



Julio-diciembre 2024

Recibido: 31-05-2024

Aceptado: 28-06-2024

Relación de la felicidad con el clima laboral en un hospital público del Perú

Autores: Ernesto Daniel Rodríguez Colmenares ⁸

Gioconda Josefina Herrera Higuera ⁹

Christian Enmanuel Carrillo Castillo ¹⁰

Correo electrónico: ernestodanielperu@gmail.com

Afiliación: Investigador Independiente, Lima, Perú

giocondaherre@gmail.com

Investigador Independiente, Lima, Perú

christcarrillo9@gmail.com

Investigador Independiente, Lima, Perú

Resumen: El propósito de este artículo científico fue determinar la relación entre la felicidad y el clima laboral en un hospital de Perú; el método utilizado fue el cuantitativo, descriptivo similar a la investigación básica. Se utilizó un diseño de estudio causal, transversal, correlacional y no se realizaron experimentos. Una muestra no probabilística de 125 empleados que aceptaron participar de forma anónima mediante 2 instrumentos, tomando como escala de Likert, procesando la

⁸ Licenciado en Relaciones Industriales con Especialización de Gerencia de Recursos Humanos y Maestría en Educación a Distancia y Abierta y candidato a Doctor en Ciencias Gerenciales. Docente investigador. ORCID: [0000-0002-7730-5377](https://orcid.org/0000-0002-7730-5377)

⁹ Doctorado en Ciencias de la Educación. Asesor metodológico. Coach de inteligencia emocional y Programación Neuro Lingüística. Docente investigador. ORCID: [0000-0001-6418-3289](https://orcid.org/0000-0001-6418-3289)

¹⁰ Contador Público. ORCID [0009-0006-1079-6876](https://orcid.org/0009-0006-1079-6876)

información mediante el programa estadístico SPSS IBM versión 26 para el análisis descriptivo e inferencial; entre los hallazgos se encontró que los trabajadores de la salud calificaron el clima organizacional como bueno; El 45% reportó baja la facilidad laboral en comparación con los resultados de la encuesta de bienestar laboral. Para concluir se visualizó que el clima organizacional incide en el 92% en la felicidad del personal del centro hospitalario peruano.

Palabras clave: Clima, empleados, felicidad, hospital, laboral.

Relationship of happiness with the work climate in a public hospital in Peru

Abstract: The main purpose of this scientific article was to determine the relationship between happiness and the work environment in a hospital in Peru; the method used was quantitative, descriptive, similar to basic research. A causal, cross-sectional, correlational study design was used and no experiments were performed. A non-probabilistic sample of 125 employees who agreed to participate anonymously using 2 instruments, taking the Likert scale as the scale, processing the information using the statistical program SPSS IBM version 26 for descriptive and inferential analysis; among the findings it was found that health workers rated the organizational climate as good; 45% reported low job ease compared to the results of the labor well-being survey. To conclude, it was observed that the organizational climate affects 92% of the ease of the personnel of the Peruvian hospital center.

Keywords: Climate, employee, happiness, hospital. labor.

Introducción

En la actualidad, el área de salud a nivel mundial está experimentando cambios, especialmente los trabajadores de la salud necesitan prestar atención al entorno y condiciones en las que realizan su trabajo, pues todo esto es fundamental para el desarrollo de sus actividades, las cuales pueden realizarse en un ambiente adecuado. Un entorno que les permita desarrollar sus

habilidades. Por lo tanto, el clima organizacional, es visto como aquella caracterización de las condiciones de trabajo de los colaboradores, que no está influenciada por las condiciones de trabajo, sino por las percepciones de las condiciones de trabajo, y está influenciada por los empleados, colegas, gerentes (Chiavenato, 2011).

Muestras el bienestar laboral se puede definir como una respuesta emocional a diversos factores externos para que se sientan más motivados (Herrera & Torres, 2019). Así mismo, se han realizado estudios sobre clima organizacional con resultados muy positivos y signos de mejora. Estableciendo una relación directa entre el clima laboral de ellos trabajadores y el bienestar laboral (Orozco et al., 2020).

Esta tanto así que, en el ámbito internacional, realizó algunas encuestas relacionadas con la satisfacción laboral y concluyó que las tres cuartas partes de los empleados dijeron estar satisfechos, lo que representa el 76,1% de los empleados, un 5,5% menos que en 2018 (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, 2018). Como también investigaciones en Latinoamérica concluyeron que, si existe un efecto entre las variables propuestas en los estudios de CO y FL, existen algunas características como un ambiente de trabajo adecuado y un estado mental especialmente bueno (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Asimismo, el trabajo de investigación realizado en el Centro de Salud de Lima tuvo como propósito examinar la presencia de un clima organizacional desfavorable en el trabajo diario de los colaboradores de la salud que puede conducir a los usuarios a la calidad. del cuidado de la salud. las caídas del cuidado se manifiestan en las relaciones sociales, la forma en que los usuarios interactúan con otros miembros de un equipo de trabajo interdisciplinario, influenciado por actitudes y creencias, y el ambiente interno (Elgegren, 2015).

En virtud, de todo lo planteado, en el Hospital de Perú, que

será punto central en este estudio, según el director de recursos humanos, ha planteado que los profesionales de salud vienen manifestando determinado aspectos en el centro hospitalario que está afectando al clima organizacional y que están muy vinculado con la felicidad laboral que estos perciben, por lo tanto se estableció como problema principal ¿De qué manera se relaciona la felicidad con el clima laboral en hospital de Perú?, que a su vez se definió como propósito principal determinar la relación entre la felicidad y el clima laboral en un hospital de Perú.

También la investigación se justifica porque tendrá un aporte y significado teórico en la medida en que se trabaje para abordar el debate y los vacíos de conocimiento sobre el bienestar de los compañeros de trabajo en el entorno del sector de la salud. Se basa en aportes teóricos que permiten identificar las dimensiones del entorno empresarial que tienen un mayor impacto en el bienestar de los trabajadores de la salud. De igual manera proporciona una base práctica, ya que se construye información empírica a partir de datos reales que pueden ayudar a los gerentes a tomar decisiones que optimicen un mejor clima organizacional y puedan estimular el bienestar del personal de salud en el trabajo.

Se espera que esta información justifique la necesidad de estrategias para mejorar el entorno asistencial y, por lo tanto, mejorar el entorno laboral de quienes trabajan en el sector de la salud.

Se destaca que los datos presentados en la gestión del cuidado de la salud serán de utilidad para la contextualización y el aporte empírico, ya que permite a los gestores de los establecimientos de salud tomar decisiones para alcanzar las metas operativas. Por otro lado, existe una razón metodológica por la cual futuras investigaciones relacionadas con la gestión de servicios de salud utilizarán herramientas metodológicas para abordar investigaciones del área de salud.

Referentes teóricos o revisión de literatura

En relación con la variable una es la felicidad laboral, se define como el conjunto de percepciones y aceptación de uno mismo, el logro personal y el progreso, experimentando emociones positivas como alegría y felicidad, con el objetivo de llevar una vida de calidad en el ámbito laboral. Además, se resalta que la felicidad no solo está influenciada por factores genéticos, sino también por el estado de ánimo y elementos externos, como un entorno laboral saludable, un ambiente adecuado para el trabajo y la presencia de motivación (Lyubomirsky, 2008).

La felicidad en el contexto laboral se relaciona con las variaciones en la intensidad de emociones consideradas positivas, como orgullo, alegría, interés y confianza, con una menor frecuencia de emociones consideradas negativas, como enojo, miedo y tristeza.

En el ámbito empresarial, se busca un equilibrio positivo entre estas emociones, donde las expresiones emocionales se perciben en formas tanto positivas como negativas, lo que contribuye a la percepción general de bienestar emocional en el trabajo (Zare, 2016). La felicidad en el entorno laboral se logra cuando el empleado establece un propósito que le apasiona, lo que lo motiva a despertar cada día con entusiasmo y a esforzarse para mejorar y desempeñarse de manera eficiente y productiva en sus tareas (Moccia, 2016).

Para la variable felicidad se han seleccionado las siguientes dimensiones sentido positivo de la vida, el cual engloba varios aspectos beneficiosos de la existencia, como la ausencia de ansiedad, depresión, sensación de vacío existencial y fracaso, todos los cuales pueden tener un impacto negativo en la felicidad. Esto se refleja en sentirse en armonía consigo mismo, es decir, se relaciona con la percepción y la autoimagen que una persona tiene de sí misma (Lyubomirsky, 2008). También, la satisfacción con la vida, la cual se refleja en cómo uno se percibe en la realidad y se siente con aquellas relaciones

con sus aspiraciones personales, sociales, laborales y religiosas. Es el resultado final de la evaluación de cómo uno se encuentra en términos de su bienestar general en la vida. También se habla de la realización personal, resaltando que se relaciona con la consecución y cumplimiento de objetivos, reflejando la aspiración de alcanzar altos niveles de éxito y crecimiento para alcanzar el máximo potencial a nivel individual.

Se menciona la dimensión alegría de vivir, la cual consiste en experimentar un optimismo constante y una motivación para seguir adelante, representando el nivel más elevado de felicidad. Implica disfrutar plenamente de cada momento de la vida y, en el contexto laboral, esto se traduce en un aumento de los recursos que contribuyen a la satisfacción y el logro personal (Lyubomirsky, 2008).

Por otra parte, el termino clima organizacional abarca todos los aspectos del entorno de trabajo en los trabajadores pueden notar y que influyen directamente en su comportamiento. Es crucial subrayar una empresa tenga una estrategia sólida y un ambiente de trabajo positivo tiene mayores posibilidades de alcanzar el éxito. Además, investigaciones científicas han respaldado la idea del ambiente en una empresa tiene un impacto importante en la motivación y el grado de satisfacción laboral de los empleados (Ruíz, 2021).

El ambiente de trabajo es un elemento fundamental en el contexto de las organizaciones, abarcando las condiciones, emociones, percepciones y relaciones que definen el entorno laboral de una empresa o institución. Este entorno se desarrolla a medida que los empleados interactúan entre sí, con sus supervisores y en función de las políticas de la organización, y tiene un efecto directo en su nivel de satisfacción, motivación y rendimiento (Chiavenato, 2011). El clima organizacional se encuentra intrínsecamente conectado a una serie de condiciones y características presentes en el entorno empresarial.

Estas particularidades y enfoques ejercen una influencia significativa en la forma en que cada empleado se comporta dentro de la organización. Este ambiente laboral es moldeado por factores como la cultura corporativa, las políticas internas, las dinámicas de equipo y las relaciones con superiores y colegas. Además, el clima organizacional puede variar ampliamente entre diferentes empresas y sectores, impactando directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores (Arévalo Barrera et al., 2021).

Es importante resaltar las diferentes dimensiones que se seleccionaron para abordar el clima laboral u organizacional, dentro de las cuales se pueden mencionar las relaciones interpersonales, fundamentalmente, se definen como la manera en que los empleados se relacionan y perciben mutuamente en su entorno laboral, centrándose en el apoyo y la colaboración entre ellos. Estas percepciones se consideran indicadores clave de calidad en el ámbito organizacional, donde la cooperación y el respeto desempeñan roles cruciales. Investigaciones han corroborado que la falta de respeto y un trato hostil tienen un impacto significativo tanto en el bienestar del personal como en el clima organizacional en su conjunto (Moreno & Pérez, 2018).

Otra de las dimensiones abordadas en el estilo de dirección, el cual se refiere a la manera en que se concibe la dirección y orientación de los miembros de un equipo para alcanzar los objetivos de la organización. Por lo general, se nota que esta responsabilidad recae en los líderes de cada equipo de trabajo, quienes tienen la tarea de guiar al grupo según ciertas pautas con el fin de lograr los objetivos establecidos por la organización (Toro & Saín, 2013).

Se menciona la dimensión referida al sentido de pertenencia, el sentido de pertenencia, en el contexto empresarial, adquiere una relevancia significativa, ya que abarca las responsabilidades y las responsabilidades personales que cada miembro del equipo asume dentro de la organización. Se refiere a la conexión emocional y el compromiso que los empleados sienten hacia la

empresa a la que pertenecen. Estos atributos del clima organizacional no solo están vinculados a la influencia y el impacto en el rendimiento laboral, sino influyen en una serie de aspectos que estimulan la motivación y el compromiso de los trabajadores (Toro & Saín, 2013). También se menciona la dimensión de retribución, se vincula directamente con el concepto de equidad en el ámbito laboral, lo que implica que las personas evalúan de manera clara lo que aportan en su trabajo en relación a lo que reciben como compensación o retribución.

Esta comparación se extiende a las diferencias percibidas entre los colaboradores y sus superiores, ya que los niveles de remuneración y reconocimiento varían según el cargo. En resumen, la retribución no se limita únicamente a la parte financiera, sino que abarca las percepciones de equidad en cuanto a todos los beneficios y gratificaciones disponibles en el entorno laboral (Rivera et al., 2018).

En cuanto a la retribución, guarda estrecha relación con el concepto de equidad en el contexto laboral, lo que significa que las personas evalúan de forma clara la relación entre su aporte al trabajo y lo que obtienen como compensación. Esto conlleva a comparaciones entre colegas y superiores, que pueden revelar diferencias en remuneraciones y gratificaciones, las cuales están vinculadas a la contribución de cada individuo.

En este sentido, la dimensión de retribución no se limita únicamente a la parte económica, sino que abarca las percepciones de equidad en relación a todos los beneficios disponibles en el entorno laboral (Zambrano et al., 2017). También selecciona la dimensión disponibilidad de recursos, se describe como la medida en que los empleados perciben la presencia de herramientas, suministros y equipos esenciales para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Este factor adquiere un valor crítico en un entorno hospitalario, dado que contar con los recursos adecuados es de vital importancia para garantizar la prestación de servicios de alta calidad tanto a los pacientes como al personal interno (Toro & Saín, 2013).

Como dimensión estabilidad, se caracteriza por el nivel de percepción que los empleados tienen sobre la claridad de sus objetivos en relación con su permanencia y posición dentro de la organización, asumiendo que esto depende de despidos o retenciones basados en criterios equitativos. Según esta dimensión, los colaboradores de una empresa generan expectativas motivadas por sus esfuerzos para lograr resultados y evitar consecuencias negativas, ya que creen que su permanencia y posición están vinculadas a un trato justo y transparente (Rivera et al., 2018).

En cuanto a la coherencia y claridad en la dirección, hace referencia a la claridad en la dirección se refieren a la forma en que los empleados perciben la recepción de información esencial relacionada con el desempeño de sus labores. Esto también se relaciona con las acciones del líder, ya que estas influyen directamente en sus colegas. Un líder efectivo es aquel que mantiene a su equipo informado sobre la situación actual de los clientes, lo que genera confianza en los colaboradores hacia quien está a cargo (Rivera et al., 2018). Se habla de los valores colectivos, representan la esencia de la cohesión y la sinergia en un equipo. Cuando los miembros comparten creencias, metas y principios similares, se crea un ambiente propicio para la colaboración y el rendimiento conjunto. Esta colaboración efectiva, basada en valores compartidos, no solo impulsa el éxito en el trabajo, sino que fomenta un sentido de comunidad y pertenencia entre los miembros del equipo (Toro & Saín, 2013).

Materiales y métodos

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque es un método estructurado de recolección de datos y utiliza uno de los métodos que se utilizará y realizará a través de cuestionarios (Hernández-Sampieri, & Mendoza Torres, 2018). Claramente, esta investigación producirá resultados que se pueden medir numéricamente. Es similar a la investigación básica porque su objetivo principal es generar nuevo conocimiento (Carrasco,

2019). Asimismo, la investigación fue de tipo correlacional, ya que se pretendió determinar el grado de relación entre las variables, de tal manera se pueda estudiar la vinculación que existe entre ellas. De igual manera fue de tipo trasversal, porque los datos fueron recogidos en un solo momento de la investigación, empleando a su vez un diseño no experimental, donde no se manipularon las variables para poder estudiarla (Hernández-Sampieri, & Mendoza Torres, 2018).

La población estuvo conformada por 125 profesionales de enfermería del hospital abordado, que la muestra fue considerada como la totalidad de la población, ya que la misma es pequeña y se pudo manejar durante el desarrollo de la investigación. también se empleó un muestreo de tipo intencionado, porque se tomaron a los individuos necesarios para el estudio.

Con respecto a la técnica utilizada fue la encuesta, ya que le permitió al sistema recopilar datos relacionados con el tema en estudio (Hernández-Sampieri, & Mendoza Torres, 2018). Claramente, estos métodos permiten a los investigadores determinar cómo se recopila la información relevante para la investigación. en cuanto a los instrumentos fue considerado en primer lugar el test Escala de Clima Organizacional (EDCO) cuyos autores son: Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (Llano, 2017) está compuesto por 40 ítems, la cual está conformada por una hoja de respuesta.

El puntaje oscila desde 40 hasta 200 (Acero et al., 1996) y el segundo fue el cuestionario de Felicidad laboral de Alarcón (Arias Gallegos et al., 2016). Luego de aplicar los instrumentos, que permitieron recolectar los datos, se procedió a levantar una base de datos en Excel, que luego se exportaron los datos al programa estadísticos SPSS IBM versión 27.0, que conlleva a establecer en primer lugar el análisis descriptivo, mediante el diseño de tablas y gráficos para brindar respuesta a cada uno de los objetivos propuestos.

En segundo lugar, se procedió a realizar el análisis inferencial, que consistió en establecer la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, a fin de conocer si los datos siguieron una distribución normal, que resultó que se aplicó el coeficiente de Spearman con el fin de establecer el grado de relación ρ para así comprobar las hipótesis de la investigación

La metodología desarrollada en el presente trabajo de investigación incluye una investigación documental basada inicialmente en una revisión de la literatura sobre el contexto y las competencias que se requieren desarrollar para la ingeniería industrial en el entorno de la Industria 5.0. Luego, con el propósito de determinar las competencias de la Industria 5.0 que ya están siendo abordadas por los planes de estudio en ingeniería industrial a nivel nacional e internacional.

Resultados

Luego de procesar la información de manera estadística se muestran los hallazgos que darán respuestas a cada uno de los objetivos planteados en el estudio, que a continuación se muestran:

Tabla 1 Aspectos generales de los profesionales de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	(18-30) años	16	12,8
	(31-40) años	60	48,0
	(41-50) años	36	28,8
	más de 51 años	13	10,4
	Total	125	100,0
Sexo	masculino	43	34,4
	femenino	82	65,6
	Total	125	100,0
Tiempo De servicio	(5-10) años	75	60,0
	(11-20) años	35	28,0
	Más de 21 años	15	12,0
	Total	125	100,0
Nivel Académico	Licenciatura	86	68,8
	Con posgrado	33	26,4
	Doctorado	6	4,8

Total	125	100,0
-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se puede evidenciar que los encuestados en cuanto a la edad al intervalo más representativo estuvo comprendido entre 31 a 40 años, mientras que el sexo con mayor representatividad fue el femenino con un 65,6%, en cambio al tiempo de servicio la mayoría de los enfermeros están entre 5 a 10 años con 60% y por último un 68,8% de los enfermeros se ubicaron con un nivel académico de licenciatura.

Tabla 2 Variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deteriorado	52	41,6
	Regular	35	28,0
	Bueno	38	30,4
	Total	125	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024).

Según los resultados obtenidos mediante el cuestionario, se observa en cuanto al clima organizacional los encuestados opinaron con 41,6 con la opción deteriorado, mientras que un 28% para la opción regular y el resto que un del 30,5 con la opción bueno. Esto permite evidenciar que el clima que están percibiendo los profesionales de enfermería esta deficiente para estos y que requiere que se mejoren los aspectos que incluyen dicha variable.

Tabla 3 Dimensiones de la variable cultura organizacional

	Relaciones Interpersonales		Estilos de dirección		Sentido de pertenencia		Retribución		Disponibilidad de recursos		Estabilidad		Valores colectivos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy pocas veces	5	4,0	22	17,6	10	8,0	12	9,6	13	10,4	15	12,0	7	5,6

Algunas veces	93	74,4	78	62,4	83	66,4	79	63,2	86	68,8	98	80,0	48	38,4
Casi siempre	19	15,2	16	12,8	28	22,4	22	17,6	23	18,4	15	12,0	51	40,8
Siempre	8	6,4	9	7,2	4	3,2	12	9,6	3	2,4	4	3,2	19	15,2
Total	125	100,0	125	100,0	125	100,0	125	100,0	125	100,0	125	100,0	125	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024).

Según los resultados obtenidos en cuanto a las dimensiones de la variable cultura organizacional para los profesionales de enfermería, para la dimensión relaciones interpersonales estuvo con la mayor representatividad con un 74,4% con la opción algunas veces, mientras que para la dimensión estilo de dirección mostro con 62,4% con la opción algunas veces, para la dimensión sentido de pertenencia con un 66,4% para la opción algunas veces, también para la dimensión retribución con un 63,2% para la opción algunas veces, para la dimensión disponibilidad de recursos con un 68,8% referida a la opción algunas veces, asimismo para la dimensión estabilidad con un 80% para la opción algunas veces y por ultimo para la dimensión valores colectivos con un 40,8% para la opción casi siempre.

Tabla 4 Variable felicidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	48	38,4
	Media	36	28,8
	Alta	41	32,8
	Total	125	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024).

En esta tabla se observa que los profesionales de enfermería en cuanto a la variable felicidad laboral percibieron con un 38,4% con la opción baja, mientras que un 28,8% con la opción media y el resto que fue del 32,8% con la opción alta. Esto permite afirmar que hay una gran tendencia que dicho personal no se siente felicidad en su puesto de trabajo en el hospital estudiado.

Tabla 1

Dimensiones de la variable felicidad laboral

	sentido positivo de la vida		satisfacción con la vida		conrealización personal		alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%
No	9	7,2	10	8,0	11	8,8	9	7,2
Si	116	92,8	115	92,0	114	91,2	116	92,8
Total	125	100,0	125	100,0	125	100,0	125	100,0

Fuente: Elaboración propia (2024).

Según los resultados, se logró alcanzar entre los profesionales de enfermería encuestados, donde indicaron con un 92,8% en cuanto a la dimensión sentido positivo de la vida con la opción si, mientras que un 92% sobre la dimensión satisfacción con la vida con la opción, para la dimensión realización personal un 91,2% con la opción si y por último con respecto a la dimensión alegría de vivir con un 92,8% con la opción sí. Todo esto permite afirmar que los enfermeros del hospital peruano si perciben una felicidad laboral en su centro de salud estudiado.

En la investigación, se llevó inicialmente la prueba de normalidad con el fin de determinar el comportamiento de la serie de datos, y saber si su poseía una distribución de datos normal o una distribución de datos no normal. En este sentido, por ser una muestra Mayor a 50 datos, se utilizó el estadígrafo de Kolmogórov-Smirnov.

Regla

Si el valor obtenido de P resulta ser mayor al nivel de significación α (0.05) esto indica que los datos proceden de una distribución normal.

$P \text{ valor} > \alpha =$ los datos proceden de una distribución normal.

Si el valor obtenido de P resulta ser menor al nivel de significación α (0.05) esto indica que los datos no proceden de una distribución normal.

P valor $< \alpha$ = los datos proceden de una distribución no normal
Ho: Las variables del estudio si continúan una distribución normal

Ha: Las variables del estudio no continúan una distribución normal

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza Ho

Si $p > 5\%$ no se rechaza Ho

Tabla 6 Prueba de Normalidad de las Variables

	Kolmogórov-Smirnov	
	Estadístico gl	Sig.
VARIABLE 1 Clima organizacional	,269	125 ,000
VARIABLE 2 Felicidad laboral	,252	125 ,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se observa, las variables del estudio presentan una significancia p valor de .000 el cual es menor a .05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que las variables estudiadas no siguen una distribución normal. Lo que conlleva aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para obtener el grado de relación.

Hipótesis de estudio

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y felicidad laboral de los profesionales en un hospital peruano.

Ha: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y felicidad laboral de los profesionales en un hospital peruano.

Tabla 2 *Hipótesis*

			VARIABLE1 (Agrupada)	VARIABLE2 (Agrupada)
Rho de Spearman	VARIABLE1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,884** ,000
		N	125	125
	VARIABLE2 (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,884** ,000	1,000 .
		N	125	125

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

Fuente: Elaboración propia (2024).

Como se evidencia en la investigación se puede observar que existe una relación significativa alto entre la felicidad laboral y el clima laboral de los profesionales de salud del hospital abordado ($P=0.884$)

Discussion

Por otra parte, con respecto a la discusión de la investigación se pudo evidenciar según lo observado sobre la variable felicidad laboral y la variable clima organizacional presentan una vinculación alta entre ellas, lo que implica que se cumple con la hipótesis planteada por los investigadores. Afirmando así las organizaciones del área de salud deben llevar una relación muy directa entre las variables abordadas, a fin de que el personal en ella labora gocen de un bienestar laboral y permita los objetivos individuales y colectivos se alcancen con eficiencia y garanticen la gestión organizacional.

Asimismo, Lyubomirsky (2008) plantea la felicidad laboral como aquella percepción positiva en función de alcanzar las metas personales y que buscan continuamente el progreso del individuo hacia la generación de alegría en su puesto de trabajo, que facilita realizar las actividades con gran ánimo.

En esta investigación se observó que el personal de salud

tiene una tendencia a sentir un nivel bajo de felicidad laboral, lo que está en contradicción con el autor antes mencionado, ya que esta situación, puede estar ocasionando individuos tristes lo que genera un valor negativo hacia la institución pública, que genera un malestar de su gente personal que no podrá lo que podría impediría asumir los retos que se requieren en un contexto hospitalario. de estos profesionales.

En cuanto al clima organizacional Ruiz (2021) señala como aquellos factores del trabajo que pueden estar influyendo en el comportamiento de sus trabajadores en cuanto a sus relaciones, emociones, estructuras, salarios y ambiente, que facilitan que la compañía goce de un bienestar individual y colectivo que permita el logro de los objetivos organizacionales.

En virtud de esto se evidenció en el estudio, que el personal de salud percibe un deterioro del clima organizacional del hospital abordado, lo que indica que está en contradicción con el autor antes mencionado. Esto puede estar generando en hospital que los profesionales no sientan satisfechos con los elementos clave para tener un clima organizacional favorable.

Conclusiones

En la investigación se logró evidenciar que existe una relación alta entre la felicidad y el clima laboral felicidad y el clima laboral de los profesionales de salud del hospital del Perú. Lo que permitió establecer como aceptación de la hipótesis referente a que si existe una relación significativa entre las variables abordadas en la investigación. También se logró evidenciar que la felicidad laboral que perciben los profesionales de salud está en el nivel bajo, debido a que no están presente los elementos necesarios que generen alegría en el desempeño de las funciones del personal.

Asimismo, se encontró que el clima organizacional en el

hospital se encuentra en un nivel de deterioro, ya que hay una ausencia de los factores de relaciones, emociones, salario y ambiente, que hace que el clima sea negativo para todos los actores que hacen vida en el hospital del Perú.

Referencias

- Acero, Y., Echeverría, L., Quevedo, A., & Sanabria, B. (1996). Escala de Clima Organizacional (EDCO). Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Arévalo Barrera, J., Quiroz Carhuatanta, S., & Delgado Bardales, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arias Gallegos, W. L., Caycho Rodríguez, T., Ventura León, J. L., Maquera Fernández, C., Ramírez Chávez, M., & Tamayo Butilier, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297245905002>
- Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. (2018). VI Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo. <https://www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw Hill.
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en Psicología*, 23(1), 87-102. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Herrera, J. M. G. F., & Torres, C. E. C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. CES Psicología, 12(2), 126-140. <https://www.redalyc.org/journal/4235/423561560009/>
- Llano, C. (2017). Prueba Edco Escala de Clima Organizacional. Scribd. <https://es.scribd.com/doc/244053866/PRUEBA-EDCO-ESCALA-DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL-pdf>
- Lyubomirsky, S. (2008). La ciencia de la Felicidad. Un método probado para conseguir el binertar. Ediciones Urano, S.A.
- Moccia, S. (2016). Felicidad En El Trabajo. Papeles del Psicólogo, 37(2), 143-151.
- Moreno Perea, S. I., & Pérez Sánchez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco, C. S., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., & Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26(1), 25-37. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104003/>
- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., & Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20500.12442/2168>

- Ruíz Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Toro, F., & Saín, A. (2013). *Gestión del Clima Organizacional. Intervención basada en evidencias*. CLEA.
- Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022
- Zare, R. (2016). Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016. *Ex Cathedra en Negocios*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.18050/RevEXCATHEDRAENNEGOCIOS.v1n2a6>