



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA METROPOLITANA. 2023

**Línea de investigación:**  
**Procesos sociales, periodismo y comunicación**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

**Autora**

Flores Valcarcel, Maria Alexandra

**Asesor**

Juárez Carmona, Víctor Oswaldo

ORCID: 0000-0001-9351-1042

**Jurado**

Gonzales Alvarez, Esperanza Filomena

Alcedo Sanz, Dessire Allinson

Durand Espejo de Benites, Leonor Alcira

**Lima - Perú**

**2025**



# CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA METROPOLITANA. 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Submitted on 1687192696867 Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

## **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

# **CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, LIMA METROPOLITANA. 2023**

Línea de investigación:  
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional en Trabajo Social

### **Autora**

Flores Valcarcel, Maria Alexandra

### **Asesor**

Juárez Carmona, Víctor Oswaldo  
ORCID: 0000-0001-9351-1042

### **Jurado**

Gonzales Alvarez, Esperanza Filomena  
Alcedo Sanz, Dessire Allinson  
Durand Espejo de Benites, Leonor Alcira

**Lima – Perú**

2025

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Janis y tío Luis, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional, siendo mis ejemplos y motivos para seguir cuando pensaba que no podía continuar.

También se la dedico a mis hermanas por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos. Ella y mis hermanas son las que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y jamás rendirme. También junto a mi tío, que son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y salir adelante en esta hermosa etapa universitaria. Por último, agradecer a mi tutor y casa de estudios que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan ansiado título.

## ÍNDICE

Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. Introducción</b>	<b>11</b>
1.1 Descripción y formulación del problema	11
1.2 Antecedentes	17
1.2.1 Antecedentes Internacionales	17
1.2.2 Antecedentes Nacionales	19
1.3 Objetivos	22
1.3.1 Objetivo General	22
1.3.2 Objetivo Específico	22
1.4 Justificación e Importancia	22
1.5 Hipótesis	23
<b>II. Marco Teórico</b>	<b>25</b>
2.1 Clima organizacional	25
2.1.1 Dimensiones del clima organizacional	26
2.1.2 Teorías del clima organizacional	27
2.1.3 Enfoque de factores organizacionales	28
2.2 Bienestar laboral	28
2.2.1 Dimensiones del bienestar laboral	30
2.2.2 Teorías del bienestar laboral	31
2.2.3 Enfoques del bienestar laboral	33

2.2.4 Características del bienestar laboral	35
2.2.5 Factores que caracterizan al bienestar laboral	36
2.3 Marco Referencial	36
<b>III. Método</b>	<b>38</b>
3.1 Tipo de Investigación	38
3.2 Ámbito de la investigación	38
3.2.1 Temporal	38
3.2.2 Espacial	38
3.2.3 Delimitación	38
3.3 Variables	39
3.4 Población y muestra	39
3.5 Técnica e instrumentos	40
3.6 Procedimientos	41
3.7 Análisis de datos	42
3.8 Unidad de Análisis	42
3.9 Consideraciones Éticas	42
<b>IV. Resultados</b>	<b>44</b>
4.1 Análisis de los resultados de la investigación y constatación de hipótesis	44
4.1.1 Análisis de fiabilidad	44
4.1.2 Caracterización de la muestra	44
4.2 Interpretación de las respuestas a la encuesta	45
4.2.1 Análisis descriptivo	45
4.3 Prueba de Hipótesis	53
<b>V. Discusión de resultados</b>	<b>58</b>

<b>VI. Conclusiones</b>	<b>61</b>
<b>VII. Recomendaciones</b>	<b>63</b>
<b>VIII. Referencias</b>	<b>65</b>
<b>XI. Anexos</b>	<b>73</b>
Matriz de consistencia	73
Cuestionario de encuesta	74
Entrevista	75
Carta para validación de instrumento	76
Validaciones de jueces expertos	78
Evidencias estadísticas	80

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Dimensiones de clima organizacional seleccionada para esta investigación	26
<b>Figura 2:</b> Dimensiones de clima organizacional según Pritchard y Karasick	26
<b>Figura 3:</b> Dimensiones de bienestar social según Blanch	29
<b>Figura 4:</b> Dimensiones del Bienestar laboral (BL) según Ordoñez (2015)	30
<b>Figura 5:</b> Curva de inferencia del bienestar	34
<b>Figura 6:</b> Fiabilidad de instrumento	46
<b>Figura 7:</b> Género y procedencias de los trabajadores	46
<b>Figura 8:</b> ¿Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral?	47
<b>Figura 9:</b> ¿Siente que la comunicación entre los miembros de su equipo es efectiva?	47
<b>Figura 10:</b> ¿Experimenta situaciones de conflicto no resueltas en la organización?	47
<b>Figura 11:</b> ¿Encuentra oportunidades de desarrollo profesional en su trabajo?	48
<b>Figura 12:</b> ¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en su área?	48
<b>Figura 13:</b> ¿Recibe reconocimiento por sus logros y contribuciones laborales?	48
<b>Figura 14:</b> ¿Se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización?	49
<b>Figura 15:</b> ¿Se promueve un ambiente de competencia desleal entre colegas?	49
<b>Figura 16:</b> ¿Se valora la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo?	49
<b>Figura 17:</b> ¿Existe un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?	50
<b>Figura 18:</b> ¿Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización?	50
<b>Figura 19:</b> ¿Existe mucha confianza entre los miembros de los equipos de trabajo?	50
<b>Figura 20:</b> ¿Me siento satisfecho/a con el trabajo y las tareas que realizo?	51
<b>Figura 21:</b> ¿Experimento un ambiente laboral positivo y motivador?	51
<b>Figura 22:</b> ¿Percibo una carga de trabajo adecuada que no afecta mi bienestar emocional?	51
<b>Figura 23:</b> ¿Tengo pocos conflictos significativos con los colegas o superiores?	52
<b>Figura 24:</b> ¿Recibo reconocimiento por los avances en el ambiente de trabajo?	52

<b>Figura 25:</b> ¿Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional dentro de mi organización?	52
<b>Figura 26:</b> ¿Asimilo con solvencia la presión y las expectativas laborales de mis jefes?	53
<b>Figura 27:</b> ¿Experimento un trato justo en mi organización?	53
<b>Figura 28:</b> ¿Tengo un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?	53
<b>Figura 29:</b> ¿Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral?	54
<b>Figura 30:</b> ¿Cuento con apoyo emocional y psicológico en mi organización?	54
<b>Figura 31:</b> ¿Cuándo trabajo me concentro física y emocional con las tareas del trabajo?	54

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1:</b> Tabla de operacionalización	45
<b>Tabla 2:</b> Correlación de la hipótesis general	55
<b>Tabla 3:</b> Correlación de la hipótesis específica 1	56
<b>Tabla 4:</b> Correlación de la hipótesis específica 2	58
<b>Tabla 5:</b> Correlación de la hipótesis específica 3	59

## RESUMEN

**Objetivo:** El propósito de esta investigación fue de mostrar la asociación entre la variable clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. **Metodología:** Es de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo relacional, con un muestreo aleatorio simple (MAS) se determinó una muestra de 48 colaboradores, a los cuales se les aplicó un cuestionario autogenerado por el investigador, validada por jueces externos expertos. Estadística descriptiva e inferencial con R de Pearson. **Resultados:** Existe una alta asociación entre las variables de estudio, con la correlación de R de Pearson que muestra una influencia positiva alta (0.861) entre si se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral y si se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización. Destaca la dimensión Clima laboral en un 92.5%. **Conclusión:** Mediante la capacitación, motivación y entretenimiento se logrará cimentar las relaciones entre los directivos y los colaboradores, mejorando su bienestar laboral y por ende la productividad en la empresa privada de servicios de Lima metropolitana.

**Palabra clave:** *clima organizacional y laboral, autonomía laboral, motivación.*

## ABSTRACT

The **purpose** of this thesis was to show the association between the organizational climate variable and the well-being of workers in a private company in Lima. A sample of **48 collaborators** was determined with a simple random sampling (MAS), to whom a questionnaire self-generated by the researcher was applied, validated by expert external judges. Descriptive and inferential statistics with Pearson's R. **Results:** There is a high association between the study variables. with Pearson's R correlation, which shows a high positive influence (0.861) between whether an environment of respect and cordiality is perceived in their work environment and whether they experience unmanaged stress situations in the organization. The Work Environment dimension stands out in 92.5%. **Conclusion:** through training, motivation and entertainment, it will be possible to cement the relationships between managers and employees, improving their well-being at work and therefore productivity in the private service company of metropolitan Lima.

**Keyword:** *organizational and work climate, work autonomy, motivation.*

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción y formulación del problema

En muchas partes del mundo los conflictos del clima organizacional se están agravando debido a las exigencias de productividad y la revalorización de los servicios y bienes que implican un mayor gasto. Según el Banco Mundial (BM, 2024), respecto a las organizaciones el avance de las actuales tecnologías habilitadas para la comunicación de la empresa implica una mayor inversión en equipos e infraestructura; este banco mediante un préstamo de 80 millones de dólares logró reducir la tasa de analfabetos digitales, con el método de desarrollo de tecnologías de la información; pero este problema comunicacional aún no se reduce en otras partes del mundo. El concepto de comunicación organizacional, que ha sido objeto de estudio durante 60 años desde los trabajos de Wertheimer (1943), implica la comprensión de las características que suelen perdurar en el tiempo, como la motivación, las relaciones sociales, la estructura y la comunicación, entre otras. Este tema ha sido abordado por diversos estudios realizados por autores destacados como Gómez (2011), y Sulbarán (2004), quienes resaltan los desafíos en la comprensión entre diferentes niveles jerárquicos dentro de las organizaciones, lo que a menudo genera conflictos en el entorno laboral cotidiano. Según Tippin (2020), experto de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN), los conflictos laborales pueden presentarse en diversas formas, incluidos aquellos relacionados con la comunicación en el ambiente de trabajo y problemas con los roles de receptor, emisor y los canales de comunicación. Desde los trabajos de Shannon y Weaver, en 1949, se ha reconocido que en las empresas surgen una serie de

conflictos, muchos de los cuales están relacionados con la resolución positiva de los problemas derivados de las tareas diarias, aunque a veces pueden estar vinculados con la personalidad de los colaboradores y, en casos raros, con actitudes negativas. De acuerdo con Joly (2024), el área de Recursos Humanos desempeña un papel crucial en la resolución de los problemas de comunicación, ya que puede ofrecer capacitación y entrenamiento tanto a los líderes como a los empleados para promover prácticas comunicativas efectivas.

Según Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) los países latinoamericanos enfrentan problemas similares, más de 200 millones de trabajadores en empresas formalmente constituidas luchan contra la problemática del clima organizacional, que afecta el bienestar de los colaboradores y la productividad, e involucra a más de 2 millones de empresas a nivel latinoamericano con más de 1 500 000 trabajadores administrativos que interactúan a diario dentro de las empresas, y en la mayoría de estos casos la comunicación interna no es la más idónea, por ello se generan problemas de comprensión, empatía y productividad, lo que se traduce en una sensación de no bienestar dentro de la empresa.

Según CEPAL (2023) la dinamización total de la economía todavía no es posible, dados los factores políticos y climáticos, en primer lugar, las convulsiones sociales y los reclamos por las deficiencias en la salud laboral, y en segundo plano los cambios climáticos que afectan el trabajo agrícola que es la base de la vida.

Uno de los problemas más frecuentes, según Méndez (2006) es el tema sociológico donde los problemas de las relaciones humanas regulan la colaboración de los trabajadores en el sistema social, dado que muchos de ellos se encuentran o se sienten desplazados de las principales decisiones y acuden a su centro laboral de modo forzado y poco motivado.

En las empresas latinoamericanas las condiciones y características del ambiente laboral no son tan adecuadas, principalmente en los países en vías de desarrollo donde los

empleados tienen que esforzarse por desempeñar sus labores, en ambientes poco favorables, lo cual, se traduce en una suerte de bienestar laboral deficiente.

Según CEPAL (2023) el crecimiento medio de los países será solo del 1.3% reflejando una trampa estructural de bajo crecimiento.

Otro de los problemas frecuentes en Latinoamérica es la dificultad para analizar el desarrollo y comportamiento de los trabajadores, la dificultad para aplicar mediciones con cuestionarios o similares que aun cuando se realizan, no son propicias, ya que los trabajadores contestan de acuerdo con sus motivaciones más cercanas o coyunturales. En Colombia, según Rankia (2024) la jornada de trabajo se va a reducir a 42 horas por semana (Ley 2101-2021), no para optimizar la calidad de vida del trabajador, sino para evitar reducir el salario semanal. Es esta zona la mayoría de los encuestados expresan que no les gusta ser interrogados y por ello la información que entregan a sus jefes siempre es limitada.

Y en referencia al bienestar laboral, la Organización Mundial de Salud (OMS, 2022) indicó que los entornos laborales con deficiencias generan la discriminación y desigualdad, a su vez que las cargas de trabajo excesivas, la inseguridad laboral y la falta de trabajo, son un alto riesgo para la salud mental. Además, refiere que el 15% de los adultos habilitados para trabajar experimentan problemas de trastornos mentales. Se calcula que cada año se pierden más de 12 000 000 de horas de trabajo, generados por problemas de ansiedad y depresión, lo cual, implica un costo superior al billón de dólares, afectando, por tanto, la rentabilidad empresarial.

Otra deficiencia directamente vinculada a la economía de los países latinoamericanos, son las recesiones económicas o emergencias de la salud como el Covid del año 2019; sin embargo, es frecuente encontrar personas con trastorno mentales graves, en un 10% que aún tienen que trabajar porque no gozan de un bienestar laboral o protección social que los ayude en su desarrollo de la salud.

Según Veliz (2018), en Chile, los peritos en salud sugieren que, previo a la contratación de trabajadores, las entidades sanitarias se encargan de evaluar las competencias de los empleados, tanto en el ámbito emocional como en la salud mental. Esto implica proporcionar inspiración, fomentar la lealtad, expresar aprecio hacia el trabajo y ofrecer herramientas para que los empleados puedan enfrentar de manera positiva y adecuada la tarea, incluso si tienen un bajo nivel de satisfacción personal. Estas circunstancias vinculadas con un deterioro del ambiente laboral pueden afectar el desempeño de las responsabilidades laborales de los empleados.

Según Gavilanes (2021), en Ecuador, pocas empresas privadas ostentan una buena conciencia del ambiente organizacional, promoviendo valores y competencias fundamentales: como contribución, liderazgo, incentivos, elecciones, relaciones interpersonales, baja rotación de personal, comunicación y cambios en los procesos. Los cuales los miembros de estas empresas necesitan en el entorno laboral, para lograr sus metas; por ello, se deben abordar estos temas delicados de modo confidencial a fin de no perturbar la salud cerebral y física de los trabajadores.

Según el MINSA (2024) en el Perú se ha logrado mejorar la atención del bienestar laboral; sin embargo, un 84% de los empleadores cree que el bienestar de los empleados, la cultura organizacional, depende más de la educación de la persona. Recientes estudios del Ministerio de salud al respecto indican que dos tercios de los trabajadores no son productivos debido a la angustia y que en el caso de la felicidad 12% de los trabajadores sí gozan del atributo positivo, pero un 88% no son felices en sus centros laborales, incluso el 90% de estos trabajadores no confían en sus jefes. Del mismo modo la empresa peruana muy raras veces se preocupa por el agotamiento mental de sus trabajadores, solo el 51% de ellas brinda apoyo de Salud Mental a sus empleados. Cabe resaltar que la tendencia a medir el estrés de los

empleados es creciente y un 47% de los empleadores considera que debe invertirse en revisar estos niveles.

Según Calero (2019) en el caso peruano tenemos una alta incidencia de los problemas de comunicación organizacional en las entidades públicas y privadas, debido a las normas rígidas y políticas desfasadas que se basan en el desarrollo individual más que en el desarrollo organizacional. En estos casos, no se considera la comunicación como un elemento vital para alcanzar los objetivos institucionales.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2023), sería de alta importancia que las áreas responsables de la comunicación interna, cuenten con un plan de trabajo y sobre todo estén a cargo de especialistas en los temas de comunicación. De este modo se puede garantizar que los mensajes sean transmitidos de modo preciso y claro, generando así comunicaciones de alta calidad.

Conforme al estudio de la Cámara de Comercio de Lima (CCL, 2023), el estrés y el agotamiento son la principal preocupación de la fuerza laboral.

Según el MINSA (2024), solo cada uno de 10 empleadores se preocupa por esta situación de salud; sin embargo, muy pocos toman acciones para ofrecer soluciones y mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores. Entonces es necesario que los trabajadores se adapten a una cultura de bienestar, pero con un compromiso alto de productividad, que es lo que la mayoría de las jefaturas obliga; no obstante, el mayor problema de no tener una cultura organizacional para el bienestar laboral, genera que la empresa tenga más del 20% de ausencia laboral que influye en la producción total. En una encuesta realizada recientemente por el diario El Peruano (2024), se encontró que el 90% de los empleadores afirman que el bienestar físico de sus empleados es prioritario, y que en los tres siguientes años van a preocuparse de esta situación.

La compañía G&S Gestión y Sistemas SAC, Consultora Tecnológica, tiene varias unidades de negocios, en la que hemos seleccionado hay más de cien empleados, y se presenta la siguiente situación: los profesionales ingenieros y técnicos, administrativos y colaboradores, se interrelacionan muy poco debido a que la mayor parte de las tareas son realizadas vía remota, por ello se conoce muy poco y además existe una alta rotación de personal, escasa comunicación entre ellos, y sobre todo, falta de conocimiento acerca de metas o incentivos para generar expectativas en todo el personal. Aunque ocasionalmente se llevan a cabo reuniones para confraternizar y conocer a los directivos, los trabajadores sostienen que el bienestar social no es el adecuado afectando el clima organizacional. Esta situación afecta su bienestar laboral y por lo mismo la productividad de la empresa, así mismo planteamos el siguiente problema de investigación.

### **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?

### **Problemas específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?
- ¿Cuál es la relación de la normativa organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 Antecedentes internacionales

Amaguaña et al. (2024) *Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral, Ecuador*. Esta investigación se enfocó en examinar el papel regulador del clima organizacional vinculado a las condiciones, el ambiente de trabajo y el bienestar laboral general en trabajadores multiocupacionales. Metodología: Enfoque relacional, diseño observacional, transversal y nivel relacional. La muestra incluyó a 90 secretarías trabajadoras de diversos sectores, y se emplearon escalas SALA; condiciones y medio ambiente de trabajo para medir el clima organizacional con 15 reactivos. Escala CLOR; con 54 reactivos. Con cuestionario de Lickert. El alfa de Cronbach mostro en promedio un valor de 0.88 Resultados: Se confirma que la relación entre las variables es positiva y fuerte, pero la satisfacción extrínseca es baja. La satisfacción laboral se ve influenciada favorablemente cuando se estimula aspectos intrínsecos inherentes de la actividad, como el tener condiciones de trabajo adecuadas, un salario acorde al perfil profesional y actividades complementarias como recreación, libertad para poner en práctica sus conocimientos.

Villarreal (2023) *Construcción del bienestar laboral mediante una propuesta de clima organizacional. Centro de Investigación y docencia educativa de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. El objetivo fue determinar el bienestar de los colaboradores. Metodología: Encuadre híbrido cualitativo-cuantitativo e investigación acción. Instrumento: Cuestionario suministrado a una población de 35 personas, entrevista a líderes y observaciones, para contrastar la información recopilada. Resultado: Se identificaron debilidades en la capacidad de los líderes para administrar en ambientes híbridos, revelando brechas de satisfacción. Esto señala oportunidades de mejora en la manera en que las

autoridades lideran sus equipos, sugiriendo la creación de nuevos espacios, el rediseño de la integración de grupos, la generación de confianza y la mejora de las formas de comunicación. Conclusiones: Se propone un Plan de Acción y seguir con investigaciones similares para profundizar en aspectos específicos y realizar evaluaciones periódicas que permitan a las autoridades tener un control efectivo del entorno

Ayala (2021) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño del GAD de Guano, Ecuador*. Este estudio demostró la vinculación entre ambas variables. Metodología: hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transeccional, nivel relacional. Población: 390 y muestreo aleatorio simple: 196. Se aplicó la técnica de grupo de enfoque a los directivos y empleados. Se utilizó el análisis multivariado de clúster. Resultados y conclusiones: En base a las características reales del clima laboral del GAD se sugiere acciones y enfoques de intervención admirativa que habilite la mejora del clima laboral. El grupo de sugerencias para la mejora implica una mayor calidad en los servicios públicos brindados a los usuarios del Cantón Guano.

Travéz (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la IES del Ecuador*. El objetivo fue describir la relación entre el clima organizacional actual y evaluar la satisfacción laboral. Metodología: descriptiva con un enfoque cualitativo, biográfica documental. Empleando entrevistas y observación directa. Se manejó los instrumentos adaptados en el clima organizacional dirigida al personal administrativo. Población 75 trabajadores: información recopilada de todos, incluyendo administrativos y trabajadores, se ha tabulado utilizando el programa estadístico SPSS 24. Se empleo el Chi cuadrado para la prueba de las hipótesis. Resultados: existe correlación fuerte y positiva entre las variables de estudio, es

independiente y lineal, por lo que se acepta la ejecución de estrategias basadas en las dimensiones que permitirán el incremento del nivel de satisfacción laboral entre los docentes y administrativos del IST Vicente León, periodo 2020.

Gómez et al. (2019) *Clima organizacional, o bienestar laboral y empoderamiento de trabajo en una empresa paquetera*. Examinó la vinculación entre ambas variables y el compromiso laboral. Se propuso examinar la relación entre el clima organizacional, el bienestar y el compromiso laborales (Work Engagement) en una empresa de paquetería. Metodología: enfoque cuantitativo con un diseño transversal y relacional. La muestra fue de 72 trabajadores seleccionados aleatoriamente, el nivel de confianza fue de 90% con un margen de error de 10%. Resultados: se demostró que, en las dimensiones del clima laboral, se encontró una adecuada participación del 0,560 y en el caso del bienestar laboral encontró un nivel medio de aceptación de 0.600. En relación al empoderamiento de los trabajadores, se encontró que las dimensiones: vigor, dedicación y absorción tenían valores moderados y positivos, así como en la relación entre equidad, bienestar laboral y autonomía se encontró también una relación media positiva.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Sánchez (2023) *El bienestar laboral y clima organizacional en la productividad de una empresa agraria, La Libertad*. Tuvo como objetivo encontrar la asociación entre variables de estudio. Metodología: Enfoque cuantitativo relacional. No experimental. Muestra compuesta por 180 empleados. Muestreo probabilístico aleatorio simple. Técnica: encuesta, que incluyó dos herramientas de medición: la Escala de Felicidad en el Trabajo de Blanch y la Escala de Compromiso Organizacional de Moos. Ambas herramientas fueron validadas y lograron una confiabilidad de 0,86 y 0,88. Resultados: el 28,33% de los empleados indicó

estar razonablemente satisfecho con su trabajo, mientras que el 28,32% indicó que tenía buen compromiso organizacional. Con el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, se obtuvo una influencia menor a 0.001 Conclusión: Que la correlación de Rho Spearman de las dos variables fue de 0.748, demostrando que una consistencia moderada y positiva.

Farías (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo grande, Piura*. Tuvo como objetivo evaluar la asociación entre las variables de estudio. Metodología: Se desarrolló con la metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño observacional, transversal. Población y muestra no probabilística intencional de 93. Técnica: Encuesta CL-SP con instrumento estandarizado para la cultura organizacional y diferencial semántico para el bienestar laboral. Resultados: Existe un clima organizacional poco favorable, pero el desempeño es alto (83.95%). El Rho promedio fue de 0.838. Conclusión: Se evidencia una correlación positiva fuerte entre las dos variables de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo grande.

Torres y Aguilar (2022) *Clima organizacional y felicidad laboral en una entidad financiera de San Martín*. Tuvo el propósito de encontrar la relación entre las variables de estudio. Metodología de tipo básica diseñada como un estudio cuantitativo transversal, de nivel correlacional, y diseño no experimental. Instrumento estandarizado fue administrado: (CL-SPC) aplicado a 120 trabajadores y el análisis de confiabilidad demostró un Alfa de Cronbach de 0,969 (alta confiabilidad). Al usar el Rho de Spearman encontró un coeficiente 0,743 demostrando una alta significancia entre las variables. Conclusión: el esfuerzo que se realice por mejorar el clima laboral impactará positivamente en la felicidad o bienestar organizacional.

Gonzaga y Arcaya (2021) *Clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana 2020*. El objetivo fue encontrar la relación entre las variables de estudio, para lo cual se empleó la metodología deductiva, con enfoque mixto cuali-cuantitativo, nivel descriptivo relacional y con diseño de datos transaccional. Población con muestra no probabilística de 385 trabajadores de turnos y horarios variados. La técnica seleccionada fue la encuesta el instrumento el cuestionario Clima Laboral de Palma y la escala Chamba es Chamba 1.0. Resultado: Se encontró una alta confiabilidad de los instrumentos y en la medición inferencial con el RHO de Spearman. La prueba de Gamma muestra un 86.8%. Resultados: Se percibe un clima organizacional favorable, el 27.5% está satisfecho laboralmente. La felicidad laboral depende directamente en un 49.35% de la variable clima laboral.

Rojas (2021) *El clima organizacional y bienestar psicológico de los profesores de la Universidad Privada de Lima Sur, 2020*. Metodología: Los estudios se clasificaron en diseños cuantitativos, descriptivos correlacionales, no experimentales y transversales mediante un enfoque hipotético-deductivo. Este estudio utilizó la escala L&S para el clima organizacional de Litvin y Stringer (escala de salud mental), ambas validadas en el contexto peruano. Se realizó una encuesta virtual con una muestra de 122. Población: 245 profesores de una universidad privada. El estudio también intentó analizar la relación entre dimensiones específicas de la salud mental (bienestar subjetivo), salud mental, salud física, salud ocupacional y salud interpersonal) y clima organizacional. Resultados: baja correlación entre clima organizacional y salud mental (0,387). Además, se encontraron correlaciones bajas a moderadas entre las variables.

### **1.3 Objetivos**

#### ***Objetivo general***

Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

#### ***Objetivos específicos***

- Determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.
- Determinar la relación entre autonomía y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.
- Determinar la relación entre normativa organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

### **1.4 Justificación e importancia**

Según Vásquez (2018), unas de las razones por las que la satisfacción laboral es significativa incluyen que la satisfacción laboral asiste a la salud física y mental de los trabajadores y crea un ambiente donde se sienten felices y orgullosos en el trabajo; los empleados que experimentan más alegría en el trabajo tienden a ser más efectivos, motivados y comprometidos, lo que implica un mejor desempeño de sus funciones y fomenta un ambiente de trabajo positivo, que incluye relaciones saludables entre colegas, un liderazgo efectivo y una cultura organizacional que fomenta la colaboración.

Desde una perspectiva social, el bienestar en el lugar de trabajo beneficia a los empleados, y tiene un impacto efectivo en la productividad, la retención del talento y la reputación general de la organización. Según Likert (1990), por ello se considera que los

trabajadores conforman el capital más importante de toda empresa.

Esta tesis, por tanto, es necesaria para profundizar en la comprensión de cómo el bienestar laboral afecta múltiples aspectos del desempeño organizacional y va permitir proponer estrategias que las empresas puedan adoptar para mejorar el clima organizacional y en consecuencia el bienestar de sus empleados, impulsando así una cultura de trabajo más saludable y productiva.

Metodológicamente la data se obtendrá mediante una encuesta preposicional en escala Likert que será revisada por un experto. Para ello, según Supo (2018), se tiene en cuenta las peculiaridades de las variables y sus dimensiones de acuerdo a los procedimientos normativos de una investigación cuantitativa.

Practica: En este trabajo se observará como los factores del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la compañía seleccionada son cruciales para fomentar un entorno laboral privado, productivo, positivo y sostenible al ser observados y analizados durante esta investigación. Como estudiante este trabajo de investigación me permitirá lograr la licenciatura en Trabajo Social.

## **1.5 Hipótesis**

### ***Hipótesis general***

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana 2023.

### ***Hipótesis específicas***

- Existe relación significativa entre el clima laboral y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

- Existe relación significativa entre la autonomía y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.
- Existe relación significativa entre la normativa organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Clima organizacional

Se refiere al entorno emocional y psicológico que predomina en una empresa. Según Moos (2014), se debe interpretar como la percepción de los elementos relacionado con el entorno laboral y las dinámicas internas de toda organización y la interrelación con todos los trabajadores. Chiavenato (2017) sostiene que el ambiente que prevalece entre los miembros de una organización se conoce como "Clima Organizacional" y que este está estrechamente vinculado al nivel de motivación de los empleados.

Alles (2008) argumenta que la cultura organizacional es fundamental para el éxito de una empresa, independientemente de su propósito u objetivo. Esta cultura proporciona a los miembros de la organización una identidad y una visión compartida de la empresa. En consecuencia, las instituciones con una cultura bien definida pueden mantener la continuidad y fomentar la identificación de sus trabajadores, lo que asegura una cultura eficaz.

Rodríguez (2004) considera que el clima organizacional es una dimensión subjetiva que refleja la percepción colectiva de los empleados sobre varios elementos relacionados con su área de trabajo. Este ambiente es influido por componentes como la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, modo de liderazgo, comunicación y las relaciones interpersonales y la comunicación interna. Se incluye el entorno, la estructura y las normas o tareas que deben ejecutarse.

### 2.1.1 Dimensiones del clima organizacional

Moos (2014), en la adaptación de la Escala de Clima social organizacional demuestra la validez de las dimensiones: Clima laboral, Autonomía, Normativa organizacional, Relaciones, autorrealización, estabilidad y cambio, pero para efecto de este trabajo y dado el propósito de esta investigación trabajaremos con las tres primeras dimensiones.

#### Figura 1

*Dimensiones de clima organizacional seleccionada para esta investigación*



Fuente: Moos (2014).

Otros autores como Pritchard y Karasick incluyen las relaciones sociales, estructura, motivación, status, rendimiento, entre otros.

#### Figura 2

*Dimensiones de clima organizacional.*

Apoyo
Autonomía
Centralización de toma de decisiones
Conflicto y cooperación
Estructura
Flexibilidad e innovación
Motivación estatus
Relaciones sociales
Rendimiento

Fuente: Pritchard y Karasick (1973).

Furhman (2001) añade que el área de trabajo muestra los valores, creencias y predisposiciones de los empleados y está relacionado con el clima organizacional, se pueden descubrir y evaluar fuentes de insatisfacción y conflicto entre compañeros de trabajo para anticipar estrategias y prevenir problemas de una manera oportuna.

### **2.1.2 Teorías del clima organizacional**

Según Méndez (2006) el clima organizacional destaca la importancia del hombre en sus funciones laborales porque participan en dichas actividades. El clima organizacional se puede analizar a partir de las peculiaridades de la organización que influyen en la percepción de sus integrantes. Sin embargo, este concepto requiere mediciones objetivas de las características y procesos organizacionales. Así, Payne (1976) analizó el clima como las consecuencias de las experiencias vividas por los empleados, el conocimiento de sus objetivos, el uso de la formalización, la especialización, las fusiones y el control de la empresa.

Según Toro (2005), se deben considerar los factores grupales que forman el centro de la creación de expectativas y fomentan el liderazgo y la confianza en los líderes que los apoyan. Según James (1979), los componentes más considerados por la mayoría de los investigadores especialistas son: impacto laboral, orientación a resultados, estándares de desempeño, estructura organizacional, comunicación y difusión de políticas, así como factores motivacionales, peligros laborales e industriales.

También incluye factores destinados al desarrollo personal, la promoción, el salario y la estabilidad laboral, así como formas de afrontar los factores psicológicos personales. Schneider (1968), menciona el proceso por el cual una persona tiende a destacar:

- a) La necesidad de crear interacción social, de encontrar y elegir personas compatibles.
- b) La necesidad de construir vínculo con la empresa.

- c) Crear un sentido de pertenencia a la organización.

Estos aspectos psicológicos de las percepciones del clima organizacional son naturales para los humanos, son conductuales y son el resultado de cómo los individuos perciben los factores en su entorno laboral que afectan su desempeño laboral incluso fuera del trabajo.

### **2.1.3 Enfoque de factores organizacionales**

Estos tienen impacto en los puestos, orientación para el desarrollo y promoción, reducción de barreras e infraestructura y equipamiento. Estos factores pueden proporcionar una mejor imagen de la organización. La experiencia sugiere que las percepciones de los empleados también están determinadas por la infraestructura física y los despidos o la alta rotación.

Según Gonclaves (2000), podemos efectuar una comparación y diferenciación indudable entre clima laboral y la satisfacción o condiciones organizacionales, mientras que la satisfacción es el resultado de procesos cognitivos, deliberados, que nos permiten confrontar lo logrado con lo esperado.

## **2.2 Bienestar Laboral**

Según Blanch et al. (2010), las dimensiones del bienestar en el trabajo son: dedicación, bienestar psicológico y efectos colaterales. La primera dimensión tiene en cuenta las emociones, habilidades y expectativas; y la otra, la somatización, el agotamiento y la alienación.

La definición de bienestar laboral es clave para el logro de la felicidad en el trabajo. De acuerdo con la encuesta Lee Hecht Harrison Global un 35% de los colaboradores indican que se quedan en su trabajo porque encuentran un buen balance entre su vida personal y laboral.

**Figura 3**

*Dimensiones de bienestar social según Blanch*



Fuente: Blanch (2010).

Según Blanch et al. (2010), los efectos colaterales, la dedicación y el bienestar psicológico se consideran componentes clave para el bienestar laboral, alineándose con la definición de la OMS sobre la importancia del bienestar como una piedra angular de la salud. Además, Vigoya (2002), define el bienestar social en el mercado laboral como "un conjunto de programas y servicios estructurados para satisfacer las necesidades de un individuo y que afectan a una parte importante de la comunidad funcional a la que corresponde el individuo; también como reconocimiento de que es parte del entorno social."

El bienestar se ha convertido en una referencia teórica fundamental desde la inclusión de su definición en la Declaración Constitucional de la OMS (1948), que describe la salud como un estado complejo de bienestar físico y mental. Desde entonces, se ha explorado la relación entre felicidad, bienestar y trabajo, especialmente dentro del ámbito de la psicología positiva y la perspectiva laboral en las organizaciones. En este contexto, se consideran importantes constructos como el bienestar, la satisfacción, la salud, la felicidad, la salud mental, la calidad de vida, y el optimismo (Blanch et al., 2010).

### 2.2.1 Dimensiones del bienestar laboral

Blanch et al. (2010) destacan que el bienestar psicosocial en el entorno laboral abarca aspectos como las emociones, las expectativas y las relaciones con la dirección, así como elementos relacionados con ascensos, remuneración y beneficios. En la dimensión de efectos colaterales, se incluyen subcategorías como la somatización, el desgaste y la alineación. Asimismo, se mencionan otras dimensiones clave; como las relaciones interpersonales, la participación, las oportunidades de desarrollo, la satisfacción en el trabajo y las compensaciones, que en conjunto constituyen estímulos importantes para los empleados.

Por otro lado, Ordoñez (2015) resalta la dedicación como un componente esencial del bienestar laboral. Este concepto está vinculado a la satisfacción general, la felicidad y la salud de los trabajadores, y se entiende como un constructo amplio que incluye diversos factores relacionados con la calidad del trabajo y la percepción positiva que los empleados tienen de su experiencia en el entorno laboral.

#### Figura 4

*Dimensiones del Bienestar laboral (BL) según Ordoñez (2015)*

<b>DIMENSIONES E INDICADORES Bienestar Laboral</b>	
<b>Psicosocial</b>	Afecto
	Expectativas
	Competencias
<b>Efecto colateral</b>	Somatización
	Alineación
	Desgaste
<b>Dedicación</b>	Implicancia laboral
	Energía
	Concentración en la tarea

Fuente: E.P.

### **2.2.2 Teorías del bienestar laboral**

En la literatura existen las teorías que parten de las investigaciones de connotados estudiosos canónicos de la problemática y los enfoques que se realizan los profesionales de acuerdo con su área de especialización. Según Flores (2018) propone las siguientes:

#### **a) Teoría del Factor dual de Herzberg (1990)**

Se basa en la motivación laboral que influye en el bienestar de los empleados. Según esta teoría, la conducta humana en el ámbito laboral está influenciada por dos tipos de factores: los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Los factores higiénicos, o externos, están relacionados con aspectos como las condiciones laborales, la administración de la remuneración, la calidad de las decisiones institucionales, y el clima organizacional. La ausencia o deficiencia en estos factores puede llevar a una baja satisfacción o incluso a insatisfacción entre los trabajadores. Estos aspectos incluyen políticas institucionales y condiciones laborales que, aunque no motivan por sí mismos, pueden causar descontento si no están bien gestionados.

Por otro lado, los factores motivacionales están asociados con la satisfacción y el compromiso de los empleados. Estos factores incluyen el desarrollo profesional, la creación de oportunidades, y la autorrealización. Los factores motivacionales fomentan un sentido de responsabilidad y mejoran la eficiencia organizacional, ya que están relacionados con la realización y la mejora continua de las tareas dentro de la institución.

#### **b) Teoría de los tres impulsos**

La teoría de los tres impulsos, basada en el trabajo de McClelland (1989), explora

cómo diferentes niveles de motivación personal afectan el desempeño de los líderes empresariales. Esta teoría identifica tres impulsos fundamentales: el impulso de logro, el impulso de afiliación y el impulso de poder. Según McClelland, la estimulación práctica en el entorno laboral se logra cuando los individuos buscan el éxito y el reconocimiento por alcanzar metas institucionales. Los líderes que satisfacen estos impulsos a menudo buscan mantener un estatus alto dentro de la organización y valoran la influencia y el prestigio que conlleva. Además, la teoría sugiere que el reconocimiento de los valores y responsabilidades de los empleados contribuye significativamente a su motivación y compromiso en el trabajo.

c) **Teoría X y teoría Y:**

Propuestas por McGregor, estas teorías representan dos enfoques opuestos en la gestión de recursos humanos. La Teoría X plantea una visión pesimista, donde se asume que los empleados tienden a evitar el trabajo y que solo cumplirán con sus responsabilidades mínimas si se les supervisa de manera estricta. Esta perspectiva considera que los trabajadores necesitan ser controlados y motivados a través de recompensas o castigos, ya que se percibe que su principal motivación es evitar sanciones.

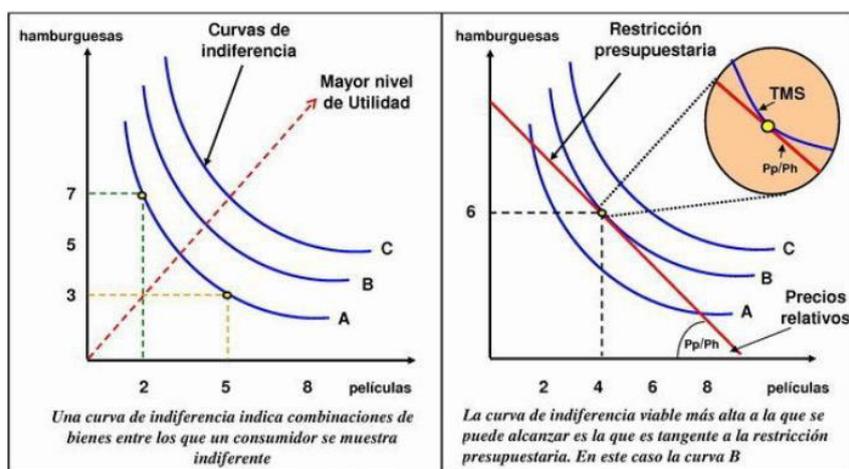
Por otro lado, la Teoría Y presenta una visión más optimista y positiva. Según esta teoría, los empleados no solo son capaces de asumir responsabilidades, sino que también buscan activamente oportunidades para el crecimiento y la autorrealización en el trabajo. Los colaboradores, desde esta perspectiva, están motivados internamente por el deseo de contribuir, aprender y alcanzar metas personales y organizacionales. En lugar de ser controlados, los empleados prosperan cuando se les brinda autonomía, confianza y reconocimiento.

### 2.2.3 Enfoques del bienestar laboral

Según Casales (2009), el bienestar social se basa en:

- **Enfoque ecologista:** Este enfoque se centra en investigar y analizar las interacciones entre los seres humanos y su entorno físico. Reconoce la importancia tanto del estilo de vida de las personas como del papel que las instituciones juegan al considerar estos factores. De este modo, se subraya la relevancia de las condiciones ambientales y sociales en la calidad de vida, integrando una visión holística del bienestar que incluye tanto aspectos individuales como contextuales.
- **Enfoque económico:** Este enfoque toma en cuenta factores como los ingresos, el gasto social y la inversión de los colaboradores, y se relaciona de manera significativa con el nivel de satisfacción laboral de todos los miembros de la empresa. Reyes (2014), menciona que este bienestar se origina en el bienestar económico, el cual está ligado a la distribución de los recursos en una nación y a cómo se remunera el trabajo. También abarca los riesgos que las empresas deben asumir para ofrecer productos o servicios. Este bienestar económico debería asegurar el confort y satisfacer las expectativas de los empleados.

**Figura 5**  
*Curva de inferencia del bienestar*



Fuente: Reyes (2014).

La curva de indiferencia se utiliza para evaluar las preferencias de los trabajadores en cuanto a la combinación de bienes que desean para satisfacer tanto sus necesidades básicas como sus expectativas frente a los precios del mercado. Samuelson (1999), describe que esta curva representa una escala de preferencias y refleja cómo las diferencias económicas y la variabilidad en las remuneraciones y la distribución de recursos afectan a los individuos. La curva de indiferencia sugiere que la compensación por el trabajo no es uniforme para todos, sino que está influenciada por factores como el nivel educativo y las competencias certificadas de cada trabajador.

Por otro lado, Pareto (1979, citado en Reyes y Rains, 2014) argumenta que cualquier modificación en la formación académica o profesional de un trabajador puede resultar en un cambio en la asignación de recursos. Esto implica que, aunque los trabajadores puedan estar en condiciones similares, un incremento en la utilidad para uno de ellos no necesariamente reduce la utilidad para los demás. Sin embargo, existe una relación económica que vincula las competencias adquiridas, el desarrollo de tareas y los sistemas de remuneración en el ámbito de las empresas, tanto privadas como estatales.

- **El enfoque sociológico:** Este enfoque resalta la importancia de la estructura organizativa de los impuestos y servicios que la empresa ofrece a sus colaboradores, tomando en cuenta factores demográficos de los hogares y el contexto social. También abarca enfoques psicosociales, considerando las percepciones individuales y colectivas, así como las interacciones entre los empleados. Se enfatiza la implementación de estrategias para minimizar los conflictos y mejorar el ambiente psicosocial dentro de la organización. Además, se destacan factores como la alegría, satisfacción, felicidad y éxito, los cuales son esenciales para el bienestar emocional y

afectivo de los colaboradores.

En esta relación de teorías hemos visto que diferentes autores enfocan la problemática del bienestar social de acuerdo con sus perfiles profesionales, pero destacan cuatro factores del bienestar social que son comunes; El enfoque ecologista, que investiga la relación entre el ambiente y el individuo que lo rodea, así como sus factores personales y estilo de vida. El enfoque económico que relaciona los ingresos, gastos, inversión que se efectúan para mantener un nivel de vida estable. Y el enfoque sociológico que toma en cuenta las condiciones sociodemográficas de la población sin dejar de lado, la interacción de las personas y como estos hacen frente a los problemas diarios de la vida en comunidad.

#### **2.2.4 Características del bienestar laboral**

Según Budner (1985), el bienestar laboral se define como un concepto multifacético que abarca los beneficios que las empresas proporcionan a sus empleados. Estos servicios de bienestar complementan los salarios y beneficios estándar, de acuerdo con las políticas y normativas de cada organización. El resguardo de la salud, el perfeccionamiento de habilidades y el desempeño de trabajadores son los propósitos mínimos del empresario.

Por otro lado, Qenaya (2020) destaca que en las últimas dos décadas se han llevado a cabo diversas investigaciones sobre el bienestar laboral, que subrayan la importancia de los estados de ánimo y las emociones positivas en el crecimiento personal. Cuando los empleados se sienten bien, tienden a ser más generosos y creativos, tanto con sus compañeros como consigo mismos. Además, se enfatiza la relevancia de los beneficios y servicios que los empleadores ofrecen, incluyendo recompensas tanto obligatorias como adicionales, que motivan a los trabajadores. Lo que llevaría a un estado de ánimo positivo a los trabajadores, lo cual, a su vez, incrementa la productividad dentro de la empresa.

### 2.2.5 Factores que caracterizan al bienestar laboral

Según Martínez-Vargas et al. (2019) existen diversos factores que identifican el bienestar laboral como; Participación de decisiones, Posibilidad de promoción, Relación con la dirección, entre otros que explicamos a continuación:

- **Vínculos con la dirección:** Apoyo al ejercicio de las funciones, frecuencia, proximidad de la supervisión, calidad de la evaluación, asesoramiento y supervisión, así como factores motivacionales.
- **Colaboración de decisiones:** Autonomía, participación en la toma de decisiones, aceptación de oportunidades, coherencia y la acción.
- **Oportunidades de promoción:** en la planificación de carrera, evaluación de necesidades de desarrollo, alineación para el cambio.
- **Lugar material de labor:** Higiene, espacios físicos, luminosidad, aire y temperatura.
- **Complacencia en el trabajo:** Oportunidades de mejorar las propias habilidades, confianza laboral, alineación de metas y habilidades y desafío personal.
- **Resarcimiento y beneficio:** Cumplimiento de acuerdos legales, negociación colectiva, espacio, competencia, incentivos y reconocimiento.

### 2.3 Marco referencial

#### **Evaluación curricular:**

Consiste en la supervisión continua y estructurada del elemento seleccionado para evaluar el plan de estudios, con el objetivo de identificar tanto los logros alcanzados como las dificultades en el proceso educativo. Este procedimiento permite tomar decisiones que buscan mejorar la calidad de la educación.

**Constructivismo:**

Se define como la fase donde el estudiante edifica activamente su juicio mediante la intercomunicación con otros individuos o con diversos materiales proporcionados. Estos materiales deben ser atractivos e interesantes, fomentando la manipulación y experimentación para facilitar la construcción autónoma del conocimiento.

**Metacognición:**

Implica aprender a reflexionar sobre el propio proceso de pensamiento, aplicando el pensamiento para reflexionar sobre el acto de pensar. Aprender a aprender implica mejorar las actividades intelectuales mediante la reflexión, orientándolas y asegurando una ejecución efectiva.

**Meta-comprensión:**

Se refiere al discernimiento cognitivo y regulación de nuestros propios procesos mentales y cogniciones, es decir, un conocimiento reflexivo la persona. La madurez metacognitiva implica comprender qué se quiere lograr (objetivos) y cómo lograrlo (estrategias).

**Desarrollo psicosocial:**

Es un proceso que cada individuo experimenta para alcanzar una madurez adecuada a su edad, manifestándose a través de cambios en el pensamiento, los sentimientos y en el aspecto físico. Estos cambios conducen a una madurez en dimensiones intelectuales, sociales y musculares, permitiendo así el desarrollo integral del individuo.

**Aprendizaje:**

Es el desarrollo mediante el cual una persona obtiene conocimientos en sus diversas dimensiones, incluyendo conceptos, procedimientos, actitudes y valores.

**Staff:**

Es el modelo mediante el cual los órganos especializados y grupos asesoran a los jefes de línea en aspecto específico de la empresa. Pero no tiene poder de decisión.

## III. MÉTODO

### 3.1 Tipo de investigación

Este trabajo es una investigación básica, de enfoque cuantitativo, ya que se emplearon herramientas estadísticas para analizar la información recopilada. De acuerdo con Supo (2018), este enfoque se clasifica como puro, ya que se centra en describir las características de las variables involucradas.

En cuanto al nivel de la investigación, Supo (2018) define que un enfoque relacional, trata de demostrar la asociación entre dos variables, analizando cómo estas se influyen mutuamente y se relacionan en diferentes contextos.

Según Supo (2018) el diseño de investigación se clasifica en diseño observacional, y transeccional, ya que no se manipulará variables de clima organizacional y bienestar laboral y la recolección de datos se realizará en una única fecha predeterminedada.

### 3.2 Ámbito de la investigación

#### 3.2.1 Temporal

Se realizó en el año 2024. A partir del mes de febrero.

#### 3.2.2 Espacial

Empresa ubicada en Lima Metropolitana.

#### 3.2.3 Delimitación

- Tiempo: Segundo y tercer trimestre 2024
- Espacio: Se llevó a cabo en los ambientes de G&S Gestión y Sistemas SAC.
- Lugar: Se desarrolló en Lima Metropolitana, distrito de Miraflores.

### 3.3 Variables

- Variable Independiente

Clima organizacional

- Variable Dependiente

Bienestar laboral

### 3.4 Población y muestra

**-Población:** 75 trabajadores de la empresa G&S Gestión y Sistemas SAC.

Trabajadores por genero	Procedencia		Subtotal
	Lima	Provincia	
Hombres	32	20	52
Mujeres	15	8	23
	Total		<b>75</b>

**-Criterios de selección:**

**Criterios de inclusión:**

Todos los colaboradores remunerados o no, que trabajan en las líneas de negocio de la empresa, personal, comercial o afín.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores que recién han sido integrados a la empresa y están en proceso de inducción.

Muestra seleccionada: 48

#### **Muestreo**

De tipo probabilístico: Muestreo aleatorio simple para una población finita

56 trabajadores de G&S Gestión y Sistemas SAC.

**Muestreo:**

Intencional, debido que son trabajadores escogidos para las encuestas a realizar.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N - 1)E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño muestral

N = Tamaño de la población

Z = Valor estadístico, coeficiente de confianza.

p = Proporción favorable.

q = Proporción desfavorable de la propuesta.

E = Error de estimación

Reemplazando los valores se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(56)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(56 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$105.644 * 0.5 / 0.5 * 1.9208 + 0.135$$

$$52.822 / 0.135 + 0.9604 = 1.0804$$

$$52.0596 / 1.0954 = 48$$

**3.5 Técnicas e instrumentos**

Se empleó la encuesta creada a partir de las dimensiones operacionalizadas.

Como instrumentos utilizamos un cuestionario creado a partir de las dimensiones e indicadores propuestos para recopilar información. El cuestionario contiene 24 preguntas que analizó la asociación entre el clima organizacional y las variables de bienestar en el lugar de trabajo. Esta fue validada por jueces expertos.

### 3.6 Procedimientos

Se solicitó la aprobación de la gerencia, y luego se instruyó a los trabajadores sobre la importancia de la encuesta.

Previa prueba piloto, se ajustaron los constructos del instrumento y se aplicó la encuesta teniendo en cuenta solo las que fueran respondidas correctamente.

Para procesar los datos se manejó el programa estadístico SPSS 29, que nos ayudó a codificar y clasificar los datos. Este estudio utilizó la prueba de correlación R de Pearson donde  $p < 0,05$  es igual al 5% para establecer la relación entre las variables. Luego, la escala se interpretó utilizando los siguientes baremos:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

El coeficiente de correlación R de Pearson está diseñado para relacionar variables cuantitativas y es un índice que mide el grado de convalidación entre diferentes variables vinculadas linealmente. Cuando se habla de variables vinculadas linealmente esto implica que pueden ser vinculadas o relacionadas fuertemente o de modo débil. Los fenómenos humanos investigados en esta tesis se han convertido en datos que han sido procesados inferencialmente para obtener mediciones que nos permitieron proponer conclusiones adecuadas a los objetivos planteados. El coeficiente de correlación de Pearson se define por la siguiente fórmula matemática:

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

Esta hace referencia a la medida de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas entre la variable X e Y.

### **3.7 Análisis de datos**

Dado que finalidad es dar respuesta a los objetivos planteados por el investigador, se utilizó las estadísticas descriptivas para conocer medias y frecuencias absolutas y relativas, así como la estadística inferencial para conocer las relaciones entre las dos variables.

- a) Desarrollar una hipótesis nula o de trabajo.
- b) Determinar niveles de significancia o error entre relaciones variables
- c) Elegir una prueba estadística
- d) Tomar decisiones en base a los resultados.

### **3.8 Unidad de Análisis:**

100 trabajadores de la empresa G&S Gestión y Sistemas SAC., tomando una población seleccionada de 48 personas de la empresa durante el primer periodo del año 2024.

### **3.9 Consideraciones Éticas**

Se tuvo en cuenta lo principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y el Informe Belmont (1963), que enfatizan la importancia de la salud en todas las políticas. Los participantes fueron informados y decidieron participar de manera voluntaria en la investigación, recibiendo un trato justo y respetuoso. Además, para garantizar su seguridad y confidencialidad, todos los datos recopilados fueron codificados numéricamente.

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS INSTRUMENTO-CUESTIONARIO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Se debe interpretar como la percepción respecto a elementos relacionados con el entorno laboral y las dinámicas internas de una organización y la interacción entre sus miembros, ya sea en roles de subordinación u otros. (Moos., 2014)	Es la percepción que se tiene de los componentes de la organización, se vincula al nivel de motivación presente en los trabajadores. Implica la evaluación de: Clima laboral, Autonomía, procedimientos y reglas con un cuestionario estandarizado.	<b>Clima laboral</b>	-Relaciones internas -Condiciones de trabajo -Procedimientos y reglas	1. Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en tu entorno laboral 2. Siente que la comunicación entre los miembros de tu equipo es efectiva 3. Experimenta situaciones de conflicto no resueltas en la organización 4. Encuentra oportunidades de desarrollo profesional en tu trabajo
			<b>Autonomía</b>	-Autodeterminación -Confianza -Desempeño	5. Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en tu departamento 6. Recibo reconocimiento por tus logros y contribuciones laborales 7. Percibo falta de claridad en los objetivos y metas de la organización 8. Se promueve un ambiente de competencia desleal entre colegas
			<b>Normativa organizacional</b>	-Presión -Respaldo -Ámbito laboral	9. Se valora la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo 10. Hay un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal 11. Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización 12. Hay mucha de confianza entre los miembros de los equipos de trabajo
BIENESTAR LABORAL	Se puede conceptualizar como el estado general de satisfacción, felicidad y equilibrio que experimenta un individuo en su entorno de trabajo. (Blanch, 2004)	Se fundamenta en la aspiración de mejorar la cotidianidad en las responsabilidades cumplidas por los empleados de una entidad; se evalúa midiendo los aspectos psicosociales, efectos colaterales y la dedicación con un cuestionario estandarizado. (Ordoñez, 2015)	<b>Psicosocial</b>	-Afecto -Competencias -Expectativas	13. Me siento satisfecho/a con el trabajo y las tareas que realizo. 14. Experimento un ambiente laboral positivo y motivador. 15. Percibo una carga de trabajo adecuada que no afecta mi bienestar emocional. 16. Tengo pocos conflictos significativos con los colegas o superiores.
			<b>Efecto colateral</b>	-Somatización -Alineación -Desgaste	17. Recibo reconocimiento por los avances en el ambiente de trabajo. 18. Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional. 19. Asimilo con solvencia la presión y las expectativas laborales de mis jefes. 20. Experimento un trato justo en el trabajo.
			<b>Dedicación</b>	-Implicancia laboral -Energía -Concentración de trabajo	21. Tengo un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. 22. Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral. 23. Cuento con apoyo emocional y psicológico en mi trabajo. 24. Cuando trabajo me concentro física y emocional con las tareas del trabajo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis de los resultados de la investigación y contratación de hipótesis

#### 4.1.1 Análisis de fiabilidad

**Figura 6**

Fiabilidad de instrumento

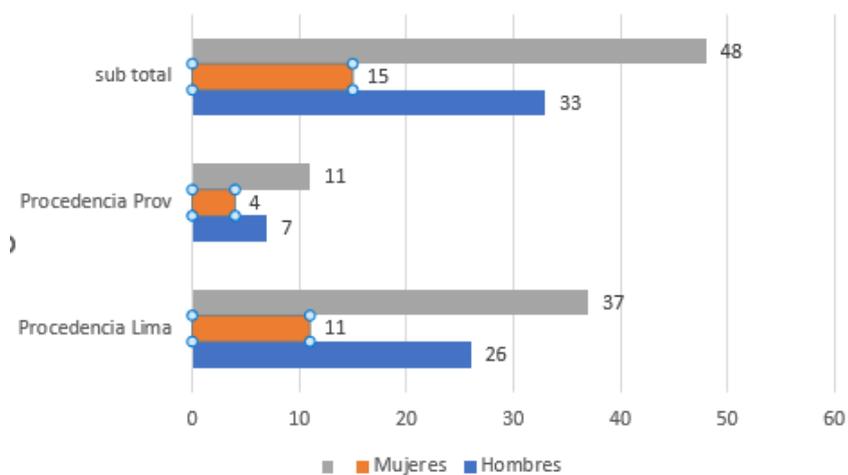
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	24

Fuente: E.P.

#### 4.1.2 Caracterización de la muestra

**Figura 7**

Género y procedencias de los trabajadores



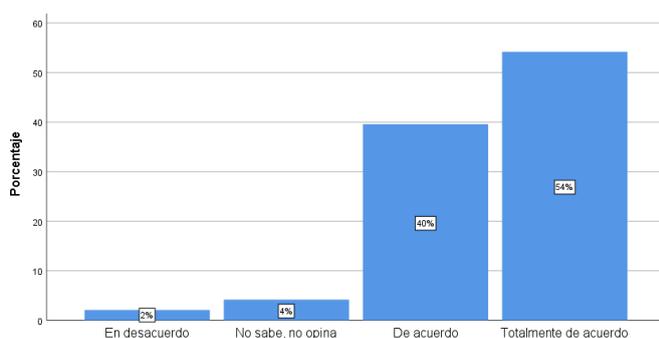
Fuente: E.P.

## 4.2 Interpretación de las respuestas a la encuesta

### 4.2.1 Análisis descriptivo

**Figura 8**

*¿Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral?*



En la encuesta, 54% están totalmente de acuerdo, 40% de acuerdo, 4% no sabe, no opina y 2% están en desacuerdo.

**Figura 9**

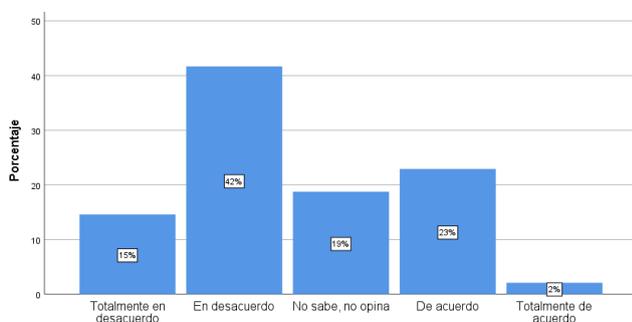
*¿Siente que la comunicación entre los miembros de su equipo es efectiva?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	8.0	8.0	8.0
	No sabe, no opina	2	4.0	4.0	12.0
	De acuerdo	24	50.0	50.0	62.0
	Totalmente de acuerdo	18	38.0	38.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

En la encuesta, 38% están totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo, 4% no sabe, no opina y 8% están en desacuerdo.

**Figura 10**

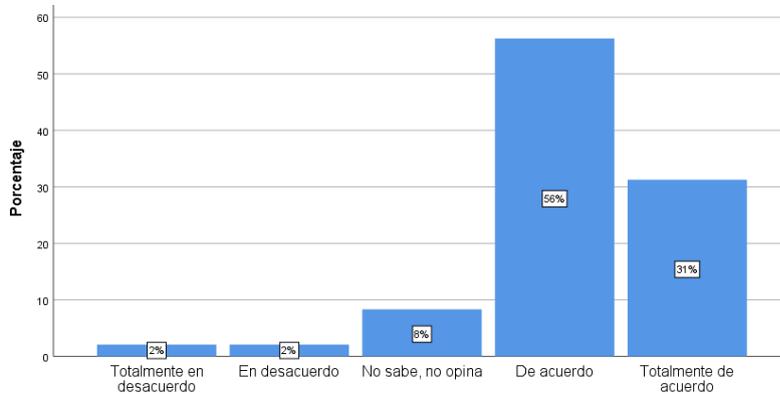
*¿Experimenta situaciones de conflicto no resueltas en la organización?*



En la encuesta, 2% están totalmente de acuerdo, 23% de acuerdo, 19% no sabe, no opina, 42% en desacuerdo y 15% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 11**

*¿Encuentra oportunidades de desarrollo profesional en su trabajo?*



En la encuesta, 31% están totalmente de acuerdo, 56% de acuerdo, 6% no sabe, no opina, 2% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 12**

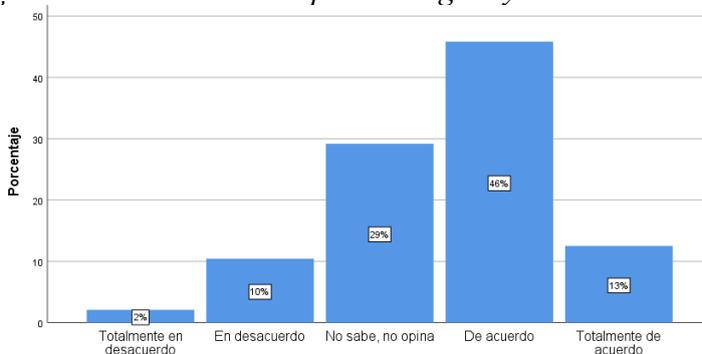
*¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en su área?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4.2	4.2	4.2
	No sabe, no opina	1	2.1	2.1	6.3
	De acuerdo	22	45.8	45.8	52.1
	Totalmente de acuerdo	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

En la encuesta, 48% están totalmente de acuerdo, 46% de acuerdo, 2% no sabe, no opina y 4% en desacuerdo.

**Figura 13**

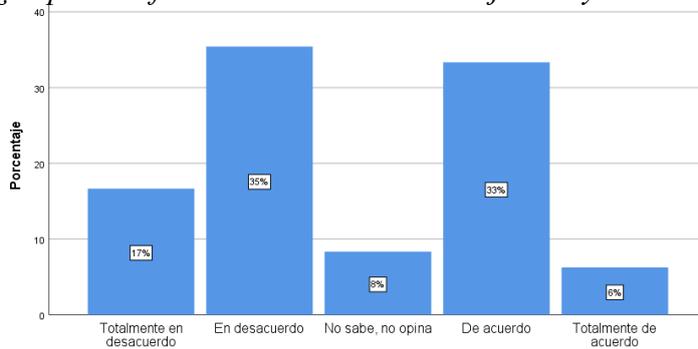
*¿Recibe reconocimiento por sus logros y contribuciones laborales?*



En la encuesta, 13% están totalmente de acuerdo, 46% de acuerdo, 29% no sabe, no opina, 10% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 14**

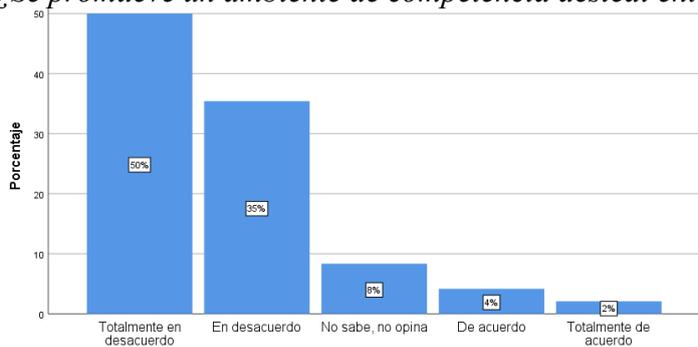
*¿Se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización?*



En la encuesta, 6% están totalmente de acuerdo, 33% de acuerdo, 6% no sabe, no opina, 35% en desacuerdo y 17% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 15**

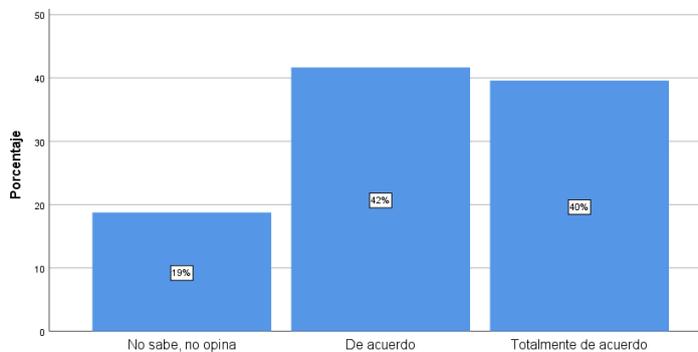
*¿Se promueve un ambiente de competencia desleal entre colegas?*



En la encuesta, 2% están totalmente de acuerdo, 4% de acuerdo, 6% no sabe, no opina, 35% en desacuerdo, 50% totalmente en desacuerdo.

**Figura 16**

*¿Se valora la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo?*



En la encuesta, 40% están totalmente de acuerdo, 42% de acuerdo y 19% no sabe, no opina.

**Figura 17**

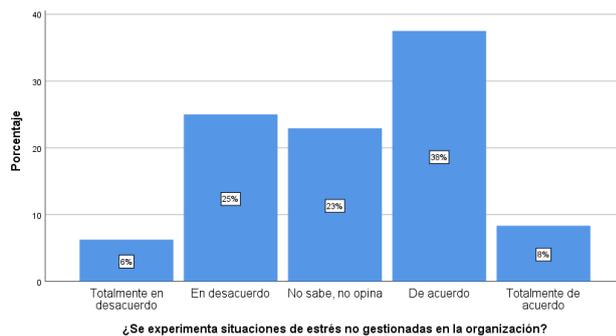
*¿Existe un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4.2	4.2	4.2
	En desacuerdo	5	10.4	10.4	14.6
	No sabe, no opina	4	8.3	8.3	22.9
	De acuerdo	23	47.9	47.9	70.8
	Totalmente de acuerdo	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

En la encuesta, 29% están totalmente de acuerdo, 48% de acuerdo, 8% no sabe, no opina, 10% en desacuerdo y 4% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 18**

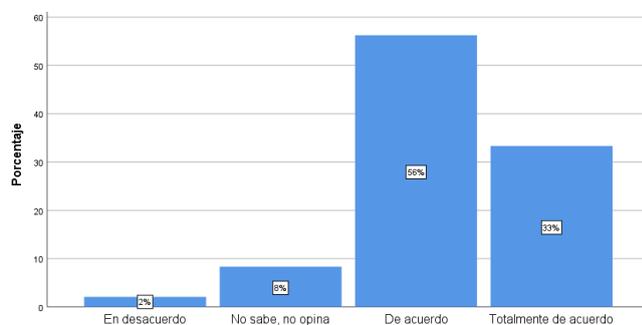
*¿Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización?*



En la encuesta, 8% totalmente de acuerdo, 38% de acuerdo, 23% no sabe, no opina, 25% en desacuerdo y 6% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 19**

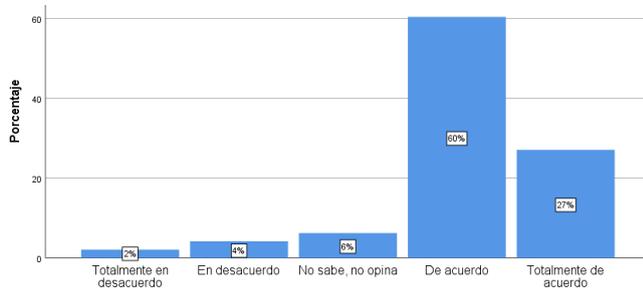
*¿Existe mucha confianza entre los miembros de los equipos de trabajo?*



En la encuesta, 33% están totalmente de acuerdo, 56% de acuerdo, 8% no sabe, no opina y 2% en desacuerdo.

**Figura 20**

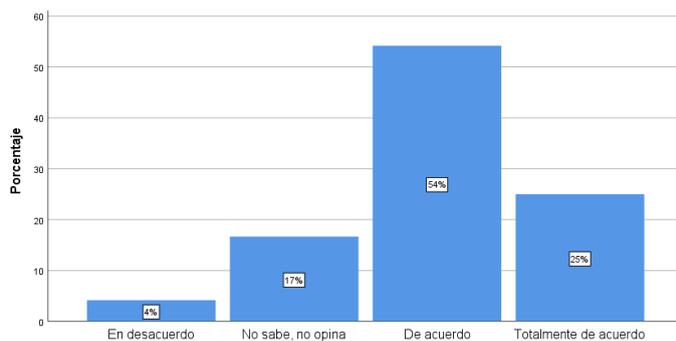
*¿Me siento satisfecho/a con el trabajo y las tareas que realizo?*



En la encuesta, 27% están totalmente de acuerdo, 60% de acuerdo, 6% no sabe, no opina, 4% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 21**

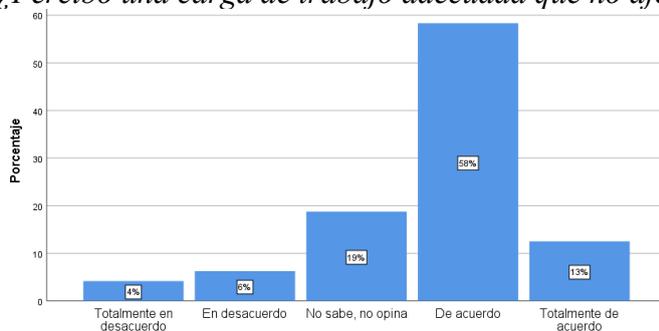
*¿Experimento un ambiente laboral positivo y motivador?*



En la encuesta, 25% están totalmente de acuerdo, 54% de acuerdo, 17% no sabe, no opina y 4% en desacuerdo.

**Figura 22**

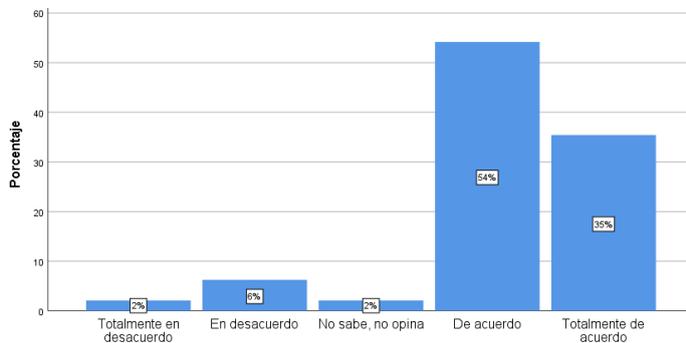
*¿Percibo una carga de trabajo adecuada que no afecta mi bienestar emocional?*



En la encuesta, 13% están totalmente de acuerdo, 58% de acuerdo, 19% no sabe, no opina, 6% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo.

**Figura 23**

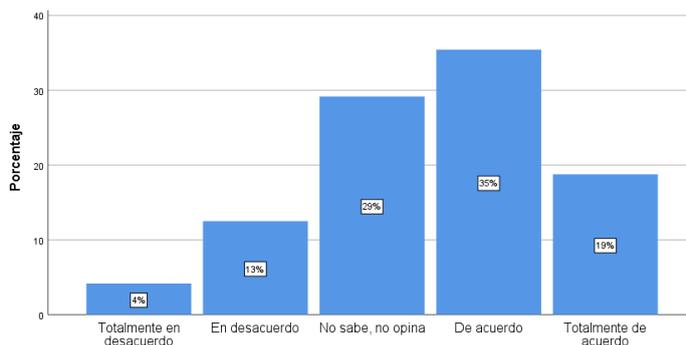
*¿Tengo pocos conflictos significativos con los colegas o superiores?*



En la encuesta, 35% están totalmente de acuerdo, 54% de acuerdo, 2% no sabe, no opina, 6% en desacuerdo, 2% totalmente en desacuerdo.

**Figura 24**

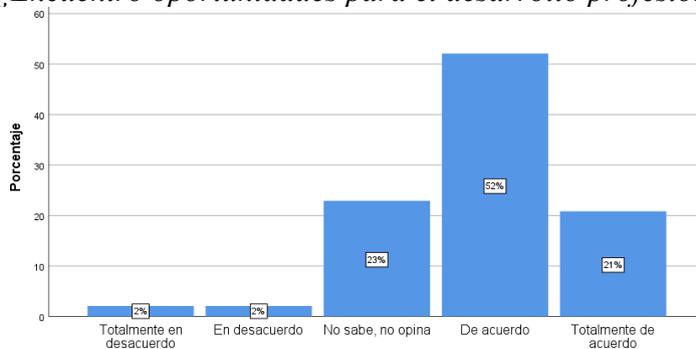
*¿Recibo reconocimiento por los avances en el ambiente de trabajo?*



En la encuesta, 19% totalmente de acuerdo, 35% de acuerdo, 29% no sabe, no opina, 13% en desacuerdo y 4% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 25**

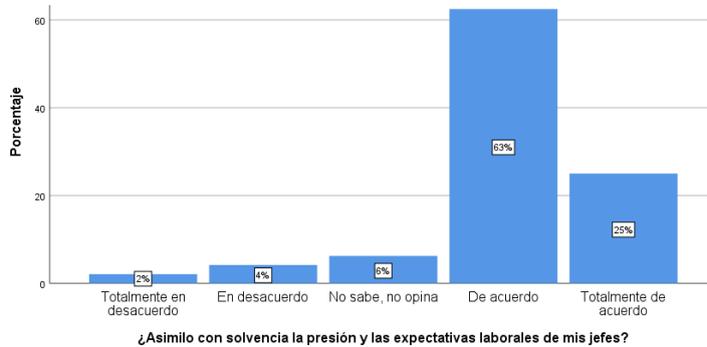
*¿Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional dentro de mi organización?*



En la encuesta, 21% están totalmente de acuerdo, 52% de acuerdo, 23% no sabe, no opina, 2% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 26**

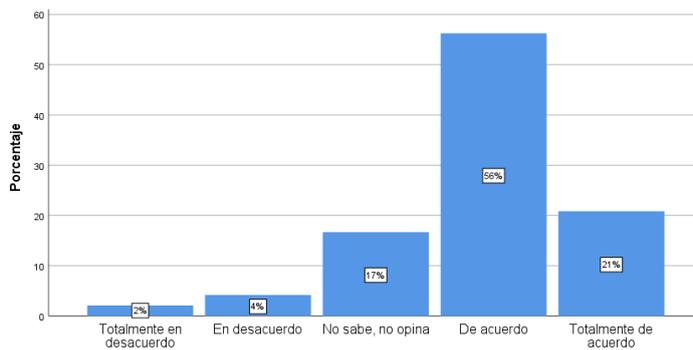
*¿Asimilo con solvencia la presión y las expectativas laborales de mis jefes?*



En la encuesta, 25% están totalmente de acuerdo, 63% de acuerdo, 6% no sabe, no opina, 4% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 27**

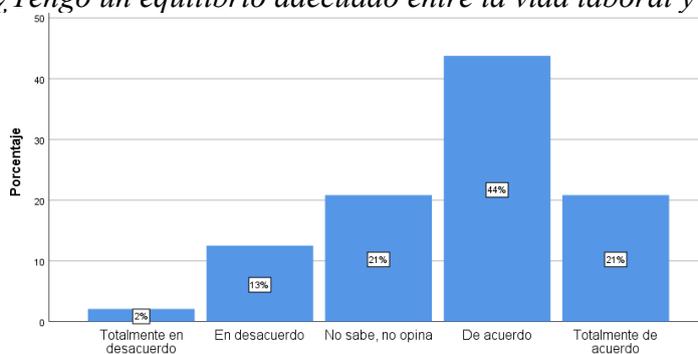
*¿Experimento un trato justo en mi organización?*



En la encuesta, 21% están totalmente de acuerdo, 56% de acuerdo, 17% no sabe, no opina, 4% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 28**

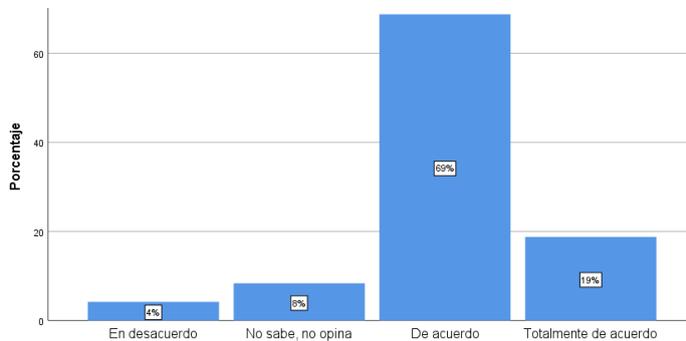
*¿Tengo un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?*



En la encuesta, 21% están totalmente de acuerdo, 44% de acuerdo, 21% no sabe, no opina, 13% en desacuerdo, 2% totalmente en desacuerdo.

**Figura 29**

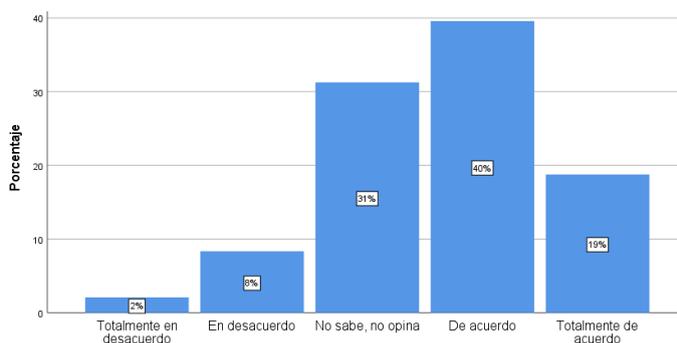
*¿Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral?*



En la encuesta, 19% están totalmente de acuerdo, 69% de acuerdo, 8% no sabe, no opina y 4% están en desacuerdo.

**Figura 30**

*¿Cuento con apoyo emocional y psicológico en mi organización?*



En la encuesta, 19% totalmente de acuerdo, 40% de acuerdo, 31% no sabe, no opina, 8% en desacuerdo y 2% están totalmente en desacuerdo.

**Figura 31**

*¿Cuándo trabajo me concentro física y emocional con las tareas del trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4.2	4.2	4.2
	No sabe, no opina	4	8.3	8.3	12.5
	De acuerdo	26	54.2	54.2	66.7
	Totalmente de acuerdo	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

En la encuesta, 33% están totalmente de acuerdo, 54% de acuerdo, 8% no sabe, no opina y 4% están en desacuerdo.

### 4.3 Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general:

**HGØ:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana 2023.

#### Plantear la hipótesis alternativa

**HG:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima metropolitana 2023.

#### Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H1

#### Tabla 2

Correlación de la Hipótesis general

		<b>Correlaciones</b>	
		¿Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral?	¿Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización?
¿Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral?	Correlación de Pearson	1	,861
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
¿Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización?	Correlación de Pearson	,861	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

#### Decisión y conclusión:

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.861) entre si se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral y si se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización.

### Hipótesis Específica 1:

#### Proponer hipótesis Nula

**HE10:** No existe relación significativa entre el clima laboral y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

#### Plantear la hipótesis alternativa

HE1: Existe relación significativa entre el clima laboral y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

#### Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H1

### Tabla 3

Correlación de la hipótesis específica 1

		<b>Correlaciones</b>	
		Existe un equilibrio adecuado entre la VL y P	¿Experimento un trato justo en mi organización?
¿Existe un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
¿Experimento un trato justo en mi organización?	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

**Decisión y conclusión:**

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre el clima laboral y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.925) entre si existe un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal y si experimento un trato justo en la organización.

**Hipótesis Específica 2:****Proponer hipótesis Nula**

**HE2Ø:** No existe relación significativa entre la autonomía y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

**Plantear la hipótesis alternativa**

HE2: Existe relación significativa entre la autonomía y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

**Nivel de significación**

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H2

**Tabla 4**

Correlación de la hipótesis específica 2

		<b>Correlaciones</b>	
		¿Experimento un ambiente laboral positivo y motivador?	¿Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional?
¿Experimento un ambiente laboral positivo y motivador?	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
¿Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional dentro de mi organización?	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

**Decisión y conclusión:**

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre la autonomía y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.918) entre si ha experimentado un ambiente laboral positivo y motivador y si encontró oportunidades para el desarrollo profesional dentro de la organización.

**Hipótesis Específica 3:****Proponer hipótesis Nula**

**HE30:** No existe relación significativa entre normativa organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

### Plantear la hipótesis alternativa

HE3: Existe relación significativa entre normativa organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

### Nivel de significación

Si el p valor es mayor o igual a 0.050 se acepta H0

Si el p valor es menor o igual a 0.050 se acepta H3

### Tabla 5

Correlación de la hipótesis específica 3

		<b>Correlaciones</b>	
		¿Se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización?	¿Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral?
¿Se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización?	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
¿Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral?	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

### Decisión y conclusión:

Dado que el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre la autonomía y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

Luego del resultado obtenido con la correlación de R de Pearson se infiere que existe una influencia positiva alta (0.714) entre si se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización y si se siente seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general, se encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la compañía G&S Gestión y Sistemas SAC, Consultora Tecnológica. Lo que sugiere que el ambiente laboral influye de manera directa en la satisfacción y el bienestar de los empleados. La correlación observada está alineada con los desafíos que enfrenta la empresa y líneas de negocio, que cuenta con más de cien empleados, incluyendo ingenieros, técnicos, administrativos y otros colaboradores. La interacción entre estos grupos es limitada, ya que la mayoría de las tareas se realizan de forma remota. Además, se enfrenta a una alta rotación de personal, deficiencias en la comunicación interna y una falta de claridad sobre metas e incentivos, lo que afecta la motivación general.

Los resultados revelan que un clima laboral positivo, caracterizado por un liderazgo efectivo, buenas relaciones interpersonales y una cultura organizacional saludable, está asociado con un mayor bienestar laboral entre los trabajadores. Esto se corrobora con el resultado obtenido con la correlación de R de Pearson que muestra una influencia positiva alta (0.861) entre si se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en su entorno laboral y si se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización. Esto concuerda con lo explicado por Alles (2008), cuando afirma que la cultura organizacional es elemental para el éxito de una empresa, cualquiera sea su propósito u objetivo, porque ofrece a sus integrantes una identidad y una visión de la empresa. Las instituciones con una cultura definida logran continuidad y la identificación de sus trabajadores, asegurando una cultura eficiente.

Respecto al primer objetivo específico determinar la relación entre el Clima Laboral y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.

No estamos de acuerdo con Rojas (2020), en su investigación del clima organizacional y bienestar psicológico de los profesores de la Universidad Privada de Lima Sur, que encontró una baja correlación entre clima organizacional y salud mental (0,387). Además, se encontraron correlaciones bajas a moderadas entre las variables. Lo que se refrenda con un 54 % que están totalmente de acuerdo y 40% de acuerdo.

Respecto al segundo objetivo específico determinar la relación entre Autonomía y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023, concordamos con González (2015), en la tesis sobre la relación del clima organizacional y el bienestar laboral en una corporación de telecomunicaciones en el Ecuador, donde demostró la vinculación entre ambas variables. Encontrando que el clima organizacional en esta empresa está relacionado fuertemente con las expectativas laborales de los trabajadores. Las otras dimensiones tienen una asociación débil; sin embargo, deben generar expectativas en todo el personal. Se observó que los empleados que disfrutaban de un mayor grado de autonomía en su trabajo tienden a reportar niveles más altos de bienestar laboral. Esto sugiere que la capacidad de tomar decisiones y controlar su propio trabajo puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral, corroborado por un 54% de los participantes que están totalmente de acuerdo y un 40% que están de acuerdo, alcanzando un 94% de consenso.

Respecto al tercer objetivo específico, encontramos que la adherencia a una normativa organizacional clara y justa se correlacionó positivamente con el bienestar laboral de los trabajadores. Los empleados que perciben que las reglas y políticas de la empresa son justas y equitativas tienden a experimentar un mayor nivel de satisfacción en el trabajo. Lo que se refrenda con correlación de R de Pearson que muestra una influencia positiva alta (0.714) entre sí y se percibe falta de claridad en los objetivos y metas de la organización y si se siente

seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral.

En resumen, este estudio destaca la importancia del clima organizacional en la promoción del bienestar laboral de los empleados. Mejorar el ambiente de trabajo, fomentar la autonomía y garantizar una normativa organizacional justa pueden ser estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida laboral en la empresa estudiada.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 La investigación confirma la relevancia del clima organizacional como factor determinante en el bienestar laboral de los empleados. Un entorno laboral positivo, caracterizado por relaciones saludables, un liderazgo efectivo y una cultura organizacional favorable, es fundamental para promover la satisfacción y el bienestar de los trabajadores lo que se corrobora con un 86.1% de total acuerdo.
- 6.2 Los hallazgos sugieren que mejorar el clima laboral puede ser una estrategia efectiva para promover el bienestar laboral de los empleados. Invertir en la creación de un ambiente de trabajo positivo y en el fortalecimiento de la autonomía de los trabajadores puede contribuir significativamente a mejorar su calidad de vida laboral. Lo que se corrobora con un 38.7% de total acuerdo, implicando una tarea a corto plazo.
- 6.3 Se destaca la importancia de proporcionar a los empleados un mayor grado de autonomía en su trabajo, así como una normativa organizacional clara y equitativa. Estos aspectos están positivamente relacionados con el bienestar laboral y representan áreas clave para la intervención con el fin de mejorar la satisfacción de los trabajadores. Lo que se corrobora con un 54.0% de total acuerdo.
- 6.4 Con base en los resultados obtenidos, se sugiere que las empresas en Lima Metropolitana implementen políticas y prácticas que fomenten un clima organizacional positivo, promuevan la autonomía de los empleados y aseguren una normativa organizacional justa y equitativa. Estas medidas pueden contribuir significativamente a mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores. Lo que se corrobora con un 71.4% de total acuerdo.

6.5 En conclusión, este estudio proporciona evidencia empírica de la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana, destacando la importancia de crear un entorno laboral positivo para promover la satisfacción y el bienestar de los empleados, y sugiere que las empresas deben centrar sus esfuerzos en mejorar estas áreas clave para lograr un impacto positivo en la calidad de vida laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 La empresa debe considerar la implementación de programas diseñados a mejorar el clima organizacional. Estos programas pueden incluir actividades de desarrollo de equipo (team building), promover una comunicación abierta y efectiva entre empleados y líderes, así como iniciativas para promover un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Estas iniciativas pueden fortalecer las relaciones laborales y aumentar la satisfacción general de los empleados.
- 7.2 Se recomienda promover la autonomía de los empleados en la realización de sus tareas y proyectos. Esto puede lograrse mediante la delegación de responsabilidades de manera efectiva, proporcionando capacitación adecuada y creando oportunidades para que los empleados tomen decisiones y resuelvan problemas relacionados con su trabajo. Involucrar a los empleados en la toma de decisiones también puede mejorar su sentido de propiedad y motivación
- 7.3 La empresa debe revisar y actualizar sus políticas organizacionales para garantizar que sean claras, justas y equitativas. Esto incluye políticas relacionadas con la remuneración, la promoción, el desarrollo profesional y la resolución de conflictos. Es crucial comunicar estas políticas de manera efectiva a todos los empleados y asegurar su aplicación consistente en toda la organización para mantener la transparencia y la equidad.
- 7.4 Se sugiere establecer mecanismos de monitoreo continuo del clima laboral y del bienestar de los empleados. Esto podría incluir la realización regular de encuestas de satisfacción laboral, la organización de grupos de discusión y la realización de

reuniones individuales con empleados. Estos mecanismos permitirán identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

7.5 La empresa debería invertir en el desarrollo personal y profesional de sus empleados mediante programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de crecimiento dentro de la organización y programas de bienestar que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Estos esfuerzos pueden contribuir a la mejora del bienestar laboral y al aumento del compromiso y la retención de talento.

7.6 Al implementar estas recomendaciones, la empresa puede mejorar significativamente el clima organizacional y el bienestar laboral de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a un mayor compromiso, productividad y retención de talento en la organización.

### VIII. REFERENCIAS

- Amaguaña, J., Ramón, D., Matamoros, Ch. y Borja, D. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral, Ecuador. *Rev. Digital Publisher*, 9, 687-699  
<https://orcid.org/0000-0001-9454-8592>
- Aquije, M. (2018). *Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer Lima – 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35536>
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio de cultura a través de la gestión por competencias*. Ed. Granica.
- Ayala, K. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño del GAD de Guano, Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional UNC.  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8601/1/7.TESIS%20Keila%20Geomara%20Ayala%20Paguay-ING-COM.pdf>
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométrica. *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organizaciones*. 26 (2), 157-170.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622010000200007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007)
- Budner, S. (1985). Intolerancia de la ambigüedad en la personalidad variable. *Journal of Personality*, 30(1), 29–50.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x>

Cámara de Comercio de Lima (2023). Estudios sobre el bienestar laboral de los trabajadores.

Casales, J. (2004). *Psicología Social*. Editorial Félix Varela.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2023). Panorama social de América Latina y el Caribe 2023. La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. <https://repositorio.cepal.org/items/da31764f-7b44-43e2-8be4-290f26b7d01f>

Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*. Ed. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, dinámica del éxito en las organizaciones*. Ed. Mc Graw Hill.

Espinoza, A. y Gaspar, J (2018). Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica 2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional UNH.

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/07e1fe6b-61ac-438b-91ce-190b9dea711e>

Farías, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambo grande, Piura*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82075>

Flores, V. D. V. (2018). *Bienestar laboral de los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia en el distrito de Lima*. [Tesis de Grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <https://hdl.handle.net/20.500.11818/3486>

Furhman, A. (2001). *Psicología Organizacional: el comportamiento del individuo en las*

*organizaciones*. Ed. Oxford University

- Gavilanes, J., Álvarez, S., Toasa, S., y Jaramillo, P. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Ciencia Tecnología e Innovación en Salud Público*, 5(2), 1–14. <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/221>
- Gómez, R. V., Moreno, M. P., Valdez, I. A., Rubio, S. M., Aranda, C., y León, S. G. (2019) Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Rev. Científica retos de la ciencia*, 3, 7  
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301/151>
- González, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Ciencia y Tecnología Revista Científica Multidisciplinar*, 2(8), 6-6.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8591556>
- Gonzaga, R., y Arcaya, L. (2021). *Clima organizacional y el satisfaccion laboral de trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio institucional UCSS.  
[https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya\\_Gonzaga\\_tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Farías, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo grande, Piura*. [Tesis para optar el grado académico, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82075>

Herzberg, F. (1959). *El trabajo de la motivación*. Ed. EUA

Joly, H. (2024). *El corazón de los negocios*. Ed. Harvard Business

Likert, R. (1990). *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración*. Editorial Deusto. Bilbao.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Nueva York: McGraw-Hill

LHH Global (2023). Estudio sobre la felicidad laboral.  
<https://lhh.pe/resultados-y-estudios/>

Martínez, J. y Rivera, P. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Revista Investigación e Ingeniería*, 7(2), 77-81.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326978/20784204/122077>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.

Álvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario.  
<https://editorial.urosario.edu.co/gpd-clima-organizacional-en-colombia.html>

Ministerio de Salud [MINSA] (12 enero, 2024). Prioridades nacionales en Salud 2024. CNS.  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/920973-minsa-aprobo-las-prioridades-nacionales-en-salud-2024-2030-propuestas-por-el-consejo-nacional-de-salud>

Ministerio de Trabajo [MINTRA] (2023-24). Plan comunicación interna. Oficina de Recursos Humanos. ORH. autoridad Nacional del Servicio Civil. SERVIR.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5035895/Plan%20de%20Comunicaci%C3%B3n%20Interna%20SERVIR%202023%20-%202024.pdf?v=1692829209>

- Moos, R. (2014). *Adaptación de la Escala de Clima Social Organizacional*. Editorial Palo Alto
- Ordoñez, L. (2015). Autoconcepto Físico y Bienestar Psicológico en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Agora*. 2, 2. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/27>
- Organización Mundial de la Salud (2023). Salud de los trabajadores, bases de datos y herramientas. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Payne, D. (1976). *Organizational structure and climate*, en M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Pritchard, R. y Karasick, B. (1973). Los efectos del clima en la empresa y la satisfacción de los trabajadores. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effects-of-organizational-climate-on-managerial-Pritchard-Karasick/501870c7a09ec054a3805183d42118b3b07aab41>
- Qenaya, E. (2020). Relación entre bienestar laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa de Transporte Peches EIRL, Arequipa 2020. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11789>
- Rankia, (set 10, 2024). ¿Cuánto vale un día y una hora de trabajo en Colombia 2023? <https://www.rankia.co/blog/mejores-opiniones-colombia/4185148-cuanto-vale-dia-hora-trabajo-colombia>
- Reyes, O. y Rains, F. (2014). Teoría del Bienestar y el Óptimo de Pareto como Problemas Microeconómicos. *REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias*

*Económicas*, 2(3), 217–234.

<https://doi.org/10.5377/reice.v2i3.1457>

Rojas, M. (2020). *Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur – 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4272>

Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. Ed. Universidad Católica de Chile

Sánchez, O. (2023). *Bienestar Laboral y Clima Organizacional en la Productividad de una Empresa Agraria – La Libertad, 2023*. [Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/122118>

Samuelson, P. (1999). *Economía*. Ed. Mc. Graw Hill

Shannon, C. y Weaver, W. (1949). *La Teoría matemática de las comunicaciones*. Urbana.

Supo, J. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ed. Bioestadístico.

Tippin, M. (Julio 23, 2020). *Problemas de comunicación en las organizaciones, como atenuarlos*. Escuela de Administración de Negocios para Graduados.

<https://ue.edu.pe/opinando/los-problemas-de-comunicacion-en-las-organizaciones-y-como-atenuarlos>

Torres, L. y Aguilar, T. (2022). *Clima organizacional y felicidad laboral en una entidad financiera de San Martín*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPU.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5944>

Toro, F. (2005). *El clima organizacional: Perfil de empresas colombianas*. CINCEL Ltda.

[https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf)

[Alvarez/publication/315874314\\_Claridad\\_organizacional/links/59484149458515db1f](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf)

[d7090b/Claridad-organizacional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf)

Travéz, H. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en la IES del Ecuador. El objetivo fue describir la relación entre el clima organizacional actual y evaluar la satisfacción laboral. *Rev. Venezolana de Gerencia*, 26, 663-667

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>

Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia*. [Monografía de Grado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional UDEA.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)

Veliz, A., Dorner, A., Soto, A., Reyes, J., y Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Revista Medisur*, 16(2), 259-266. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/issue/view/98>.

Villareal, P. (2023). *Construcción del Bienestar Laboral a través de una propuesta de clima organizacional en el Centro de Investigación y Docencia en Educación de la Universidad Nacional 2023*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Institucional UNCR.

<https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/f8e9e8ea-defa-4897-bef8-6412338c92c1/content>

Vigoya, V. A. (2002). Bienestar Social Laboral Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Escuela Superior de Administración Pública.

<https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/8625/12108-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXO 1: Matriz de consistencia: Relación entre Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada 2023, L.M.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores			Metodología
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
<b>Principal</b>	<b>General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Clima organizacional</b>	Clima laboral Autonomía Normativa organizacional	-Relaciones internas -Condiciones de trabajo -Procedimientos y reglas  -Autodeterminación -Confianza -Desempeño  -Presión -Respaldo -Ámbito laboral	<b>Tipo</b> Descriptivo  <b>Nivel</b> Correlacional  <b>Diseño</b> No experimental. Transversal
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Bienestar Laboral los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.	Existe relación significativa entre Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.				
<b>Problema Secundario</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específica</b>	<b>Bienestar laboral</b>	Psicosocial Efecto colateral Dedicación	-Afecto -Competencias -Expectativas  -Somatización -Alineación -Desgaste  -Implicancia laboral -Energía -Concentración de trabajo	<b>Población</b> 50 trabajadores G&S  <b>Muestreo</b> No probabilístico, Intencional  <b>Tamaño de la muestra:</b> 50 Técnica Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario
PE1: ¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y el Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023?	OE 1: Determinar la relación entre el Clima Laboral y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.	HE 1: Existe relación significativa entre el clima laboral y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.				
PE2: ¿Cuál es la relación entre la Autonomía del Clima Organizacional y el Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada 2023?	OE 2: Determinar la relación entre Autonomía y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.	HE 2: Existe relación significativa entre la autonomía y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.				
PE3: ¿Cuál es la relación de la Normativa Organizacional y el Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada 2023?	OE 3: Determinar la relación de Normativa Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.	HE 3: Existe relación significativa entre la Normativa Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana 2023.				

## ANEXOS 2

## Encuesta

Encuesta para conocer el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa G&S Gestión y Sistemas SAC.

Favor guiarse por la siguiente tabla:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe, no opina	En acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Preposiciones	1	2	3	4	5
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>Clima laboral</b>					
1	Se percibe un ambiente de respeto y cordialidad en tu entorno laboral					
2	Siente que la comunicación entre los miembros de tu equipo es efectiva					
3	Experimenta situaciones de conflicto no resueltas en la organización					
4	Encuentra oportunidades de desarrollo profesional en tu trabajo					
	<b>Autonomía</b>					
5	Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en tu departamento					
6	Recibo reconocimiento por tus logros y contribuciones laborales					
7	Percibo falta de claridad en los objetivos y metas de la organización					
8	Se promueve un ambiente de competencia desleal entre colegas					
	<b>Normativa organizacional</b>					
9	Se valora la diversidad y la inclusión en lugar de trabajo					
10	Hay un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal					
11	Se experimenta situaciones de estrés no gestionadas en la organización					
12	Hay mucha de confianza entre los miembros de los equipos de trabajo					
	<b>BIENESTAR LABORAL</b>					
	<b>Psicosocial</b>					
13	Me siento satisfecho/a con el trabajo y las tareas que realizo					
15	Experimento un ambiente laboral positivo y motivador					
15	Percibo una carga de trabajo adecuada que no afecta mi bienestar emocional					
16	Tengo pocos conflictos significativos con los colegas o superiores					
	<b>Efecto colateral</b>					
17	Recibo reconocimiento por los avances en el ambiente de trabajo					
18	Encuentro oportunidades para el desarrollo profesional					
19	Asimilo con solvencia la presión y las expectativas laborales de mis jefes					
20	Experimento un trato justo en el trabajo.					
	<b>Dedicación</b>					
21	Tengo un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal					
22	Me siento seguro/a y respaldado/a en mi entorno laboral					
23	Cuento con apoyo emocional y psicológico en mi trabajo.					
24	Cuando trabajo me concentro física y emocional con las tareas del trabajo					

**Muchas gracias.**

## ANEXOS 3

### Entrevista

#### A la jefa del área de recursos humanos

##### 1.- ¿Cuál es la línea de trabajo en su empresa?

La empresa de consultoría tecnológica, y tiene diferentes áreas(líneas) de negocio, por ello la diferencia del personal administrativo y operación (que vienen a ser los ingenieros de sistemas, arquitectos, técnicos con computación, informática, sistemas, etc.).

##### 2.- ¿Cuáles son los métodos de trabajo actuales?

y la mayor población trabaja de manera remota, por tal motivo, existe poco compromiso e identificación con la empresa, muchas veces se han evidenciado baja productiva con los procesos en la empresa y el de llegar a los clientes, existe poca comunicación con las diferentes líneas de negocio y áreas, solo se conocen los grupos de trabajos

##### 3.- ¿Respecto a las relaciones comunicacionales, como se comportan estas en su empresa?

Falta de relaciones interpersonales, y poca asistencia actividades de integración debido a que no se sienten identificados con la empresa, se tuvo alta rotación de personal el año pasado y con respecto a la encuesta de clima laboral que se realizó el año pasado, algunos resultados fueron estos:

- Limitaciones de condiciones de trabajo, recursos y actividades de bienestar lo que genera desmotivación y falta de compromiso.

##### 4.- ¿Cuáles cree usted que serina las actividades necesarias de implementar en su empresa?

- Falta de Actividades de integración e interés por parte de la empresa, el cual, no permite compartir con todas las áreas y aumentar el nivel de productividad con los equipos.
- Existencia de aislamiento de los equipos de trabajo entre las diferentes áreas.
- Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
- La falta de valorar a los colaboradores y poca comunicación, entendiendo que son el alma de la empresa.

**ANEXO 4****Carta para validación de instrumento-1**

Lima, febrero del 2024

Señor (a): Dr. Orlando Diaz López  
Docente de la Universidad Tecnológica del Perú  
Presente. -  
Asunto: Validación de instrumento

Estimado Dr:

Es un placer saludarlo e informarle que, como estudiante del curso de tesis, requiero validar los instrumentos cuales recogeré datos necesarios para el desarrollo de mi investigación. El título de mi proyecto de investigación es: “Relación entre Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención. Recorro a usted como JUEZ EXPERTO, dada su amplia experiencia en investigación educativa.

Aspectos fundamentales a tomar en cuenta para la validación:

1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Matriz de consistencia.
3. El instrumento (cuestionario).
4. Formato de validación de juicio de experto.

Los resultados de esta evaluación, servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario.

Agradeceré su valiosa cooperación.

Atentamente,



---

**María Alexandra Flores Valcárcel**  
DNI: 74035015

## Carta para validación de instrumento-2

Lima, febrero del 2024

Señor (a): Mg.

Docente de la Universidad Autónoma del Perú

Presente. -

Asunto: Validación de instrumento

Estimado (a) Mg: Angélica Cornejo Chávez

Es un placer saludarlo e informarle que, como estudiante del curso de tesis, requiero validar los instrumentos cuales recogeré datos necesarios para el desarrollo de mi investigación. El título de mi proyecto de investigación es: “Relación entre Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención. Recorro a usted como JUEZ EXPERTO, dada su amplia experiencia en investigación educativa.

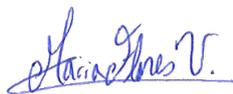
Aspectos fundamentales a tomar en cuenta para la validación:

1. Matriz de operacionalización de variables.
2. Matriz de consistencia.
3. El instrumento (cuestionario).
4. Formato de validación de juicio de experto.

Los resultados de esta evaluación, servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario.

Agradeceré su valiosa cooperación.

Atentamente,



---

**María Alexandra Flores Valcárcel**  
DNI: 74035015

## Anexo 5: Validaciones de jueces expertos

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**OFICINA DE GRADOS Y TITULO Y GESTION DEL EGRESADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO**

<b>I. DATOS GENERALES</b>			
1.1.	Apellidos y nombres del experto	Dr. Orlando Gustavo Diaz López	
1.2.	Cargo e institución donde labora	Docente Universidad Tecnológica del Perú	
1.3.	Nombre del instrumento a validar	Cuestionario para conocer el Clima organizacional y el Bienestar laboral generado a partir de dimensiones del investigador	
1.4.	Autor del instrumento	Lic. María A. Flores Valcárcel	
1.5.	Título de la Investigación	Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada, Lima Metropolitana. 2023	
<b>II. CUADRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS</b>			
Indicar el puntaje (entre 1 a 10) con el que califica la validez de las preguntas.			
N.º	Indicadores	Calificación	
1.	Claridad	10	
2.	Objetividad	10	
3.	Actualidad	9	
4.	Organización	10	
5.	Suficiencia	10	
6.	Intencionalidad	10	
7.	Consistencia	10	
8.	Coherencia	10	
9.	Metodología	9	
10.	Pertinencia	10	
<b>Total de puntos</b>			<b>98</b>
<b>III. OPINIÓN FINAL SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b>			
Este cuestionario creado a partir de las dimensiones analizadas es aplicable			
Lugar y fecha	Apellidos y nombre	DNI	
Marzo 2024	Dr. Orlando Gustavo Diaz López	08820518	

De 86 a 100 puntos: Calificación: Excelente  
De 71 a 85%: Calificación: Bueno  
De 56 a 70 puntos: Calificación: Aceptable.  
Menos de 55: Calificación: Deficiente

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**OFICINA DE GRADOS Y TITULO Y GESTION DEL EGRESADO**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO**

<b>I.</b>		<b>DATOS GENERALES</b>	
1.1.	Apellidos y nombres del experto	Mg. Angelica Chávez Cornejo	
1.2.	Cargo e institución donde labora	Docente Metodóloga Universidad Autónoma del Perú	
1.3.	Nombre del instrumento a validar	Cuestionario para conocer el Clima organizacional y el Bienestar laboral generado a partir de dimensiones del investigador	
1.4.	Autor del instrumento	Lic. María A. Flores Valcárcel	
1.5	Título de la Investigación	Clima Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de una empresa privada, Lima Metropolitana. 2023	
<b>II.</b>		<b>CUADRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS</b>	
Indicar el puntaje (entre 1 a 10) con el que califica la validez de las preguntas.			
<b>N.º</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calificación</b>	
1.	Claridad	10	
2.	Objetividad	10	
3.	Actualidad	9	
4.	Organización	9	
5.	Suficiencia	10	
6.	Intencionalidad	10	
7.	Consistencia	10	
8.	Coherencia	10	
9.	Metodología	9	
10.	Pertinencia	10	
<b>Total de puntos</b>		<b>97</b>	
<b>III.</b>		<b>OPINIÓN FINAL SOBRE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b>	
Este cuestionario autogenerado es viable de aplicarse			
Lugar y fecha	Apellidos y nombre	DNI	
Marzo 2024	Mg. Angelica Chávez Cornejo	09742873	

De 86 a 100 puntos: Calificación: Excelente

De 71 a 85%: Calificación: Bueno

De 56 a 70 puntos: Calificación: Aceptable.

Menos de 55: Calificación: Deficiente

### Anexo 6: Evidencias estadísticas

Resultado4[1].spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Estadísticos  
Tabla de frecuencia

**¿Experimenta situaciones de conflicto no resueltas en la organización?**

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	4	8.3	8.3	8.3
	No sabe, no opina	2	4.2	4.2	12.5
	De acuerdo	24	50.0	50.0	62.5
	Totalmente de acuerdo	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**¿Encuentra oportunidades de desarrollo profesional en su trabajo?**

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	7	14.6	14.6	14.6
	En desacuerdo	20	41.7	41.7	56.3
	No sabe, no opina	9	18.8	18.8	75.0
	De acuerdo	11	22.9	22.9	97.9
	Totalmente de acuerdo	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**¿Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en su área?**

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	2	4.2	4.2	4.2
	No sabe, no opina	4	8.3	8.3	12.5
	De acuerdo	24	50.0	50.0	62.5
	Totalmente de acuerdo	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	