez puede obtener mejores ganancias al tener a su personal motivado para rendir una mejor trabajo entonces puedo mencionar que tanto los trabajadores como la organización tendrán mejores resultados.

Quintana, Paravic y colab.(2016) concluyeron la condición de vivir en las labores será una definición de conceptos múltiples y dimensionales el cual agrupa sobre todo en circunstancias en que un empleado bajo su propia percepción y se ve inmerso a desarrollar sus propias obligaciones como personas en apoyo de las instituciones, seguras e integras del sitio de labore así como satisfacer con el propio detectando el bien común de cada trabajador a lo largo o desde su faena así como evolución en lo personal que logra ,también en administrar de sus tiempos que estén libres ,ante este concepto se dice entonces que algunos

bienes de valor del medio ambiente y de la humanidad son utilizados por las personas en la sociedad nivel industrial el cual favorece las mejoras en la tecnología, productividad y crecimiento en las organizaciones.

Rodríguez (2018) refirió EL ambiente en las organizaciones son un sistema de conocimientos los cuales desencadenan del ambiente de las empresas a base de múltiples hábitos y vivencias y vivencias las que responden a características propias de cada empresa ya sea esta pública o privada. Sin embargo, con el paso del tiempo ello ha evolucionado la misma que evidencia cambios a la actualidad de gran importancia, esto se ve reflejado hoy en día en las empresas moderna en múltiples años, actualmente es muy importante, lo cual se puede evidenciar en el reflejo y productividad de las empresas por que los recursos humanos son considerados como los más importantes a diferencia d los recursos financieros como económicos.

Quintana (2016) refirió El estrés profesional genera en los trabajadores un conjunto de mecanismos que afecta a su estado emocional tanto psicológico como físico esto combinado a un inadecuado clima organizacional trae consecuencias para la vida de los trabajadores sin embargo se sabe que al ocuparse en un ambiente hostil como un hospital de persecución de enfermedades crónicas este afecta a la salud mental de los trabajadores entre la enfermera y el médico y todo el personal en conjunto y la complacencia profesional las que son seres adaptativo al medio en que viven a constantes cambios evolución los mismos que necesitan estar en un ambiente cálido y armonio para sobrellevar sus conductas.

Viloria (2016) refirió la constitución del ambiente en las organizaciones en una empresa permite fijar que dicha institución tiene como fin estudiar al medio cálido y agradable donde los niveles de conductas sean levadas a cabo de la mejor manera posible para los trabajadores de esta manera ser llevados de manera horizontal, a la vez que los niveles gerenciales los encontramos motivados de manera alta ello es resultado en mejorar los resultados positivos de apoyo ,así como asistencia en dicho trabajo desempeñado ya que existe alternativas dentro y fuera de las instituciones las cuales influenciaran el desempeño de los trabajadores generando consecuencia en la producción y cualidad de los servicios.

Juárez (2018) refirió: Los ambientes en las organizaciones están basados en círculo generado con sus sentimientos en los que componentes de un personal o asociación y que se relaciona con el estímulo de los trabajadores así como hace referencia al tema físico como el

de las emociones y de la mente donde se establece asociaciones con factores de la vida laboral que forma parte del diagnóstico de cualquier institución de salud la cuales influyen de manera directa en la nivelación de la existencia en los trabajadores los que constituyen uno de los pilare más importantes de una empresa.

Con todo lo mencionado anteriormente se formula la interrogante a investigar a continuación.

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y Bienestar Laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?

De igual manera formulamos preguntas específicas:

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional, y el Factor Logro del personal de Salud del INS, Lima 2019?;

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el Factor de reconocimiento del persona de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?,

¿De qué manera se relaciona el Clima organizacional y Factor Trabajo En Sí del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?,

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y Factor Responsabilidad del Personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?;

¿De qué manera se relaciona el Clima organizacional y Factor Promoción del Personal de Salud del INS, Lima 2019?

Teniendo como Objetivo de Investigación, nuestro objetivo general se manifiesta de la siguiente manera:

Determinar la relaciona entre clima organizacional y bienestar laboral del personal de salud del INS, Lima 2019.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre la Identidad con Bienestar Laboral del personal de salud del INS, Lima 2019.

Determinar la relación entre Cooperación con el Bienestar Laboral del personal de salud del INS, Lima 2019.

Determinar la relación entre la Estructura con el Bienestar Laboral del Personal de salud del INS, Lima 2019.

Determinar la relación entre la recompensa con el bienestar laboral del personal de salud del INS, Lima 2019.

La hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el bienestar Laboral del personal de Salud del INS, Lima 2019.

1.5.2 Hipótesis Específicas:

La Identidad se relaciona significativamente con el bienestar Laboral del Personal de salud del INS, Lima 2019.

La Cooperación se relaciona significativamente con el bienestar Laboral del Personal de salud del INS, Lima 2019.

La Estructura se relaciona significativamente con el bienestar Laboral del Personal de salud del INS, Lima 2019.

La Recompensa se relaciona significativamente con el bienestar Laboral del Personal de salud del INS, Lima 2019.

II. Método

II.1 Tipo y diseño de investigación

Según su línea a estudiar, podemos definirla en aplicada, ya que nos deja dar detalles de una situación encontrada, por ello tendrá como objetivo solamente el aplicar el conocimiento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se usó la descripción, porque solamente describe de manera objetiva una situación real la cual se presenta en el sitio en el cual analizamos. (Hernández *et al.* 2014).

No uso fue un estudio que uso la experimentación ya que evitaron operar algunos de las dos alternativas sugeridas. (Hernández *et al.* 2014).

II.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual

Méndez Álvarez (2011) determina el Clima en las organizaciones de la siguiente manera: Es el resultado en las interacciones recíprocas de las personas con su entorno. El Clima se considera como medio innato de una institución, el cual se produce y percibe por las personas según con las situaciones que halle durante el curso en interacciones de carácter social, así como de la armazón de las organizaciones.

Según Chiavenato (2004) afirma: estar bien en la labor permite estar protegidos en nuestros derechos e interés de la sociedad en los trabajadores de una institución, los cuales brindan sus servicios, en base a sus funciones deben brindar el apoyo y dar complemento a las organizaciones en base al bien en las labores de los empleados y sus situaciones del empleo frente al cual están expuestos diariamente.

Definición Operacional

Variable 1: clima organizacional

Fue medida en base a cuatro Dimensiones la alternativa clima en las organizaciones ocho Indicadores, así mismo se utilizó la Escala de medida ordinal. Se usó la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento, el cual se conformó con veinticuatro alternativas, basada en medición tipo Likert.

Variable 2: Bienestar laboral

Bienestar laboral es una variable la cual se midió en base a cinco Dimensiones, doce Indicadores, usando la medida de escala ordinal. Usamos la encuesta como técnica, así como Instrumento al cuestionario que estuvo compuesto por veinticinco alternativas en base a medida Escala tipo Likert.

operacionalización de la variable 1: clima organizacional.

| Dimensión | Indicador | Ítem | Escalas | Niveles y Rangos |
|------------------|---|-------------|----------------|-------------------------|
| 1.-identidad | sentido de pertenencia, Objetivos personales | 6 | ordinal | |
| 2.- Cooperación | solidaridad de los miembros de la organización | 6 | ordinal | alta (89-120) |
| 3.- estructura | normas que maneja la Institución cumplimiento de las mismas | 6 | ordinal | media (56-88) |
| 4.- Recompensa | asignación de estímulos por parte de la organización, recompensa por el trabajo realizado | 6 | ordinal | baja (24-55) |

Operacionalización de la variable 2: Bienestar laboral

| dimensiones | indicadores | ítems | Escalas | niveles y Rango |
|------------------------------|---|--------------|----------------|------------------------|
| 1.-factor logros | se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos. | 5 | ordinal | |
| 2.-factor reconocimiento | Reconocimiento de sus jefes, de sus compañeros, de sus subordinados. | 5 | ordinal | Alta (92-125) |
| 3.- factor del trabajo en si | su trabajo es atractivo, desafiante, variado, creativo, desafiante, etc. Asignación de estímulos | 5 | ordinal | Media (58-91) |
| 4.- recompensa | Nivel de responsabilidad de su propio trabajo | 5 | ordinal | Baja (25-57) |
| 5.-factor promoción | posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa | 5 | ordinal | |

II.3 Población, muestra y muestreo

Población:

En el total poblacional fueron incluidos el cien por ciento de las personas, los cuales fueron un total de 80 trabajadores, a lo cuales se le pidió a que participaran de forma voluntaria en la investigación.

II.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se usó para la presente investigación fueron las encuestas.

García (2002) afirmó: Las encuestas son métodos desarrollados usando la técnica interrogativa, que pretenden conocer situaciones concernientes a las preguntas. Lo que no permite comprender la manera de sustentar lo provechoso y útil de la encuesta, para ello es de importancia comprender que, en el proceso del estudio, así la ayuda de base el cual no apoya para conocer los objetos de investigación será el examen, accediendo también la observación de los caracteres y el comportar de lo estudiado.

Meneses y Rodríguez (2015) reportaron lo siguiente: Los cuestionarios son técnicas o instrumentos empleados al método de encuesta, así como el conjunto de ítem de manera estructurada en un diseño y para su gestión en la acumulación de antecedente obtenidos. Lo que difiere es de suma importancia, así un cierto intercambio entre estos datos no es insólito conseguir, haciendo uso de la encuesta para describir a los cuestionarios específicos.

Se hizo uso del cuestionario con escala de Likert como instrumento para recoger nuestra información.

Likert (1933) señala lo siguiente: los instrumentos psicosomáticos para la persona encuestada donde señalara si está en lo cierto o no sobre una situación, alternativa o hecho, ejecutado por medio de sucesiones que tienen un orden y una sola dimensión.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) explicaron que un trabajo es válido, en conclusión, universal, que describió el nivel en que los instrumentos ciertamente miden sus variables las cuales pretenderán ser medidas.

Con respecto a la validación de calidad del tema de los instrumentos se hizo con el apoyo de juicio de profesionales expertos, los cuales son especialistas en tópicos de investigación, así como técnica, a los cuales fueron otorgados la operacionalización de las variables con su matriz, así como las fichas de validación y los instrumentos.

La confiabilidad del instrumento se hará con una encuesta a 80 personas, la información obtenida fue procesada con el alfa de Cronbach, teniendo cuidado que sus productos debieron ser mayores de 0,60.

Tabla 1:

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|--------------|
| De 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| De 0.61 a 0.80 | Alta |
| De 0.41 a 0.60 | Moderada |
| De 0.21 a 0.40 | Baja |
| De 0.01 a 0.20 | Muy baja |

Fuente: (Ruiz, 2000) Venezuela CIDECE

Cada variable uso los siguientes valores de confiabilidad:

Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos para cada variable

| Variabales | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----------------------|------------------|----------------|
| Clima Organizacional | 0,815 | 24 |
| Bienestar Laboral | 0,827 | 25 |

Nota: Análisis Estadístico SPSS

II.5 Procedimiento.

La investigación se llevó a cabo de la siguiente manera: consistió en un inicio con la solicitud de autorización a los directores del INS, una vez obtenidos se procedió a dar información a los profesionales enfermeros acerca del motivo de la investigación o estudio. Posterior a esto se procedió a la aplicación del instrumento, dando uso a las encuestas escogidas. Una vez obtenida la información se realizó la consolidación de lo informado en hojas de base de datos Excel. Luego se trasladó dicha información al spss v25, confeccionándose las tablas determinándose así la confiabilidad del instrumento, finalmente se confeccionarán a través de grafico descriptivos los resultados, los cuales se contrastaron con las hipótesis hechas.

II.6 Método de análisis de datos.

Consideramos para el presente estudio el siguiente método:

Para la presente investigación se utilizó la estadística de descripción con lo cual se halló la tabla de frecuencias, gráficos estadísticos y sus correspondientes interpretaciones, se analizó las inferencias. Se usó la prueba de correlación Rho Spearman en el contraste de hipótesis, siendo su significancia de 0,05.

II.7 Aspectos éticos.

La identificación de los profesionales que participaron fue respetada, de la misma forma de aquellas personas que no aceptaron intervenir. Cabe mencionar, que este estudio se centró únicamente a conseguir las conclusiones, no debiendo adicionar, tampoco alterar, se redactó de acuerdo a la normatividad APA y se consideró las normas vigentes por la Escuela de posgrado de la UCV, además se aplicó el turnitin.

III. Resultados

Tabla 3:

Estadísticos descriptivos de la identidad

| Niveles | <i>Identidad del personal</i> | | Bienestar laboral del personal | |
|---------|-------------------------------|------|--------------------------------|------|
| | F | % | f | % |
| Baja | 17 | 22% | 19 | 24% |
| Media | 27 | 33% | 26 | 33% |
| Alta | 36 | 45% | 35 | 43% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Base de datos.

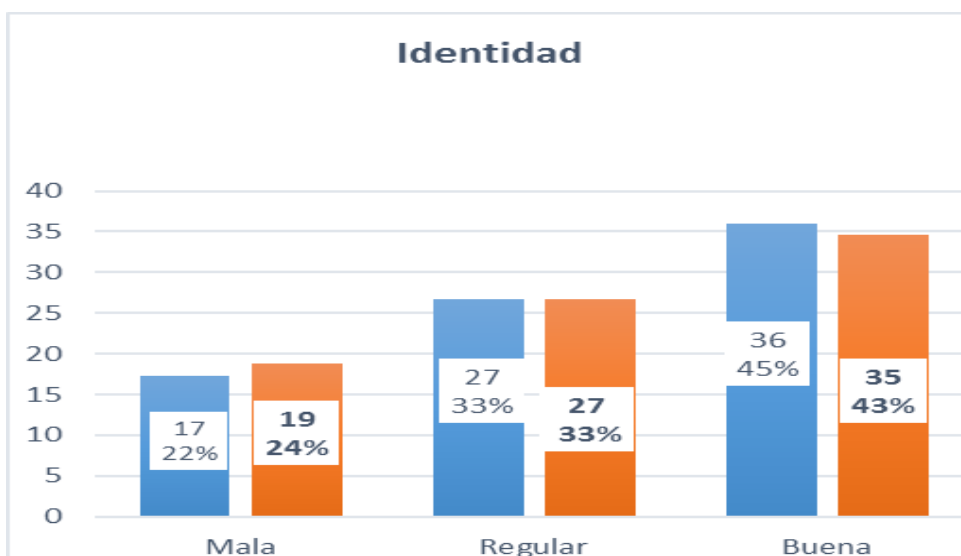


Figura 1: Niveles de la dimensión Identidad y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Interpretación:

De la figura 1, se puede observar que el 22% del profesional enfermero del INS, Lima 2019 tiene “mala” Identidad laboral, el 33% menciona tener “regular” identidad laboral y el 45% ostenta tener “buena” identidad laboral. Con respecto al Bienestar laboral del personal de dicha Institución, el 24% expresa un mal o bajo bienestar, el 33% un regular y 43% un buen Bienestar laboral.

Tabla 4:

Estadísticos descriptivos de cooperación

| | Cooperación Niveles | | Bienestar laboral del personal | |
|-------|---------------------|------|--------------------------------|------|
| | F | % | f | % |
| Baja | 19 | 23% | 19 | 24% |
| Media | 27 | 33% | 26 | 33% |
| Alta | 34 | 44% | 35 | 43% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Base de datos.

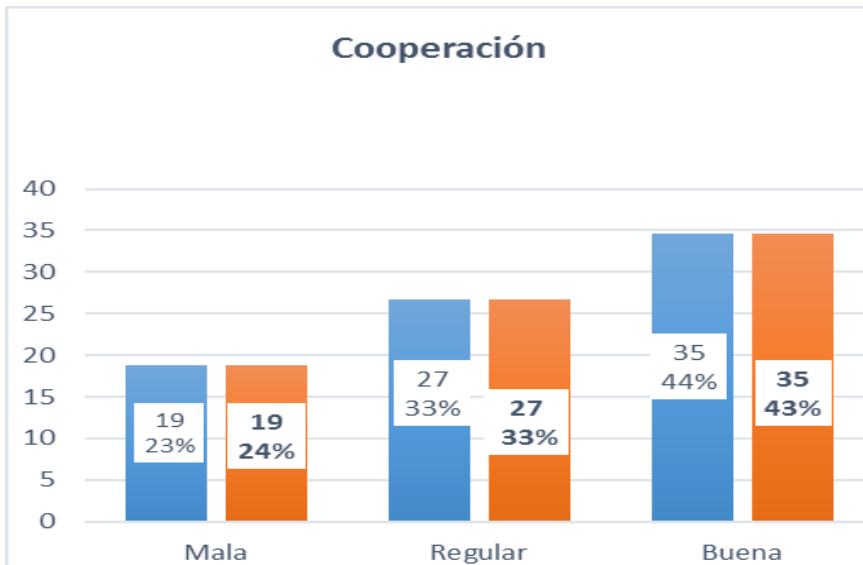


Figura 2: Cooperación y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Interpretación:

Figura 2, se puede observar que el 23% del profesional enfermero del INS, Lima 2019 expresa: existe “mala” Cooperación en el ámbito laboral, el 33% menciona que existe “regular” Cooperación y el 44% ostenta que existe “buena” Cooperación. Con respecto al Bienestar laboral del personal de dicha Institución, el 24% expresa un mal o bajo bienestar, el 33% un regular y 43% un buen Bienestar laboral.

Tabla 5:

Estadísticos descriptivos de estructura

| Niveles | Estructura | | Bienestar laboral del personal | |
|---------|------------|------|--------------------------------|------|
| | f | % | f | % |
| Baja | 19 | 32% | 19 | 24% |
| Media | 27 | 33% | 26 | 33% |
| Alta | 34 | 35% | 35 | 43% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Base de datos.

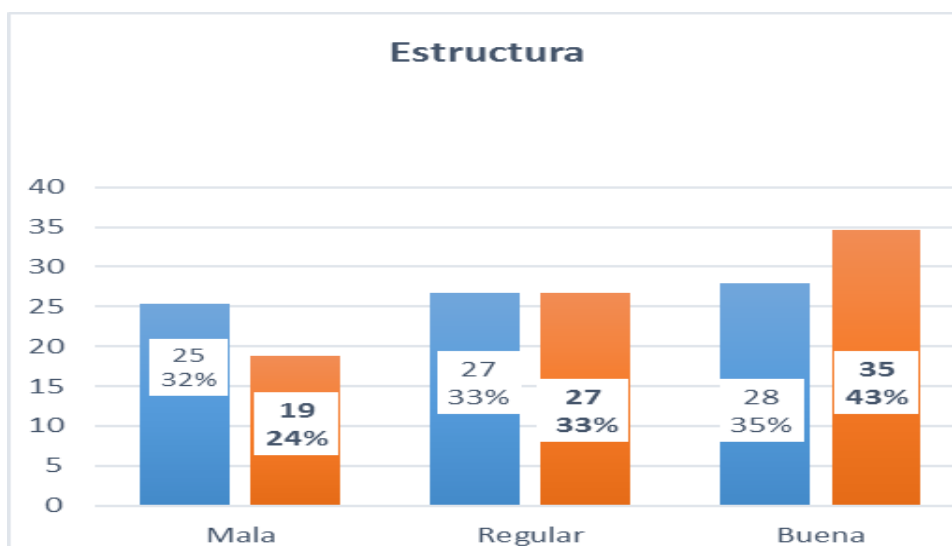


Figura 3: Niveles de la dimensión Estructura y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Interpretación:

Figura 3, se puede observar que el 32% profesional enfermero del INS, Lima 2019 menciona que existe una “mala” Estructura del ámbito laboral, el 33% menciona que existe una “regular” Estructura del ámbito laboral y el 35% que existe una “buena” Estructura del ámbito laboral. Con respecto al Bienestar laboral del personal de dicha Institución, el 24% expresa un mal o bajo bienestar, el 33% un regular y 43% un buen Bienestar laboral

Tabla 6:

Estadísticos descriptivos de recompensa

| Niveles | Recompensa | | Bienestar laboral del personal | |
|---------|------------|------|--------------------------------|------|
| | f | % | f | % |
| Baja | 26 | 32% | 19 | 24% |
| Media | 27 | 34% | 26 | 33% |
| Alta | 27 | 34% | 35 | 43% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Base de datos.

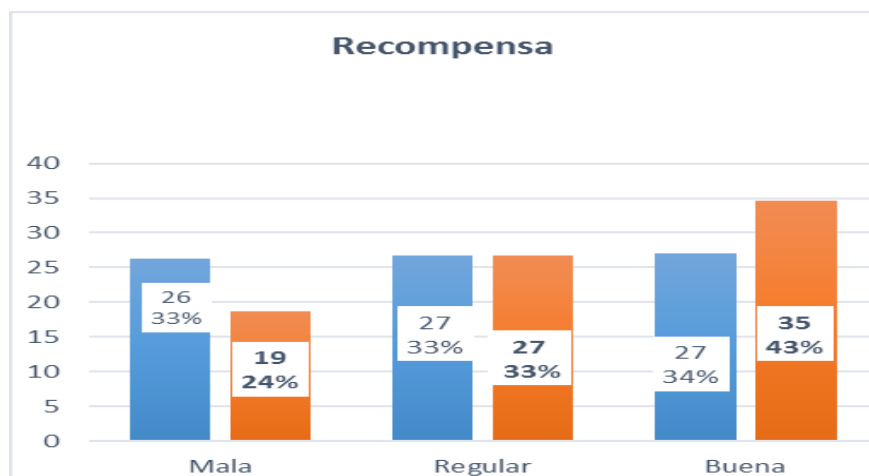


Figura 4: Niveles de Recompensa y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Interpretación:

Figura 4, se puede observar que el 33% del profesional enfermero del INS, Lima 2019 expresa tener una “mala” recompensa debido a su actividad laboral, el 33% menciona tener “regular” recompensa debido a su actividad laboral y el 34% ostenta tener “buena” recompensa debido a su actividad laboral. Con respecto al Bienestar laboral del personal de dicha Institución, el 24% expresa un mal o bajo bienestar, el 33% un regular y 43% un buen Bienestar laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

H₁: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Tabla 7:

Nivel de correlación entre el Clima Organizacional y el Bienestar laboral.

| | | | Clima Organizacional | Bienestar laboral |
|----------------------|-------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Clima Organizacional | | Coefficiente de correlación | | ,808** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 | ,000 |
| | | N | . | 80 |
| Rho de Spearman | Bienestar laboral | | 80 | 1,000 |
| | | | ,808** | . |
| | | | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

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

Interpretación: En la tabla 7, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,808$ lo cual significa que existe una correlación muy alta entre el Clima Organizacional y el Bienestar laboral, con una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Hipótesis específica 1

H_0 : La Identidad no se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

H_1 : La Identidad se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Tabla 8:

Nivel de correlación entre la Identidad y el Bienestar laboral del personal.

| | | | <i>La Identidad</i> | Bienestar laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | La Identidad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,721** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Bienestar laboral | Coefficiente de correlación | ,721** ,000 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | . |
| | | N | 80 | 80 |

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

Interpretación: En la tabla 8 se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho= 0,721$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Identidad y el Bienestar laboral, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Identidad se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019

Hipótesis específica 2

H02: La Cooperación no se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

H2: La Cooperación se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Tabla 9:

Nivel de correlación entre la Cooperación y el Bienestar laboral del personal

| | | la Cooperación | Bienestar laboral | |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | la Cooperación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,752** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | | N | ,752** | 1,000 |
| | Bienestar laboral | Coefficiente de correlación | ,752** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |
| | | N | 80 | 80 |

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

Interpretación: En la tabla 9, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho= 0,752$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Cooperación y el Bienestar laboral, con un $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Cooperación se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Hipótesis específica 3

H03: La Estructura se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

H3: La Estructura se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Tabla 10:

Nivel de correlación entre la Estructura y el Bienestar laboral del personal.

| | | la Estructura | Bienestar laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | la Estructura | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,655** |
| | | N | 80 |
| | Bienestar laboral | Coefficiente de correlación | ,655** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 80 |

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

Interpretación: En la tabla 10, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,655$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Estructura y el Bienestar laboral, con un $p = 0,000 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Estructura se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Hipótesis específica 4

Ho4: La Recompensa se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019

H4: La Recompensa se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Tabla 11:

Nivel de correlación entre La Recompensa y el Bienestar laboral del personal.

| | | Recompe nsa | Bienestar laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Recompensa | | |
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,736** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| | Clima escolar | | |
| | Coeficiente de correlación | ,736** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 80 | 80 |

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

Interpretación: En la tabla 11, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,736$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Recompensa se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

IV. Discusión

Las siguientes investigaciones guardan alguna similitud con los resultados y conclusiones obtenidos:

Calcina (2015), estudio acerca del clima en las organizaciones y satisfacción en las labores en licenciados enfermeros de áreas críticas en Lima. El autor aplicó instrumentos diferentes, se obtuvo los resultados de clima en las labores con más del 70% lo siente de manera mediana, así mismo más del 28% es muy bueno. Litwin y Stringer según su instrumento tuvo coincidencia en el aspecto de apoyo, ya que considero que percibiendo el apoyo de los jefes y trabajadores, ayudara en la solución de conflicto de una forma idónea; así mismo el recibir una recompensa por una labor bien realizada, ello ayudara en la parte motivacional de los mismos.

Espinoza, Ignacio y Mena (2015) estudiaron con respecto al clima en las organizaciones de los licenciados en enfermería en las áreas de hospitalización del establecimiento sanitario en el Callao. Presentaron un trabajo que presentó una población muestral de un total de ochenta licenciados en enfermería los cuales laboran más de un año en distintos servicios del nosocomio. La información fue recolectada por medio de una búsqueda, en los cuales se obtuvieron resultados parecidos en cuanto a extensión del contexto laboral brindada en la entidad de salud, la misma que Palma también mide. Donde los efectos indican más del 50%, el 60% de los licenciados reportaron un modelo de la organización como regular, sólo el 40% captó la civilización dentro de la organización regular.

Castro y Espinoza (2015) llevaron a cabo una investigación sobre la satisfacción en las labores de los licenciados en un C.S. Huancayo influenciado por el clima en las organizaciones, teniendo como fin encontrar la relación entre el clima en las organizaciones y la satisfacción en las labores de dichos licenciados en enfermería. Estudio que usó la descripción, no experimental y de corte transversal. Usó una población de veinticinco licenciados en enfermería, siendo su conclusión, que los licenciados tienen un clima en la organización inadecuado con más del 70% así mismo el porcentaje de satisfacción en las labores fue detectado como no satisfecho en aproximadamente 80%.

Solís (2016) realizó un estudio sobre cómo se relaciona el clima en las organizaciones y Síndrome Burnout en un área de emergencias, siendo su fin hallar como se relaciona el clima en las organizaciones y el S. Burnout en los licenciados enfermeros en un área de emergencia. Investigación cuantitativa, prospectiva, correlacional, transversa, conto con un total poblacional de cuarenta tres licenciados enfermeros, siendo sus efectos que su clima en las organizaciones era de un nivel medio con más del 80%, el cual fue seguido por un alto nivel con más del 18%, siendo para el S. Burnout un nivel bajo con más del 80% y medio en su nivel con más del 10%. concluyendo que fue baja la relación entre ambas variables.

Ticona (2016) en su trabajo sobre la Influence of the organizational climate on the work motivation of the Nursing staff of the Daniel Alcides Carrión-Es salud Hospital, su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de Enfermería. Es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal y prospectivo, conformada por 106 profesionales y técnicos de Enfermería, cuyos resultados mostraron que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística, comprobándose la hipótesis general de la investigación, además Uturuncu (2017) en su trabajo sobre los “Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de Enfermería del Hncase - EsSalud. Arequipa, 2016”, su objetivo fue establecer los factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de Enfermería que laboran en el Hncase. El tipo de estudio fue de campo, relacional, de corte transversal, con una población de 214 enfermeras, cuyos resultados mostraron que la percepción del clima laboral en un 71% es neutro, 17% como negativo y solo un 12% un clima laboral positivo y los factores laborales que se dan con mayor frecuencia son el factor laboral motivación en la empresa, factor laboral motivación económica, factor ambiental laboral y factor laboral ambiente de trabajo, también, Hernández (2017), en su artículo de Investigación: influence on nursing care lost in hospitalized patients tuvo como objetivo determinar los factores que influyen en el cuidado de enfermería perdido en pacientes hospitalizados, estudio de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 71 enfermeras de los servicios de urgencias, terapia intensiva y hospitalización , la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario aplicando la escala de tipo Likert, se concluyó que el cuidado perdido de enfermería se atribuye principalmente al factor de recurso

humano; los hallazgos de este estudio permitirán fortalecer la continuidad en el cuidado de enfermería.

V. Conclusiones.

Primera: Existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, dado por el valor de Rho de Spearman $\rho = 0,808$ lo cual significa que existe una correlación muy alta entre el Clima Organizacional y el Bienestar laboral, con una significancia de $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud , Lima 2019.

Segunda: Existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, dado por el valor de Rho de Spearman $\rho = 0,721$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Identidad y el Bienestar laboral, lo tanto La Identidad se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019

Tercera: Existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, dado por el valor de Rho de Spearman $\rho = 0,752$ lo cual significa que existe una correlación alta entre la Cooperación y el Bienestar laboral, con un $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, La Cooperación se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Cuarta: Existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, dado por el valor de Rho de Spearman $\rho = 0,655$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Estructura se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

Quinta: Existe una correlación alta entre la Recompensa y el Bienestar laboral, dado por el valor de Rho de Spearman $\rho = 0,736$ lo cual significa que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La Recompensa se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.

VI. Recomendaciones

Primera : A los directivos de la institución se recomienda que, en atención a los resultados de este informe de investigación, se implementen estrategias de afrontamiento frente a la problemática más frecuente dentro de una institución hospitalaria como es el clima organizacional, debido a que con dicha dimensión se halló una correlación muy baja entre las dimensiones consideradas, todo ello para que en la práctica se pueda mejorar la atención diaria con mejoramiento del desempeño laboral para que el personal de salud logre disminuir su vulnerabilidad a contraer enfermedades por encontrarse en un medio de trabajo hacinado.

Segundo: A los gestores en salud, se recomienda la ampliación de estudios en organizacional, para el mejoramiento del servicio de salud, además por es la causa de la que dependen la mayoría de actividades y servicios.

Tercero: A los profesionales de enfermería de esta institución se recomienda implementar técnicas para mejorar su desempeño laboral y su clima organizacional, asumiendo de manera positiva sus responsabilidades en su centro de labores

Cuarta: A los investigadores en salud se recomienda tomar en cuenta estos resultados profundizando en las dimensiones estudiadas con la finalidad de mejorar el clima organizacional, y así desarrollen potencialidades e innovación en su centro de labores.

Referencias

- Alvarez. (2015). *La cultura y clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Obtenido de <http://www.cyvertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez-vs/html/index-remes>
- Arboleda. (2017). “*Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal en enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del 2016*”. Lima.
- Ascarza. (2017). “*relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestación educativa en los trabajadores de las instituciones estatal del distrito de huaral en el 2013*”. lima.
- Bernal, Pedraza, Y Sánchez. (2014). *Clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud*.
- Casquin. (2015). “*Calidad de atención de enfermería desde la Percepción del familiar del usuario pediátrico - Hospital regional de Cajamarca*”. lima.
- Chaman. (2014). “*clima organizacional y relación con la satisfacción laboral del personal de la división médico legal II de Piura en el 2014*”. lima.
- Chavez, & Ríos. (2015). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray en la ciudad de Trujillo*. Trujillo.
- Chiquinta. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del hospital regional de Lambayeque- Chiclayo, 2017*. Chiclayo.
- Cisneros. (2015). “*influencia del estrés en calidad de atención de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora*”. Lima.
- Cremades. (2016). “*Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería en las unidades Hospitalarias*” c. colombia.

- Espinoza, C. (2015). *“influencia de clima organizacional en la satisfacción laboral de las licenciadas del centro de salud la libertad Huancayo en el 2014*. Lima.
- Espinoza, I. y. (2015). *“clima organizacional de los profesionales de enfermería de las unidades de hospitalización del establecimiento de salud de bellavista callao”* . lima.
- Fernández, D. (2019). *Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017*.
- forehand, Y gilmer, v. (1964). *Clima Organizacional hacia un nuevo mundo*. colombia- cali.
- García, M. R. (2016). *“ Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de Salud Públicas: caso Hidalgo, México ”* .
- Hernandez, Y., & Uribe, C. (2018). Ambiente laboral y su relación con la calidad de servicios en los restaurantes del distrito de Miraflores. *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu*, 5.
- Ingaruca, M., y De La Cruz, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital EsSalud, Lima. Agosto - Octubre 2017*.
- Juárez. (2018). *Organizational climate among the workers of the "Hospital General La Villa"*.
- Jurado. (2018). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé. Lima-2017*. Lima.
- Mainegra, y Sampredro. (2012). *“La frase de clima organizacional*. Chile.
- Orama, A., Santana, S., y Vergara, A. (2006). *El bienestar psicologico, un indicador positivo de la salud y trabajo*. Perú: Revista médica basadrina.
- Ozorio, C. (2015). *Conchago (2015) en su artículo “Stress on the Work performance of nurses in the emergency department of the Eugenio Espejo Hospital in Quito*. colombia.

- Pablos. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres* .
- Pedraza, P., y Sanchez. (2015). *realizaron un estudio “Clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud”*,. lima.
- Porto, A., y Naidier, H. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Suvahi*.
- Quimis. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Dr. Gustavo Dominguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas*.
- Quintana. (2016). *Ambiente de trabajo y calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de las instituciones de salud pública*. lima: Ny V.
- Quintana, P. y., & Paravic. (2016). *la Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud*. lima: bruño.
- Ramirez, J., & Alberto, L. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa de la universidad nacional de educación Enrique Guzman y valle año 2016 Lima*. Lima.
- Rivera. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix Mayorca Soto" de Tarma*.
- Rivera Ruiz, R. N. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral em el personal de toma de muestra en laboratorio clinico del hospital nacional dos de mayo 2016*. Lima.
- Rodriguez. (2018). *Evaluación del clima organizacional en la Clínica Docente Estomatológica* . 27 de Noviembre del 2017.
- Rodriguez et al. (2017). *Assessment of the organizational climate in the Teaching Dental Clinic. Evaluación del clima organizacional en la Clínica Docente Estomatológica 27 de Noviembre. Colon - 2017*.

- Rodríguez, & Bazan. (2015). *“Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente de Trujillo”*. lima.
- Rojas, R., & Branco, A. (2018). *Clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la agencia Huánuco de la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco LTDA 2017*. Huánuco.
- Salvador, J. (2018). *Juárez (2018) Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de Mexico*. Mexico: Nav.
- Sánchez Cánovas, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico (EBP)*. Madrid, España: TEA Ediciones, S.A. .
- Santana. (2014). *calidad y clima organizacional en cuidados de enfermería*. Chile.
- Serrano, & Portalanza. (2014). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional*.
- Solano. (2017). *“ clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial de Huallaga central de Juamjui ”*. San Martín.
- Thompson. (1998). Obtenido de http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/Bl_21.pdf
- Ticona. (2016). *“la Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Lima.
- Ubillas Ramirez, H. J. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la nación Trujillo 2017*.
- Uturunco Vera, M. L. (2016). *“Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de Enfermería del Hncase - EsSalud Arequipa 2016*. lima.
- Vallejo. (2017). *“calidad de vida laboral y cuidado del personal de enfermería en emergencia de Huaral*. lima.
- Valls, A. (2008). *Automotivación*. Barcelona, España: Bresca Editorial.

- Vega. (2014). *“calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Lima.*
- Velazco, H. (2015). *La competencia laboral y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas en Lima oeste del seguro social de salud en línea.* Obtenido de Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/7354>.
- Vera, & Samudio. (2014). *Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del instituto de prevención social.*
- Victoria, C. (2005). *El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida.*
- Viloria et al. (2016). *Approach to the organizational climate of health - promoting company.*

Anexos

Matriz de consistencia

Matriz de consistência

Título: Clima organizacional y bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 Autor:

Judith Jessica Echevarría Bustamante

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|---|---|---|---|---|--------------|---------------------------|-----------------------------------|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Cómo es el Clima Organizacional y Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo es el Clima Organizacional, y el Factor de Logro del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?;</p> <p>¿Cómo es el Clima Organizacional y el Factor de Reconocimiento del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?;</p> <p>¿Cómo es el Clima Organizacional y el Factor del Trabajo En Sí del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?;</p> <p>¿Cómo es el Clima Organizacional y el Factor de Responsabilidad del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?;</p> <p>¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional y el Factor Promoción del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional con el bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la identidad con el bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 Determinar la relación entre la cooperación con el bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 Determinar la relación entre la estructura con el bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 Determinar la relación entre la recompensa con el bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019 | <p>Hipótesis general:</p> <p>H₀: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.</p> <p>H₁: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H₁: La Identidad se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>H₂: La Cooperación se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019. Hipótesis específica 3</p> <p>H₃: La Estructura se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>H₄: La Recompensa se relaciona significativamente con el Bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.</p> | Variable 1: Clima organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | 1. Identidad | Sentido de pertenencia objetivos personales. | 6 | ordinal | Buena Regular Mala |
| | | | 2. Cooperación | Solidaridad de los miembros de la organización. | 6 | ordinal | Buena Regular Mala |
| | | | 3. Estructura | Normas que manejan la institución complementas de las mismas. | 6 | ordinal | Buena Regular Mala |
| | | | 4. Recompensa | Asignación de estímulos por parte de la organización y recompensa por el trabajo realizado. | 6 | ordinal | Buena Regular Mala |
| | | | Variable 2: Bienestar Laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Factor de logros | Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimiento. | 5 | ordinal | Buena Regular Mala |
| | | | Factor de reconocimiento | Reconocimiento de sus jefes. Reconocimiento de sus jefes. Reconocimientos de sus subordinés. | 5 | ordinal | Buena Regular Mala |

Operacionalización de la variable

Operacionalización de la variable 1: clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|-----------------|---|-------|---------|------------------|
| 1.-Identidad | Sentido de pertenencia, objetivos personales | 6 | ordinal | |
| 2.- cooperación | Solidaridad de los miembros de la organización | 6 | ordinal | Alta (89-120) |
| 3.- estructura | Normas que maneja la institución cumplimiento de las mismas | 6 | ordinal | Media (56-88) |
| 4.- recompensa | Asignación de estímulos por parte de la organización, recompensa por el trabajo realizado | 6 | ordinal | Baja (24-55) |

Operacionalización de la variable 2: Bienestar laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Niveles y Rango |
|------------------------------|--|-------|---------|------------------|
| 1.-factor de logros | Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos | 5 | ordinal | |
| 2.-factor de reconocimiento | Reconocimiento de sus jefes, de sus compañeros, de sus subordinados Su trabajo es atractivo, desafiante, variado, creativo, desafiante, etc. | 5 | ordinal | Alta (92-125) |
| 3.- factor del trabajo en si | Asignación de estímulos | | | Media (58-91) |
| 4.- recompensa | Nivel de responsabilidad de su propio trabajo | 5 | ordinal | Baja (25-57) |
| 5.-factor promoción | Posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa | 5 | ordinal | |
| | | 5 | ordinal | |

Cuestionario

Clima organizacional

Apreciado personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre el Clima Organizacional. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en cada recuadro para el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo; considerando los siguientes valores:

Nunca:1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

“Agradezco anticipadamente su colaboración”

Servicio: Edad:

Sexo: () Femenino () Masculino Grupo Ocupacional:() Administrativo () Asistencial

| Clima organizacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN 1: Identidad | | | | | |
| 1 Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución | | | | | |
| 2 Realiza el trabajo como desafío interesante para mi realización | | | | | |
| 3 El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución | | | | | |
| 4 Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución | | | | | |
| 5 Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso | | | | | |
| 6 Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenezco | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Cooperación | | | | | |
| 7 Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan | | | | | |
| 8 Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere | | | | | |
| 9 puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros | | | | | |
| 10 La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas | | | | | |
| 11 Necesita información de otros servicios | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 12 En la institución existe reciprocidad de responsabilidades | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Estructura | | | | | |
| 13 En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados | | | | | |
| 14 Las tareas que desempeño corresponden a mi función | | | | | |
| 15 Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo | | | | | |
| 16 El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal | | | | | |
| 17 En esta institución se tiene claro quién decide las cosas. | | | | | |
| 18 En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Recompensa | | | | | |
| 19 Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos | | | | | |
| 20 Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | | | | | |
| 21 Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo | | | | | |
| 22 En esta institución las críticas son bien intencionadas. | | | | | |
| 23 En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo | | | | | |
| 24 En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibid | | | | | |

Bienestar Laboral

Apreciado personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre el Bienestar Laboral. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en cada recuadro para el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo; considerando los siguientes valores:

Nunca:1 Casi Nunca: 2, A Veces: 3, Casi Siempre: 4, Siempre: 5

“Agradezco anticipadamente su colaboración”

Servicio: Edad:

Sexo: () Femenino () Masculino Grupo Ocupacional: () Administrativo () Asistencial

| Factor de Logros: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo | | | | | |
| 2. Se siente que es parte importante de esta organización | | | | | |
| 3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa | | | | | |
| 4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización | | | | | |
| 5. Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos | | | | | |
| Factor de Reconocimientos: | | | | | |
| 6. Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes | | | | | |
| 7. Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos | | | | | |
| 8. Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 9. Has recibido algún mérito por tu trabajo | | | | | |
| 10. Recibe información de cómo desempeña su trabajo. | | | | | |
| Factor del Trabajo En Sí: | | | | | |
| 11. Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa | | | | | |
| 12. Este empleo te hace sentir seguro y estable | | | | | |
| 13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo | | | | | |
| 14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo | | | | | |
| 15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas | | | | | |
| Factor Responsabilidad: | | | | | |
| 16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades | | | | | |
| 17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra | | | | | |
| 18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo | | | | | |
| 19. Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral | | | | | |
| 20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo | | | | | |
| Factor Promoción: | | | | | |
| 21. Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa | | | | | |
| 22. La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo | | | | | |
| 23. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa | | | | | |
| 24. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo | | | | | |
| 25. Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación | | | | | |

Ficha técnica de los instrumentos

Tabla 1.

Validez de contenido del instrumento sobrecarga y calidad de vida laboral por juicio de expertos

| Experto | Nombre y Apellido | Aplicable |
|---------|------------------------------------|-----------|
| 1 | Dr. Albarragan Gil Jorge. | Aplicable |
| 2 | Dr. Alejandro Ramírez Ríos. | Aplicable |
| 3 | Mg. Karina Talenas Bustamante | Aplicable |
| 4 | Mg Tanner Julio Astupiña Cristóbal | Aplicable |

Confiabilidad “designa la exactitud con que un conjunto de puntajes de pruebas mide lo que tendrían que medir de un instrumento” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 277).

“Es la consistencia en un conjunto de medidas de un atributo. Es la proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida” Argibay (2006, p.15).

Tabla 2:

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|----------|
| De 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| De 0.61 a 0.80 | Alta |
| De 0.41 a 0.60 | Moderada |
| De 0.21 a 0.40 | Baja |
| De 0.01 a 0.20 | Muy baja |

Fuente: (Ruiz, 2000) Venezuela CIDEAC

Los valores de la confiabilidad para cada variable son los siguientes:

Tabla 3:

Confiabilidad de los instrumentos para cada variable

| VARIABLES | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----------------------|------------------|----------------|
| Clima Organizacional | 0,815 | 24 |
| Bienestar Laboral | 0,827 | 25 |

Nota: Análisis Estadístico SPSS

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 69 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 71 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 72 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 |
| 75 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 76 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 78 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 79 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Constancia de validación del instrumento

Instrumento: Clima Organizacional
Nombre original: Instrumento de medida
Autor original: Litwin y Stinger (1978) interpretado por Goncalvez (2000)
Administración: Individual.
Duración: 10 a 15 minutos
Aplicación: A los Licenciados
Objetivo: Determinar el clima organizacional en el personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.
Dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa e identidad
Ítems: 24 ítems
Escala: Respuestas tipo Likert.
Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.815

Instrumento: Cuestionario sobre Bienestar laboral
Autores originales: Moreno y Hernández (2013)
País: Perú
Ámbito de aplicación: Hospital Público-Lima
Duración: 10 a 15 minutos
Aplicación: A los Licenciados
Objetivo: Determinar el Bienestar laboral en el personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019.
Dimensiones: Factor Logro, Factor de Reconocimiento, Factor del Trabajo en Sí, Factor Responsabilidad, Factor Promoción
Ítems: 25 ítems
Índice de confiabilidad: Tiene alta confiabilidad por el índice alfa de Cronbach es 0,827
Escala: Respuestas tipo Likert.

Certificado de validación



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima organizacional

----- Chiavenato (2000):

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros (p.120).

Dimensiones de las variables: [con su respectivo autor, año y página]

Gonzalez (2000) mediante el seguimiento al cuestionario de Litwin y Stinger (1978), para evaluar a los miembros de la organización, menciona nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad; pero destaca cuatro de ellas, cada una relacionada con ciertas propiedades de la organización:

Dimensión 1 Identidad:

Dimensión 2 Cooperación:

Dimensión 3 Estructura

Dimensión 4 Recompensa:

----- Variable: Bienestar Laboral:

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuestos día a día.

Dimensiones de las variables: Los factores de bienestar laboral son muy importantes, ya que por ejemplo la forma en que los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar. Es por ello que según Moreno, y Hernández (2013) define como los más importantes los siguientes factores:

Dimensión 1

Factor de logros:

Dimensión 2

Factor de Reconocimiento:

Dimensión 3

Factor del trabajo en sí

Dimensión 4

Factor Responsabilidad

Dimensión 5

Factor Promoción:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: ...Clima Organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|----------------|---|-------|--------------------------|
| 1.-Identidad | Sentido de pertenencia Objetivos personales | 6 | Buena Regular Mala |
| 2.-Cooperación | Solidaridad de los miembros de la organización | 6 | Buena Regular Mala |
| 3.-Estructura | Normas que maneja la institución Cumplimiento de las mismas | 6 | Buena Regular Mala |
| 4.-Recompensa | Asignación de estímulos por parte de la organización Recompensa por el trabajo realizado | 6 | Buena Regular Mala |

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Bienestar laboral...

| Dimensiones | indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|-----------------------------|---|-------|--------------------------|
| 1.-Factor del Logros: | Se refiere a los sentimientos de deber cumplido Resultados o rendimientos | 5 | Buena Regular Mala |
| 2.-Factor de Reconocimiento | Reconocimiento de sus jefes. Reconocimiento de sus compañeros. Reconocimiento de sus subordinados | 5 | Buena Regular Mala |
| 3.-Factor del trabajo en sí | Su trabajo es atractivo, desafiante, variado, creativo, es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc. | 5 | Buena Regular Mala |
| 4.-Recompensa | Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo` | 5 | Buena Regular Mala |
| 5.-Factor Promoción | Posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa,. | 5 | Buena Regular Mala |

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Clima Organizacional

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1 Identidad | | | | | | | |
| 1 | Se Siente Orgulloso de pertenecer como trabajador a la Institución | X | | X | | X | | |
| 2 | Realiza el trabajo como desafío interesante para su Realización | X | | X | | X | | |
| 3 | El trabajo que realizo tiene mucho significado para la Institución | X | | X | | X | | |
| 4 | Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la Institución | X | | X | | X | | |
| 5 | Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso | X | | X | | X | | |
| 6 | Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenezco. | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2 cooperación | | | | | | | |
| 7 | Existe apoyo reciproco entre servicios al momento que se necesitan | X | | X | | X | | |
| 8 | Usted cuenta con sus compañeros cuando los requiere | X | | X | | X | | |
| 9 | Puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas | X | | X | | X | | |
| 11 | Si necesito información de otros servicios los colegas me ayudan | X | | X | | X | | |
| 12 | En la institución existe reciprocidad de responsabilidades | | | | | | | |
| | Dimensión 3 Estructura | | | | | | | |
| 13 | En esta institución los trabajos están organizados y bien asignados | X | | X | | X | | |
| 14 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| 15 | Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad mi trabajo | X | | X | | X | |
| 16 | El criterio para asignar tareas en la institución es la capacidad personal | X | | X | | X | |
| 17 | En esta institución se tiene claro quién decide las cosas. | X | | X | | X | |
| 18 | En esta institución se trabaja en forma organizada y con planificación | X | | X | | X | |
| | Dimensión Recompensa | si | No | si | No | si | No |
| 19 | Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos | X | | X | | X | |
| 20 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | X | | X | | X | |
| 21 | Existen incentivos laborales para los que hacemos mejor el trabajo | X | | X | | X | |
| 22 | En esta institución las críticas son bien intencionadas | X | | X | | X | |
| 23 | En esta institución a quien comete un error se le corrige monitoreándolo | X | | X | | X | |
| 24 | En esta institución las críticas son bien intencionadas y recibid | X | | X | | X | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Bienestar Laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | si | No | si | no | si | no | |
| | Dimensión 1 Factor de Logros: | | | | | | | |
| 1 | Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 2 | Se siente que ha sido parte importante de esta organización | X | | X | | X | | |
| 3 | Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa | X | | X | | X | | |
| 4 | Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 5 | Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dimensión 2 Factor de Reconocimientos: | | si | No | si | no | si | no |
| 6 | Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Has recibido algún mérito por tu trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Recibe información de cómo desempeña su trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dimensión 3: Factor del Trabajo En Sí: | | si | No | si | no | si | no |
| 11 | Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Este empleo te hace sentir seguro y estable | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14 | Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|--|----|----|----|----|----|----|--|--|
| 20 | Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo | | X | | X | | X | | | |
| | Factor Promoción: | | si | No | si | No | si | No | | |
| 21 | Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa. | | X | | X | | X | | | |
| 22 | La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo | | X | | X | | X | | | |
| 23 | Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa | | X | | X | | X | | | |
| 24 | Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo | | X | | X | | X | | | |
| 25 | Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación | | X | | X | | X | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, podrá aplicarse

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Albarrán Gil Jorge Luis DNI: 10505950

Especialidad del validador: Dr. en Educación, Mg. en Gestión Pública

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de 12 del 2019


 Firma del Experto Informante.
 Verificable en albarran@pucp.pe
 (Contestación en 24 horas)

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|
| 20 | Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo | X | X | X | | | | |
| Factor Promoción: | | | | | | | | |
| 21 | Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa | X | X | X | | | | |
| 22 | La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo | X | X | X | | | | |
| 23 | Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa | X | X | X | | | | |
| 24 | Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo | X | X | X | | | | |
| 25 | Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación | X | X | X | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr./Mg. Ramirez Rosales Alejandro
DNI...07191553

Especialidad del validador: Educación


Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

11 de noviembre del 2019



Firma del experto Informante

Alejandro Ramirez Rosales
DNI 07191553

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|
| 21 | Incluye metas a alcanzar a este puesto de trabajo en esta empresa | X | X | X | | |
| 22 | La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo | X | X | X | | |
| 23 | Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa | X | X | X | | |
| 24 | Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo | X | X | X | | |
| 25 | Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación | X | X | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: Dr. Ato. **TANNER JUIE ASTUPIA CRISTOBAL**
 DNI: **40399291**

Especialidad del validador: Educación

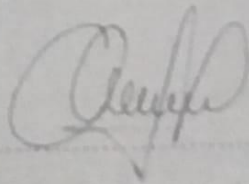
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

11 de noviembre del 2010



Firma del experto informante

DNI: **40399291**

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|--|
| | puesto de trabajo en esta empresa | X | X | X | | | |
| 22 | La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo | X | X | X | | | |
| 23 | Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la Empresa | X | X | X | | | |
| 24 | Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo | X | X | X | | | |
| 25 | Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación | X | X | X | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos pueden ser aplicables.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr./Mg. Karina Talenas Bustamante
DNI... 22.5168.79

Especialidad del validador: Educación

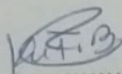
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

11 de noviembre del 2019



Firma del experto Informante