

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS
DOCENTES DE LOS NIVELES PRIMARIA Y SECUNDARIA DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE
CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.**

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Liz Stephannie Pajares Torres

Asesor

Maestro César Montoya Ramírez

<https://orcid.org/0000-0001-9670-3509>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD PÚBLICA Y POBLACIONES VULNERABLES

SUB-LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD OCUPACIONAL

JURADO EVALUADOR

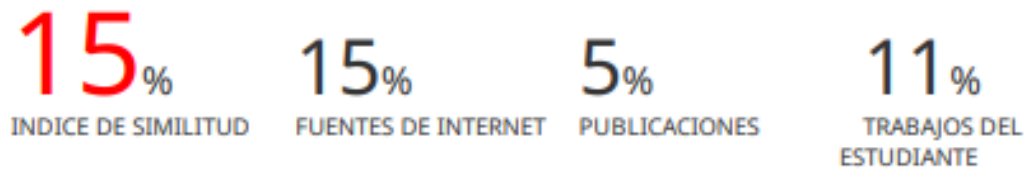
Jurado 1	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	Mg. PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	www.grafiati.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	edoc.pub Fuente de Internet	

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar si el ambiente laboral influye en el bienestar psicológico de los maestros de primaria y secundaria en una institución educativa pública en la ciudad de Cajamarca en 2023. El estudio sigue un enfoque cuantitativo, tiene un contexto explicativo, se llevó a cabo bajo un esquema no experimental y sigue un método hipotético-deductivo. Se encontró que el ambiente laboral no influye en el bienestar psicológico de los maestros en una institución educativa pública en la ciudad de Cajamarca en 2023. De igual manera, el ambiente laboral no influye en las dimensiones de relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno y crecimiento personal. Por otro lado, el ambiente laboral sí influye en las dimensiones de autoaceptación y propósito en la vida.

Abstract

The objective of this research was to determine whether the work environment influences the psychological well-being of primary and secondary school teachers at a public educational institution in the city of Cajamarca in the year 2023. The study adheres to a quantitative approach, has an explanatory context, was conducted under a non-experimental scheme, and follows a hypothetical-deductive method. It was found that the work environment does not influence the psychological well-being of teachers at a state educational institution in the city of Cajamarca in the year 2023. Likewise, the work environment does not influence the dimensions of positive relationships, autonomy, environmental mastery, and personal growth. On the contrary, the work environment does influence the dimensions of self-acceptance and purpose in life.

Dedicatoria

Esta tesis esta dedica a mis seres queridos por la constante motivación para poder culminar esta meta propuesta.

Agradecimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis docentes por todo lo que me enseñaron durante el tiempo dedicado en este programa de maestría.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación.....	4
I.3.1. Objetivo general.....	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación	4
I.5. Alcance de la investigación	5
II. MARCO TEÓRICO.....	6
II.1. Antecedentes	6
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
II.1.2. Antecedentes nacionales	8
II.2. Bases teóricas.....	11
II.3. Marco conceptual (terminología)	18
III. HIPÓTESIS	20
III.1. Declaración de hipótesis	20
III.1.1. Hipótesis general.....	20
III.1.2. Hipótesis específicas	20
III.2. Operacionalización de variables.....	21

IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	22
IV.1.	Tipo de investigación.....	22
IV.2.	Nivel de investigación	22
IV.3.	Diseño de investigación.....	22
IV.4.	Método de investigación.....	22
IV.5.	Población.....	23
IV.6.	Muestra	23
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	23
IV.7.1.	Técnica.....	23
IV.7.2.	Instrumento.....	23
IV.8.	Presentación de resultados.....	24
V.	RESULTADOS	25
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	38
VI.1.	Discusión	38
VI.2.	Conclusiones.....	43
VI.3.	Recomendaciones	44
	Lista de referencias	46
	Apéndice.....	48

Índice de tablas y figuras

Tabla N° 1: Escalas aplicadas	23
Tabla N° 2: Distribución de niveles del clima laboral.....	24
Tabla N° 3: Distribución de dimensiones del clima laboral	25
Tabla N° 4: Distribución de niveles del bienestar psicológico	26
Tabla N° 5: Distribución de dimensiones del bienestar psicológico	27
Tabla N° 6: Normalidad de la variable clima laboral	28
Tabla N° 7: Normalidad de la variable bienestar psicológico	28
Tabla N° 8: Influencia del clima laboral en el bienestar psicológico	29
Tabla N° 9: influencia del clima laboral en la dimensión autoaceptación.....	30
Tabla N° 10: Influencia del clima laboral en la dimensión relaciones positivas	31
Tabla N° 11: influencia del clima laboral en la dimensión autonomía	32
Tabla N° 12: Influencia del clima laboral en la dimensión dominio del entorno	33
Tabla N° 13: influencia del clima laboral en la dimensión propósito de la vida.....	34
Tabla N° 14: influencia del clima laboral en la dimensión crecimiento personal.....	35

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La mayor parte de nuestra vida la pasamos trabajando, el promedio de tiempo de trabajo de un colaborador en la Unión Europea es de 37.1 horas a la semana (Clockify, s.f.), en el caso de Latinoamérica existen las jornadas laborales más largas con un aproximado de 48 horas a excepción de los países Venezuela, Ecuador y Chile con 40 horas de trabajo (Vargas.S, 2023) y en caso de Perú según la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo es de 48 horas semanales, que implica unas 2.304 horas al año entre 8 a 10 horas laborables diarias aproximadamente (Diario Oficial El Peruano, 1996), concluyendo que la mitad de nuestra subsistencia acontece en el ámbito laboral, ya que es el medio de sustento de las personas para la manutención de su familia y el cumplimiento de objetivos planteados. Esta situación nos lleva a analizar la importancia que debe de tener el clima laboral dentro de una entidad donde brinda empleabilidad a las personas.

La educación sigue la misma dinámica, lo que implica que se ajusta a las demandas laborales que cada vez son más altas. Las Instituciones Educativas están tratando de enfocarse en solicitar capacitación continua a sus educadores, generando un entorno laboral riguroso para los mismos. Los maestros deben enfrentar múltiples responsabilidades y demandas exigentes, lo que puede resultar en niveles significativos de estrés y afectar su bienestar mental (Fernando, Montoya y Paredes, Vélez 2009).

En la actualidad, el bienestar psicológico es fundamental para el desarrollo de la actividad laboral, un ambiente confortable en donde los trabajadores generan percepciones favorables, se sienten más felices, resguarda la salud mental y por consiguiente la productividad aumenta, en el campo de la educación, es crucial que los docentes gocen de un adecuado clima laboral y traiga consigo un buen estado de bienestar psicológico, ya que su desempeño juega un papel fundamental en la política educativa (Rojas, 2021).

En las empresas, el clima laboral es un tema que, anteriormente, causaba controversias los trabajadores vivían bajo el exceso de control, autoritarismo,

nula comunicación, tenían una fuerte tendencia al trabajo basado en la explotación y deshumanización, afectando la integridad física y psicológica de los colaboradores. Hoy en día, solo el 34% de las organizaciones a nivel nacional se interesan por el bienestar de sus colaboradores, que han implementado planes de mejora como salud mental, ejercicios físicos, yoga, entre otros (Gestión, 2022).

Un ambiente laboral negativo puede poseer una consecuencia considerable en la salud mental y emocional de los individuos, trayendo como resultados enfermedades psicológicas como altos niveles de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos depresivos, síndrome de burnout, abuso de sustancias o incluso ideación suicida. Alejandra Fonseca, gerente de Aptitus, conversó con Gestion.pe, donde indica que el 86% de los colaboradores toman la decisión de renunciar por el mal clima organizacional generado exclusivamente por los líderes, menciona además que los empleados que tienen jornadas laborales extensas, con horas extras excesivas, no significa que están comprometidos con su empresa, sino que lo hacen por el miedo a perder su empleo; del mismo modo el 14% de los encuestados, tomarían la decisión de renunciar por asuntos salariales, carencia en los beneficios académicos, entre otros (Gestión, 2019). Así mismo, las empresas también llevan consigo impactos desfavorables, puesto que, existirá una alta rotación de personal, impuntualidad, disminución de la productividad, desmotivación, incumplimiento de metas y objetivos, inadecuada comunicación, entre otros, (Great Place to Work, 2022).

Contando con una comprensión más precisa sobre el entorno organizacional y su influencia en el bienestar psicológico de los empleados, esta investigación busca indagar la percepción, emociones y sentimientos que tienen las personas hacia su entorno laboral, además de la influencia que poseen los factores organizacionales en su actividad cotidiana y, consecuentemente, en su rendimiento, teniendo en consideración que el cuidado del clima organizacional es primordial para garantizar el bienestar emocional de los colaboradores y promover un entorno de trabajo saludable.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Existe influencia entre el clima laboral en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Existe influencia entre el clima laboral con la autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?
- ¿Existe influencia entre el clima laboral con las relaciones positivas con otros de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?
- ¿Existe influencia entre el clima laboral con la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?
- ¿Existe influencia entre el clima laboral con el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?
- ¿Existe influencia entre el clima laboral con el propósito de la vida de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?
- ¿Existe influencia entre el clima laboral con el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar si el clima laboral influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar si el clima laboral influye en la autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- Determinar si el clima laboral influye en las relaciones positivas con otros de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- Determinar si el clima laboral influye en la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- Determinar si el clima laboral influye en el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- Determinar si el clima laboral influye en el propósito de la vida de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- Determinar si el clima laboral influye en el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

I.4. Justificación de la investigación

El propósito del estudio es generar conciencia en las instituciones educativas sobre la importancia que tienen la influencia de estas variables para poder conseguir resultados favorables tanto en la organización como en el bienestar psicológico del docente; así mismo, las entidades puedan optar por medidas adecuadas para el incremento positivo del clima laboral y poder salvaguardar la

salud psicológica de sus maestros; además, identificar los factores de riesgo para prevenir un ambiente hostil y generar enfermedades psicológicas en el empleado.

I.5. Alcance de la investigación

El alcance la investigación se desarrolló en una Institución Educativa Pública de los niveles primaria y secundaria de la ciudad de Cajamarca, debido a la importancia que cada vez tiene el sector en la localidad. Se cuenta con un presupuesto propio para abarcar la zona geográfica en mención, para ello se recogerá información de colaboradores de la localidad.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Desde Colombia, Charria, Romero y Sarsosa (2022) llevaron a cabo un estudio titulado "Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria", con el fin de analizar la relación entre cómo los profesores perciben sus condiciones de trabajo y su bienestar laboral. El estudio se realizó con 132 docentes de primaria y secundaria de escuelas públicas y privadas en Cali, Colombia. Se empleó un enfoque cuantitativo correlacional y un muestreo no probabilístico intencional. Los resultados indicaron un incremento en las exigencias laborales, la organización del trabajo y la carga laboral, lo que afecta la salud de los docentes. Se halló una conexión evidente entre las condiciones laborales y el bienestar de los docentes, especialmente en aquellos con contratos temporales, quienes experimentaron inseguridad, inestabilidad y efectos negativos en su salud y rendimiento laboral.

En España, en su investigación titulada "Inteligencia Emocional y su Impacto en el Bienestar Laboral: Una Revisión Documental", Prada y Arango (2020) examinaron la relevancia de la inteligencia emocional en el bienestar laboral a través de una revisión exhaustiva de la literatura. Su objetivo era mejorar la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones. Utilizaron una metodología descriptiva con un enfoque cualitativo y concluyeron que la inteligencia emocional es un factor crucial a considerar en el diseño de programas, estrategias y políticas de bienestar laboral.

Desde Venezuela, Ramos, Coral, Villota, Cabrera, Herrera e Ivera (2020) realizaron un estudio titulado "Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en el personal administrativo de Educación Superior en San Juan de Pasto". Su objetivo fue investigar cómo se vinculan el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación superior en

Venezuela. Se seleccionó una muestra de 147 trabajadores mediante un muestreo aleatorio estratificado que incluyó a hombres y mujeres de diferentes cargos dentro de la institución. El estudio empleó un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Para recopilar datos, se utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, adaptada para adultos en una institución de educación superior, y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Los resultados mostraron una relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, sugiriendo que niveles más altos de bienestar psicológico se relacionan con niveles más altos de satisfacción laboral.

Sander y Córdova (2018) realizaron un estudio en Buenos Aires titulado "Relación entre el bienestar psicológico laboral, el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo". Su objetivo fue examinar cómo el clima sociolaboral y las condiciones laborales se relacionan con el bienestar psicológico de los colaboradores. La muestra incluyó a 100 sujetos seleccionados mediante un muestreo no probabilístico accidental simple, provenientes en su mayoría de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (57 %) y del Gran Buenos Aires (43 %). Del total, el 48 % eran hombres y el 52 % mujeres, con una edad promedio de 31,56 años. Se utilizaron el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010), la Escala de Condiciones del Trabajo (Blanch, 2005, adaptada por Ferrari, 2005-2007) y la Escala de Clima Sociolaboral (Blanch, 2005, adaptada por Ferrari, 2005-2007), además de considerar variables sociolaborales. Los resultados revelaron una relación directa significativa entre el clima sociolaboral y la dimensión del bienestar psicológico laboral que evalúa las expectativas de los trabajadores, así como una relación inversa significativa con la dimensión que evalúa la alienación de los trabajadores. También se encontraron relaciones directas significativas entre las condiciones físicas y el bienestar psicológico laboral.

II.1.2. Antecedentes nacionales

En su estudio llamado "Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10, Provincia de Barranca, año 2021", Alva (2021) buscó examinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral de los docentes de la Red Educativa N° 10 en la provincia de Barranca. El estudio adoptó un enfoque básico con un diseño de investigación no experimental transversal causal. La muestra consistió en 101 docentes de cuatro colegios públicos de la provincia. Se administraron tres instrumentos a los participantes: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el examen de Identificación Laboral de Mendoza. La prueba inferencial utilizada fue la regresión logística ordinal para contrastar las hipótesis. Los resultados revelaron que el modelo explicaba el 58,6% de la variabilidad del estrés laboral en función del bienestar psicológico y la identificación laboral, según lo indicado por el coeficiente de Nagelkerke. La significancia de los parámetros de regresión ordinal fue de 0,038 y 0,000, lo que sugiere que tanto el bienestar psicológico como la identificación laboral impactan en el estrés por trabajo de los profesores.

Roja (2020) en su estudio sobre "Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur – 2020", tuvo como propósito principal establecer la conexión entre el ambiente laboral y el bienestar psicológico en 245 docentes de una universidad privada en Lima Sur en el año 2020. También se intentó determinar la conexión entre las diferentes dimensiones del bienestar psicológico y el clima organizacional. En cuanto a la metodología, se empleó la encuesta de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, así como el cuestionario de Bienestar Psicológico propuesta por Sánchez Cánovas, ambas validadas para el contexto peruano. El estudio se enmarca en una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal y un enfoque hipotético-deductivo. Los datos indicaron una correlación de baja intensidad entre el ambiente laboral y

la salud psicológica. Asimismo, se encontraron correlaciones bajas dentro de las subdimensiones del bienestar psicológico (Salud psicológica subjetiva, bienestar material y bienestar relaciones de pareja) y el ambiente organizacional. No obstante, se identificó una correlación moderada entre el bienestar laboral y el clima organizacional.

Bada, Salas, Castillo, Arrollo y Carbonell (2020) llevaron a cabo un estudio titulado "Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos" con el propósito de examinar la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes de Perú. La investigación tuvo un enfoque descriptivo y correlacional siendo 140 docentes evaluados. Se emplearon dos instrumentos de investigación: el Inventario Burnout Maslach, que evalúa el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, y la Escala de Clima Organizacional, que aborda ocho dimensiones del clima organizacional. Los resultados indicaron que había una prevalencia de estrés laboral en un nivel medio (80,7%) y una prevalencia de clima organizacional en un alto nivel (78,6%). El análisis de correlación expuso una asociación negativa altamente significativa entre el estrés laboral y el clima de trabajo.

Larrea y Matos (2019) llevaron a cabo una investigación llamada "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida en docentes de colegios públicos y privados de Lima Metropolitana". Su objetivo fue estudiar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción con la vida en docentes de colegios en Lima Metropolitana, comparando esta relación según el tipo de gestión educativa (pública y privada). La muestra incluyó a 146 docentes de nivel primaria y secundaria. Se utilizaron dos cuestionarios: el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, validado por Vicuña en Lima (2006), que evalúa diversas dimensiones del clima organizacional; y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin, para medir la satisfacción con la vida. Los resultados revelaron diferencias en las dimensiones de recompensa y satisfacción del clima organizacional entre

los docentes de colegios públicos y privados. En los colegios privados, las dimensiones de recompensa, relaciones, estándares y conflicto del clima organizacional mostraron una correlación más fuerte con la satisfacción con la vida en comparación con los colegios públicos. Por otro lado, en los colegios públicos, las dimensiones del clima organizacional que mostraron una correlación más sólida con la satisfacción con la vida en comparación con los colegios privados fueron responsabilidad, desafío y cooperación.

Aquije, M. (2018) realizó una investigación denominada "Relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en los profesionales de Línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima - 2018", con el propósito general de examinar la conexión entre el clima organizacional y el bienestar laboral. El estudio se enmarcó en un enfoque hipotético-deductivo, de tipo no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, con una población de 228 profesionales y una muestra de 100 operadores de Línea 100 con horarios y turnos diversos. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando dos cuestionarios para evaluar el clima organizacional y el bienestar laboral, con una confiabilidad de los instrumentos de alfa de Cronbach de 0,849 y 0,972, respectivamente. Para el análisis inferencial de los resultados, se aplicó el estadístico de prueba Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación directa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de 0,275, con un nivel de significancia $p < 0,05$, confirmando la hipótesis general. Además, se identificaron correlaciones entre el clima organizacional y el vigor (0,244), la dedicación (0,255) y la absorción (0,244). Estos hallazgos sugieren que existe una relación directa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los profesionales de Línea 100 del Ministerio de la Mujer en Lima en 2018.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Clima laboral

Chiavenato (2000) define al clima laboral como aquellas características o atributos del entorno organizacional y son observadas o ejercitadas por los trabajadores que forman parte de la organización, así mismo, posee influencia directa en el desenvolvimiento de los colaboradores.

Para García (2003) el ambiente laboral hace referencia a las percepciones que las personas observan en la empresa para la que labora y las ideas que se ha formado en factores como recompensas, autonomía, consideración, cordialidad, infraestructura, apoyo, apertura, etc.

Según Palma (2004), refiere que la atmósfera de trabajo es la percepción sobre los puntos de vista que tiene una persona de su ambiente de trabajo, también es parte de una oportunidad para diagnosticar, tomar acciones preventivas y correctivas que son necesarias para mejorar, además de reforzar la operatividad de procesos y resultados organizacionales.

1) Algunas teorías del clima laboral

Existen investigaciones realizadas, sobre el ambiente de trabajo que se ha incrementado, proporcionando una extensa variedad de ideas, que nos demuestra la similitud y complejidad de dicha problemática.

a) Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Likert (1969, citado por Goncalves, 2005) hace mención a la conducta asumida por los trabajadores va a depender de la conducta administrativa y de las condiciones de trabajo de acuerdo con su perspectiva. Likert plantea tres variables que conceptualizan las cualidades de una organización y cómo estas afectan la percepción de las personas sobre el clima.

Variables causales: son aquellas variables independientes, donde una empresa evoluciona y trata de obtener resultados. Las variables causales incluyen la estructura organizativa y administrativa, así como las decisiones, habilidades y actitudes.

VARIABLES INTERMEDIAS: estas variables se orientan a la medición del estado interno de la organización, representan además gran valor, puesto que; forman parte de la constitución de procesos organizacionales, cómo, por ejemplo: la motivación, el desempeño en el trabajo, la comunicación y el proceso de toma de decisiones.

VARIABLES FINALES: las variables finales son la consecuencia de las variables causales y las intermedias, estas están posicionadas a enfocar los resultados adquiridos por la empresa, así como la producción, utilidades y por supuesto la pérdida. La motivación y el desempeño laboral tiene mucha relación con el ambiente de trabajo que existe dentro de la empresa.

b) La teoría de Litwin y Stringer

Los autores Litwin y Stringer (1968) tratan de explicar la importancia de los aspectos conductuales de los individuos que trabajan en una empresa, donde la motivación y el clima laboral son utilizados para desempeñarse de manera adecuada; intentan además explicar situaciones y ambientes influyentes como el comportamiento y percepción del trabajador. Los autores mencionan nueve dimensiones que determina el clima laboral de una empresa:

Estructura: Hace énfasis a la formalidad de la organización (políticas, jerarquías, formalismos, etc.)

Responsabilidad: Se refiere al compromiso con el trabajo, además de la libertad en la toma de decisiones y exigencias propias.

Recompensa: Son aquellos incentivos recibidos por un trabajo destacado.

Riesgo: Es la forma en que la empresa promueve retos calculados con el fin de obtener las metas propuestas.

Calor: Son las cálidas relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo, entre jefes y subordinados

Apoyo: Hace referencia a la ayuda que reciben los colaboradores por parte de sus pares y directivos.

Estándares de desempeño: Son las normas de desempeño para cumplir con las metas y objetivos planteados.

Conflicto: Son aquellas dificultades que puedan presentarse en la organización, y la manera de solucionar, enfrentar y discrepar entre superiores y pares.

Identidad: Hace referencia al sentido de identificación con la empresa, un aspecto crucial en el grupo laboral.

2) Dimensiones o factores del clima laboral

Palma (2004) refiere que el ambiente organizacional es como un subordinado percibe el ambiente laboral, además nos permite evaluar las condiciones ambientales laborales con el objetivo de prevenir e incrementar medidas correctivas necesarias para un adecuado funcionamiento de los procedimientos y se logre obtener los mejores resultados. Del mismo modo Palma (2004) evalúa al clima laboral en 5 dimensiones:

Autorrealización: De acuerdo con Palma (2004), es la apreciación que un colaborador tiene del ambiente de trabajo, además de su capacidad para crecer tanto a nivel personal como profesional mientras se enfrenta a una tarea, y busca alcanzar oportunidades de crecimiento y progreso en el futuro.

Involucramiento Laboral: Según Palma (2004), se refiere a la conexión emocional y adhesión a los principios fundamentales de la institución, así como al avance y expansión de la organización.

Supervisión: Según Palma (2004), se trata del rastreo, supervisión y observación de los superiores sobre las labores de los colaboradores. Asimismo, abarca la asesoría y respaldo que los subordinados reciben de sus jefes mientras llevan a cabo sus tareas y responsabilidades asignadas.

Comunicación: Según Palma (2004), la comunicación implica el intercambio fluido, coherente y claro de palabras, información y conocimientos entre los subordinados mientras realizan sus tareas en la organización, y también incluye la evaluación de la atención tanto interna como externa de la institución.

Condiciones Laborales: Palma (2004) indica que es la percepción que los empleados tienen hacia la empresa, así mismo, hace referencia a si están dispuestos o no a aceptar la empresa, incluyendo los elementos materiales, financieros y sociales requeridos para realizar sus trabajos asignados de manera exclusiva.

3) Influencia del clima laboral en el individuo

Villareal (2017) señala que el entorno laboral, tal como es percibido por el empleado, se ve influenciado por los contextos presentes en su interacción social y en la organización estructural de la empresa, como los objetivos, la motivación, el liderazgo y la autonomía en la toma de decisiones, así como las relaciones interpersonales y la cooperación. Estos elementos orientan sus creencias, percepciones, colaboración, comportamiento, satisfacción y nivel de eficacia en el centro de labores.

La psicología es una disciplina fundamental para entender cómo cada individuo interpreta su entorno, así como la influencia que esta interpretación tiene en el individuo y en la empresa, lo que puede afectar o beneficiar la percepción del clima laboral (Cano-García, Padilla-Muñoz y Carrasco-Ortiz, 2005).

Algunos análisis comentan sobre el papel fundamental del clima laboral, estos manifiestan la relación significativa con el compromiso y el desempeño (Villareal, 2017). Fundamentalmente, los empleados centran su rendimiento y fortalecen su sentimiento de pertenencia; es decir, si los colaboradores generan resultados positivos en la organización, gracias a su compromiso pueden obtener una la ventaja competitiva. De esta manera, las entidades empresariales conocen los factores que influyen para incrementar este compromiso y lograr alcanzar el ansiado clima laboral

positivo (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010). Así mismo, Villareal (2017) indicó que el compromiso tiene tres elementos que se relaciona con el trabajador y la empresa, que son el aspecto emocional, la necesidad de mantenerse en la empresa y el aspecto normativo que está vinculado con las funciones y los procedimientos.

Finalmente, Villareal (2017) menciona que para alcanzar un soporte adecuado en el clima organizacional es obligatorio trabajar con el subordinado de manera individualizada para ofrecerle condiciones satisfactorias y favorables en su puesto de trabajo, además de una adecuada gestión de parte de los mandos, así mismo, se debe considerar una relación en armonía entre compañeros de trabajo.

II.2.2. Bienestar Psicológico

Ryff y Keyes (1995) describen el bienestar psicológico como el proceso mediante el cual el individuo busca realizarse y alcanzar su potencial, así como tener un propósito de vida que le brinde significado. La persona con bienestar psicológico asume retos y se esfuerza para superarlos y lograr alcanzar sus objetivos propuestos.

Según Garassini y Camilli (2012), el bienestar psicológico surge del discernimiento, es decir, de la evaluación general que se forma a partir de experiencias personales positivas y apreciaciones agradables en diferentes situaciones de la vida.

Según Corral (2012), el bienestar psicológico se asemeja a la salud mental, ya que implica tener un estado emocional saludable y experimentar sentimientos de crecimiento, plenitud, felicidad y bienestar subjetivo. En otras palabras, se caracteriza por la ausencia de patologías o malestar psíquico.

1) Modelos psicológicos del bienestar

El modelo de Jahoda, según Aguilar et al. (2009), se enfoca en explicar la salud mental pero también considera la importancia de alcanzar el bienestar en aspectos físicos y sociales. Destacan seis dimensiones

desarrolladas por Jahoda que incluyen: crecimiento, desarrollo y adaptación personal, autoestima e identidad, motivación hacia la vida, visión integral de la vida y resistencia al estrés, autorregulación, autonomía e independencia, sensibilidad, empatía y percepción de la realidad; amor y relaciones sociales, capacidad de ajuste, ambiente, control y solución de conflictos.

Aguilar et al. (2009) explican que el Modelo de Autodeterminación de Deci y Ryan se centra en las necesidades psicológicas necesarias, como la vinculación, la competencia y la autonomía, con el objetivo de lograr un funcionamiento psicológico saludable. Además, implica establecer metas realistas basadas en los intereses y valores personales. Se ha observado que los individuos que muestran altos niveles de bienestar son aquellas cuyos intereses, metas, necesidades individuales y valores están en armonía.

Según Aguilar et al. (2009), el Modelo de Bienestar Psicológico de Ryff no se define por la búsqueda del placer ni por la presencia de emociones positivas en la experiencia de la persona. Este modelo propone seis dimensiones para evaluar el bienestar de manera integral: control ambiental, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía, autoaceptación y relaciones positivas. Este enfoque ha ganado importancia entre los investigadores, ya que Ryff (1989; Ryff y Keyes, 1995), junto con otros colaboradores, ha desarrollado un cuestionario para medir estas dimensiones. En la evaluación del bienestar psicológico según Ryff, se considera que los procesos psicológicos emergen de la evaluación que cada individuo hace de sus experiencias vividas. Esta evaluación implica la percepción y la satisfacción, las cuales varían según la interpretación de cada persona en función de su cultura, valores y circunstancias, ya sean positivas o negativas.

2) Dimensiones del bienestar Psicológico

Ryff (2014) estableció un modelo multidimensional que está conformado por seis dimensiones que son las siguientes:

La autoaceptación: según Ryff (2014), se refiere a la aprobación de la propia conciencia, de los valores y limitaciones personales por parte del individuo, esta dimensión es considerada como el componente fundamental de la salud mental, el funcionamiento efectivo y la madurez. Obtener una alta puntuación en autoaceptación manifiesta que la persona hace frente a su presente y pasado, tiene una aceptación adecuada hacia su persona, conocimientos, y aceptación adecuada de sus debilidades y fortalezas. Por otro lado, al obtener una baja puntuación, denota a aquella persona se muestra insatisfecha y decepcionada de la mayoría que está relacionada con su vida, además de sentir inconformismo con las características propias.

Relaciones positivas con otros: para Ryff (2014), es la habilidad para mantener relaciones interpersonales basadas en respeto, confianza, comprensión y empatía hacia los demás, el amor sincero e incondicional desempeña un papel significativo en esta dimensión. Por tanto, aquellas que tengan puntuaciones positivas en esta dimensión tienen la capacidad de ser empático y afectivo; sin embargo, las personas que obtengan niveles bajos de puntuación poseen bajas relaciones interpersonales, poca confiabilidad, no tienen apertura a la escucha activa, están propensos a la frustración con los demás evitando aquellos vínculos significativos.

La autonomía: según Ryff (2014) consiste en experimentar la habilidad de elegir y tomar decisiones de forma autónoma, incluso si estas difieren de la opinión de los demás. Cuando se tiene puntuaciones altas, indica que un individuo es independiente, que sabe reaccionar de una manera adecuada ante ciertas presiones sociales, tiene regulación en sus emociones pensamientos y sus conductas. Pero, por el contrario, si se adquiere puntuaciones negativas, está a la expectativa y se preocupa por los veredictos de los demás, tiene inseguridad en su toma de decisiones.

Dominio del entorno: Ryff (2014) indica que se trata de la habilidad para gestionar las oportunidades y demandas del entorno de manera que se puedan satisfacer las capacidades y necesidades individuales. Al obtener

buena puntuación en esta dimensión el individuo crear o escoger ambientes favorables para satisfacer sus propias necesidades y deseos. Pero si se obtiene resultados negativos, existe dificultad para manejar conflictos que se puedan surgir.

Propósito en la vida: para la autora Ryff (2014) esta dimensión implica experimentar un sentido de coherencia y significado en la vida, tanto en el pasado como en el presente y el futuro, incluye también creencias que otorgan sentido a la existencia, así como la búsqueda y la aspiración por cumplir sueños y metas personales. Cuando se obtiene buenos puntajes, el un individuo tiene la capacidad para alcanzar metas en la vida y empeño a desarrollar su potencialidad. Sin embargo, una persona que alcanza puntuaciones bajas evidencia la carencia en el significado hacia la vida, no tiene metas, ni direccionalidad frente a las adversidades y no tiene perspectivas que motive su existencia.

Crecimiento personal: según Ryff (2014) significa mantener un crecimiento y desarrollo constante, mediante la búsqueda activa de aprendizaje, nuevas experiencias y la realización del propio potencial. Una persona con resultados altos en esta dimensión se encuentra dispuesta a nuevas experiencias, tiene continuos y nuevos aprendizajes. Mientras que, al obtener puntuaciones bajas manifiestan frustración y estancamiento personal, carencia de sentido, incapacidad para adquirir nuevas actitudes y aburrimiento por la vida.

II.3. Marco conceptual (terminología)

Clima laboral: Guillén y Guil (1999) lo definen como la impresión que comparten un conjunto de individuos que pertenecen a una organización y que interactúan en varios niveles dentro de un contexto laboral.

Satisfacción en el trabajo: Wright y Davis (2003), definen como una interacción entre colaboradores dentro de un entorno laboral, en donde se persigue la armonía entre las expectativas laborales de los empleados y su percepción de lo que reciben.

Bienestar psicológico: Para Ryff y Keyes (1995), es el esfuerzo de la persona para que perfeccione y cumpla con su potencial al máximo, y así tener un propósito en la vida.

Salud mental: La OMS (s.f) define el bienestar como un estado de completo bienestar en el que cada individuo alcanza su máximo potencial, puede hacer frente a los desafíos de la vida, trabajar de forma eficiente y enriquecedora, y aportar de forma relevante a su comunidad.

Personalidad resistente: Peñacoba y Moreno (1998), la personalidad resistente es una facultad de la persona que facilita al individuo a hacer frente a las circunstancias que generan estrés en el ciclo vital y modificarlas en oportunidades para el progreso propio.

Dimensiones: Según Valderrama (2019), las dimensiones son subdivisiones o desgloses de una variable. En términos simple, se entienden como componentes esenciales de una variable.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

El clima laboral influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

III.1.2. Hipótesis específicas

- El clima laboral influye en la autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en las relaciones positivas con otros de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en el propósito de la vida de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

III.2. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable		Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Items	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Clima laboral	Cuantitativa - básica sustantiva	Según Palma (2004), refiere que el clima laboral es la percepción sobre los puntos de vista que tiene una persona de su ambiente de trabajo, también es parte de una oportunidad para diagnosticar y tomar acciones preventivas y correctivas que son necesarias para mejorar, además de reforzar la operatividad de procesos y resultados organizacionales.	Nivel de percepción que tienen los docentes del ambiente laboral con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorealización	Palma (2004), es la apreciación que un colaborador tiene del ambiente de trabajo, además de su capacidad para crecer tanto a nivel personal como profesional mientras se enfrenta a una tarea, y busca alcanzar oportunidades de crecimiento y progreso en el futuro.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.		
				Involucramiento laboral	Según Palma (2004), se refiere a la conexión emocional y adhesión a los principios fundamentales de la institución, así como al avance y expansión de la organización	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.		
				Supervisión	Según Palma (2004), se trata del rastreo, supervisión y observación de los superiores sobre las labores de los colaboradores. Asimismo, abarca la asesoría y respaldo que los subordinados reciben de sus jefes mientras llevan a cabo sus tareas y responsabilidades asignadas.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.	Muy Favorable Favorable Medio Desfavorable Muy desfavorable	
				Comunicación	Según Palma (2004), la comunicación implica el intercambio fluido, coherente y claro de palabras, información y conocimientos entre los subordinados mientras realizan sus tareas en la organización, y también incluye la evaluación de la atención tanto interna como externa de la institución.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.		
				Condiciones laborales	Palma (2004) indica que es la percepción que los empleados tienen hacia la empresa, así mismo, hace referencia a si están dispuestos o no a aceptar la empresa, incluyendo los recursos materiales, económicos y sociales necesarios para llevar a cabo sus tareas asignadas de manera exclusiva.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.		

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, puesto que se han medido las variables para realizar un análisis que aborde tanto el objetivo general como los específicos, y se presentan los resultados de forma numérica. Además, se clasifica como investigación básica y de campo, ya que busca mejorar conocimientos y contribuir con los resultados a investigaciones futuras (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los datos necesarios para el análisis se obtuvieron directamente de las unidades de estudio, utilizando herramientas específicas de recopilación de información (Sierra 2001, p. 32).

IV.2. Nivel de investigación

Se realizó la investigación en un contexto explicativo, ya que su objetivo principal es identificar las razones que pueden o no estar relacionadas con la asociación entre las variables examinadas en el estudio (Ñaupas et al., 2018).

IV.3. Diseño de investigación

El estudio se realizó utilizando un diseño no experimental, que se caracteriza por no manipular intencionalmente las variables independientes para observar su efecto en otras variables, y un diseño transversal, que busca describir variables y analizar su presencia e interacción en un momento específico (Hernández et al., 2014, p. 149).

IV.4. Método de investigación

La investigación está basada en el método hipotético-deductivo, según Bisquerra (2009) el enfoque del método hipotético-deductivo, se crea una hipótesis a través de un proceso de razonamiento deductivo, la cual se busca validar en la práctica (p. 62).

IV.5. Población

Hernández et al. (2014) explica que la población o universo se refiere a la agrupación de casos, individuos, elementos o fenómenos que comparten características similares o comunes.

La población de este estudio está compuesta por 54 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca, correspondiente al año 2023.

IV.6. Muestra

El término *muestra* se utiliza para referirse a un subgrupo o segmento que está incluido en el conjunto total de la población o universo, y su propósito principal es representar a esa población y servir como objeto de estudio (Ñaupas, 2014). Dado que la población es de tamaño reducido, se optó por llevar a cabo un censo completo en lugar de utilizar una muestra, dicho censo está constituido por los 54 docentes.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Tamayo (2003) define las técnicas de recopilación de datos como la aplicación práctica del diseño de investigación, representando los medios técnicos empleados para registrar observaciones y facilitar su análisis. En este estudio, se utilizó la técnica de encuesta a través de un instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables. Este cuestionario fue diseñado siguiendo la estructura de la Escala de Likert, lo que posibilitó la evaluación de las percepciones de los encuestados sobre las variables de clima laboral y bienestar psicológico.

IV.7.2. Instrumento

Los instrumentos fueron validados por expertos y se realizó una prueba piloto con 29 participantes que tenían características similares a la población. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para calcular la "consistencia interna" del instrumento de manera

cuantitativa. Los resultados mostraron una confiabilidad del 0.98% para la variable de Clima Laboral y del 0.87% para la variable de Bienestar Psicológico, lo que indica un nivel sólido de confiabilidad para ambas variables.

Tabla 1

Escalas aplicadas

Variable	Cuestionario	Autor
Clima laboral	Escala clima laboral	Sonia Palma
	CL - SPC	Carrillo, 2023
Bienestar psicológico	Escala de bienestar psicológico de Ryff.	Carol Ryff, 2014

IV.8. Presentación de resultados

Los resultados serán analizados utilizando un programa informático llamado SPSS V.25, y los gráficos serán creados e incorporados desde una aplicación de hojas de cálculo conocida como Excel.

V. RESULTADOS

V.1. Análisis descriptivo

Clima laboral

En la tabla 2 y figura 1 se observa que el 38,9% tienen un nivel favorable y el 35,2% menciona que percibe en condiciones medias. Esto da a entender que el clima laboral que perciben los docentes en la institución educativa es de favorable a medio, pero deben de enfocarse en mejorar.

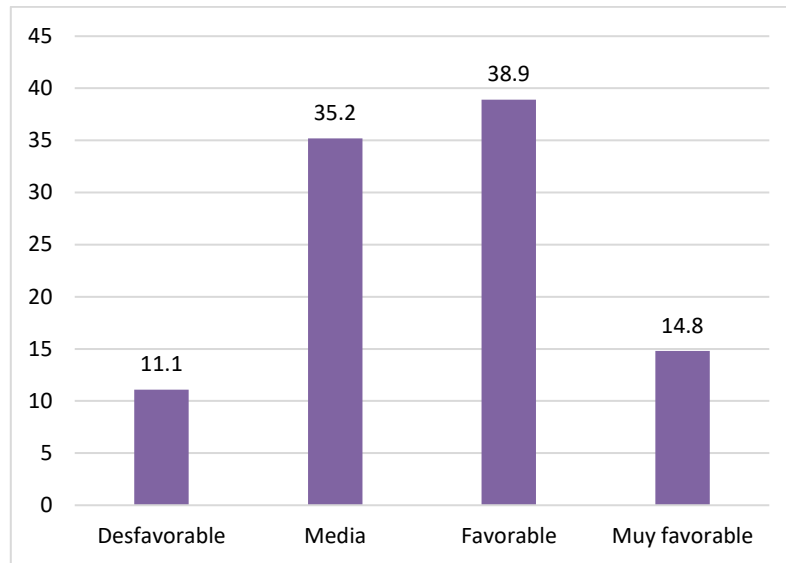
Tabla 2

Distribución de niveles del Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	6	11,1
Media	19	35,2
Favorable	21	38,9
Muy favorable	8	14,8
Total	54	100,0

Figura 1

Nivel de clima laboral



Dimensiones del clima laboral

De acuerdo con los resultados, según se muestra en la tabla 3 y la figura 2 se identifica que en las dimensiones autorrealización y condiciones laborales se obtuvo el 37% indicando que tiene un nivel favorable. En la dimensión comunicación con el 44,4%, involucramiento laboral con el 42,6% y la dimensión supervisión con el 35,2% de los encuestados refiere que el ambiente laboral es favorable. Estos resultados dan a entender que la institución educativa si tiene un favorable clima laboral, sin embargo, debe hacer hincapié en dichas dimensiones para subir los porcentajes desfavorables.

Tabla 3

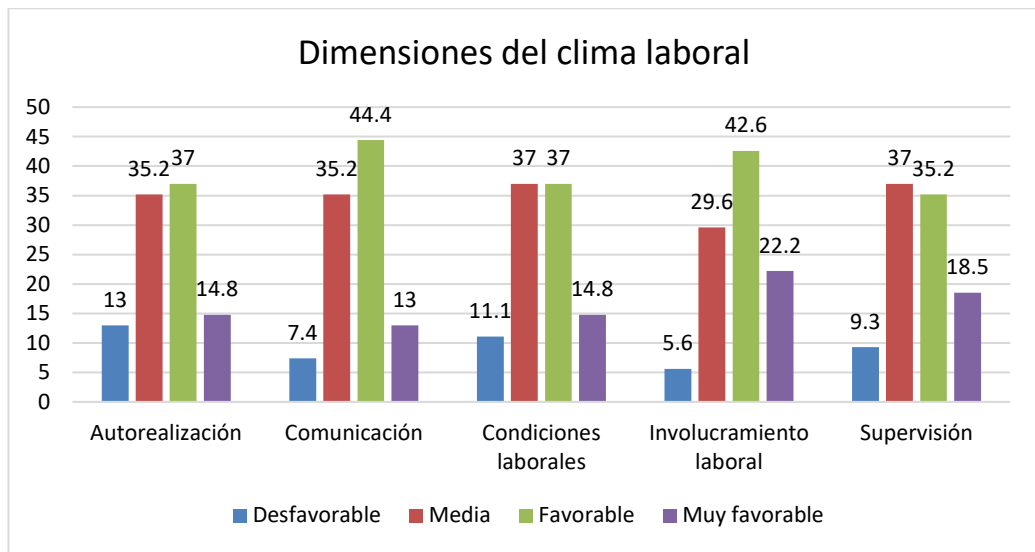
Distribución de niveles de las dimensiones

	Autorrealización	Comunicación	Condiciones laborales	Involucramiento laboral	Supervisión
Desfavorable	13,0	7,4	11,1	5,6	9,3
Media	35,2	35,2	37,0	29,6	37,0

Favorable	37,0	44,4	37,0	42,6	35,2
Muy favorable	14,8	13,0	14,8	22,2	18,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 2

Dimensiones del clima laboral



Bienestar Psicológico

En la tabla 4 y figura 3 se identifica que el 53,7% de los encuestados tiene un porcentaje elevado de bienestar psicológico mientras que el 35,2% manifiestan tener un nivel moderado en esta variable. Interpretando que la mayoría de los docentes evaluados tienen un adecuado bienestar psicológico.

Tabla 4

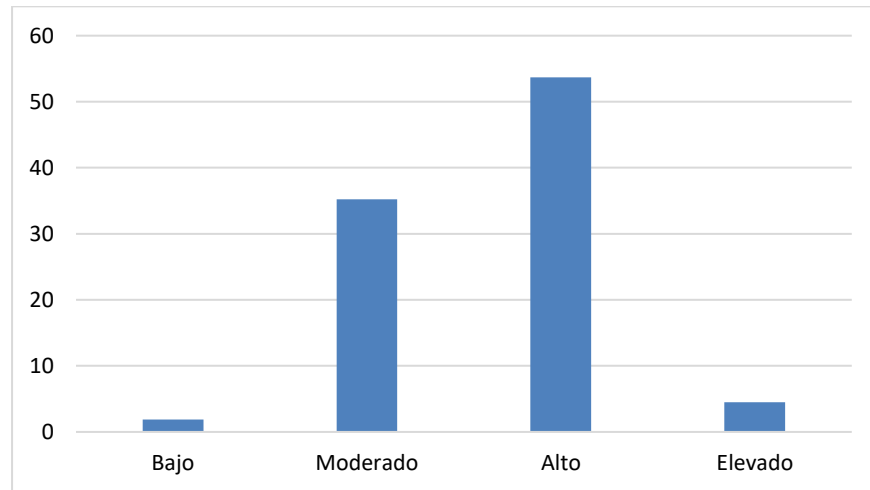
Distribución de niveles del Bienestar psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,9
Moderado	19	35,2
Alto	29	53,7

Elevado	5	9,3
Total	54	100,0

Figura 3

Nivel del bienestar psicológico



Dimensiones del bienestar psicológico

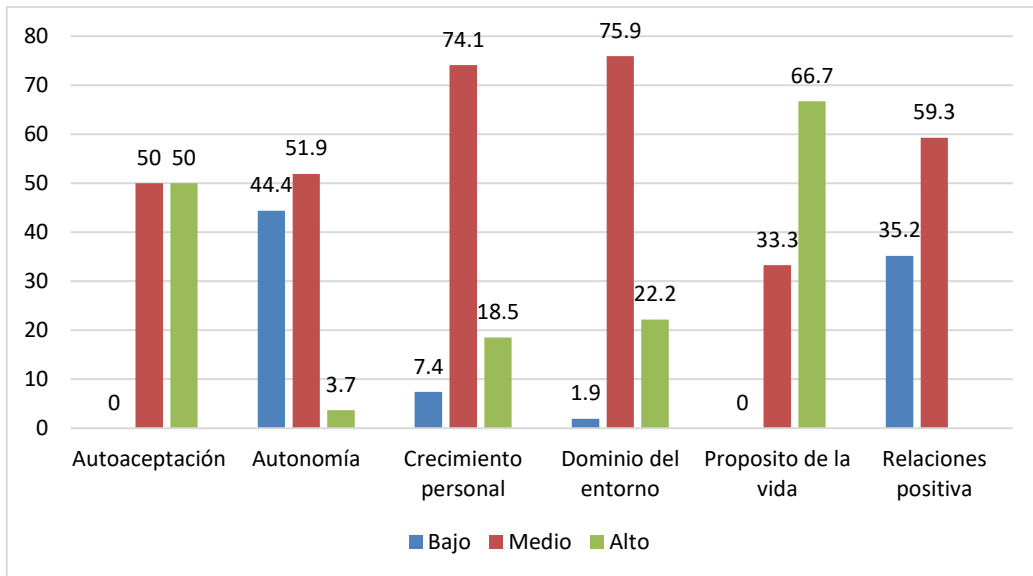
Tabla 5

Distribución de niveles de las dimensiones

	Auto aceptación	Autonomía	Crecimiento personal	Dominio del entorno	Propósito de la vida	Relaciones positivas
Bajo		44,4	7,4	1,9		35,2
Medio	50,0	51,9	74,1	75,9	33,3	59,3
Alto	50,0	3,7	18,5	22,2	66,7	5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Figura 4

Dimensiones del bienestar psicológico



De acuerdo a los hallazgos, en la tabla 5 y figura 4 se identifica que en la dimensión autoaceptación con el 50%, autonomía con el 51,9%, crecimiento personal con un 18,5%, dominio del entorno con el 22,2%, propósito de la vida con el 66,7% de los evaluados manifiestan tener un alto nivel de bienestar psicológico; sin embargo, el 59,3% percibe su bienestar psicológico en el nivel medio. Sugiriendo que la perspectiva de los docentes en cuando al bienestar psicológico está en los niveles altos, pero deben de evaluar algunas dimensiones para mejorar.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Normalidad variable clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA			
LABORAL	0,074	54	0,200*

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el universo es de 54 participantes, teniendo como criterio el valor de significancia $\geq 0,05$; se obtuvo un valor de normalidad para la variable clima laboral con una Sig.= 0,200, por ende, se deduce que no se rechaza la hipótesis nula, obteniendo una distribución normal.

Tabla 7

Normalidad variable bienestar psicológico

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
BIENESTAR			
PSICOLÒGIC	0,157	54	0,002
O			

Teniendo como criterio el valor de significancia $\geq 0,05$, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un valor de normalidad para la variable clima laboral con una Sig.= 0,002, por ende, se deduce que se rechaza la hipótesis nula, obteniendo una distribución anormal.

V.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: El clima laboral no influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral si influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 8

Influencia del clima laboral en el bienestar psicológico

Error			
R cuadrado	R cuadrado ajustado	estándar de la estimación	Durbin-Watson
0,008	-,011	19,30044	2,190

Coeficientes				
Coeficientes no estandarizados		estandarizados		
B	Error estándar	Beta	t	Sig.
141,924	13,704		10,356	0,000
0,049	0,077	0,087	0,632	0,530

De acuerdo con los resultados, en la tabla 8 se identifica que existe una significancia de 0.530 lo que permite deducir que el clima laboral no influye en el bienestar psicológico, así mismo, su factor de determinación (R²) es de 0.008, además en el coeficiente no estandarizado es de 141,924 significa que la influencia es negativa, por ende, se establece que la hipótesis es nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: El clima laboral no influye en la autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral si influye en la autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 9

Influencia del clima laboral en la dimensión autoaceptación

	Error		
R cuadrado	R cuadrado ajustado	estándar de la estimación	Durbin-Watson
0,066	0,048	3,29796	1,805

B	Coeficientes no estandarizados Error estándar	Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
22,064	2,342		9,422	0,000
0,025	0,013	0,257	1,914	0,061

Según los resultados, en la tabla 9 se identifica que existe una significancia de 0.061 el cual indica que el clima laboral influye en la autoaceptación, así mismo, su factor de determinación (R²) es de 0.066 y su coeficiente no estandarizado B es de 22,064, teniendo como significancia que la influencia es positiva, en este sentido, se concluye que la hipótesis alterna es válida.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: El clima laboral no influye en las relaciones positivas con otros de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral si influye en las relaciones positivas con otros de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 10

Influencia del clima laboral en la dimensión relaciones positivas

		Error			
R cuadrado	R cuadrado ajustado	estándar de la estimación	Durbin-Watson		
0,006	-,013	4,05512	2,460		

Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
B	Error estándar	Beta	t	Sig.	
17,455	2,879		6,062	0,000	
0,009	0,016	0,076	0,547	0,587	

Evaluando los resultados que muestra la tabla 10, se identifica que existe una significancia de 0.587 el cual manifiesta que el clima laboral no influye en las relaciones positivas de los docentes, así mismo, su factor de determinación (R²) es de 0.006 y el Durbin-Watson es de 2,460, por otro lado, el coeficiente no estandarizado tiene un valor de 17,455 teniendo como resultado que la influencia es negativa, por tanto, se establece que la hipótesis es nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: El clima laboral no influye en la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral si influye en la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 11

Influencia del clima laboral en la dimensión autonomía

R cuadrado		Error estándar de la estimación		Durbin-Watson	
0,001	-,019	5,66310		2,306	

Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
B	Error estándar	Beta	t	Sig.	
24,306	4,021		6,044	0,000	
0,004	0,023	0,026	0,190	0,850	

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 11, se evidencia una significancia de 0.850 permitiendo demostrar que el clima laboral no influye en la autonomía de los evaluados, así mismo, su factor de determinación (R²) es de 0.001 y el Durbin-Watson 2,306, de igual manera, coeficiente no estandarizado es de 24,306 observando que la influencia es negativa, por tanto, se establece que la hipótesis es nula y no hay influencia.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: El clima laboral no influye en el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral si influye en el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 12

Influencia del clima laboral en la dimensión dominio del entorno

R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
0,001	-,018	3,49990	2,334

Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
B	Error estándar	Beta	t	Sig.
23,323	2,485		9,385	0,000
0,003	0,014	0,029	0,209	0,835

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla 12, se puede notar que existe una significancia de 0.835 determinando que el clima laboral no influye en el dominio del entorno de los evaluados, así mismo, su factor de determinación (R2) es de 0.001 y el Durbin-Watson es de 2,334, así mismo, en coeficiente no estandarizado es de 23,323, lo que significa que la influencia es negativa, por tanto, se establece que la hipótesis es nula y no hay influencia.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: El clima laboral no influye en el propósito de la vida en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H1: El clima laboral no influye en el propósito de la vida en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 13

Influencia del clima laboral en la dimensión propósito de la vida

Error				
R cuadrado	R cuadrado ajustado	estándar de la estimación	Durbin-Watson	
0,030	0,011	3,65276	1,529	

Coeficientes				
Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
B	Error estándar	Beta	t	Sig.
24,656	2,594		9,506	0,000
0,019	0,015	0,173	1,270	0,210

Según los resultados mostrados en la tabla 13, se puede observar que existe una significancia de 0.210 el cual indica que el clima laboral influye en el propósito de la vida, así mismo, su factor de determinación (R2) es de 0.030 y el Durbin-Watson es de 1,529, por otro lado, el coeficiente no estandarizado 24,656 teniendo como conclusión que la influencia es positiva, en este sentido, se establece que la hipótesis alterna es admitida.

Prueba de hipótesis específica 6

H0: El clima laboral no influye en el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

H0: El clima laboral si influye en el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Tabla 14

Influencia del clima laboral en la dimensión crecimiento personal

R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
0,005	-,014	5,54430	1,603

Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
B	Error estándar	Beta	t	Sig.
30,120	3,937		7,651	0,000
-,011	0,022	-,069	-,501	0,619

Según los resultados presentados en la tabla 14, se puede notar que existe una significancia de 0.619 determinando que el clima laboral no influye en el crecimiento personal de los docentes, así mismo, su factor de determinación (R²) es de 0.005 y Durbin-Watson tiene un valor de 1,603, de igual manera, coeficiente no estandarizado es de 30,120 lo que significa que la influencia es negativa, por tanto, se establece que la hipótesis es nula y no hay influencia.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Esta investigación, realizada en una población de 54 docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023, se identifica que muestran condiciones favorables y medias en la variable del clima laboral, estos datos son comparados por el estudio hecho por Aquije, M. (2018) titulado Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima – 2018, obtuvo puntajes altos, con estos resultados identificamos que el clima laboral puede tener variaciones en la percepción con respecto a los ambientes laborales de las instituciones públicas, según Palma (2004) estas variaciones depende de las percepciones del ambiente laboral que les permita tener autorrealización, logran el involucramiento laboral, tienen adecuada supervisión, asesoría y respaldo, comunicación entre los mismo y adecuadas condiciones laborales donde puedan desempeñar sus labores de enseñanza.

En cuanto a la variable bienestar psicológico, se identifica puntajes altos en los encuestados, en una comparación con la investigación de Alva (2021) titulado “Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de Barranca, año 2021”, también tubo puntajes altos en dicha variable, llevándonos a la reflexión que el bienestar psicológico refleja la actitud optimista y el pensamiento beneficioso que los docentes tienen hacia sí mismos. Según Ryff y Keyes (1995) el individuo que logra alcanzar un adecuado bienestar psicológico cumple su potencial, busca darle un propósito a su vida, asumen retos y se esfuerza para alcanzar sus objetivos.

De acuerdo al objetivo general, determinar si el clima laboral influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023, los resultados presentados en la tabla 8 se evidencia que el clima laboral no influye

en el bienestar psicológico de los evaluados, estos datos son comparados con los de Venezuela, Ramos, Coral, Villota, Cabrera, Herrera e Ivera (2020) que en su estudio titulado "Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, concluyeron que hay una relación entre las variables, lo que significa que conforme aumenta el nivel de bienestar psicológico, también incrementa la satisfacción laboral; en esta perspectiva en la presente investigación, es relevante tener en cuenta que los evaluados muestran un nivel alto de bienestar psicológico, interpretando que hay una aparente contradicción en esta regresión, debido a que la evaluación que hace el docente del ambiente de trabajo no interfiere con la percepción que tienen de sí mismos, de sus decisiones y apreciación de su vida. Ryff y Keyes (1995) sostienen que la manera en que los individuos perciben, interpretan y valoran los eventos de la vida humana puede variar según la cultura, los valores y las circunstancias, considerándolos como positivos, negativos, significativos o poco significativos; además, las conclusiones sobre el personal docente y formador del futuro se refuerzan en el estudio "Factores Asociados al Bienestar Psicológico de los Docentes e Implicaciones Futuras: Una Revisión Sistemática" realizado por Redondo, Juanas y Rodríguez (2023), este estudio destaca la influencia del bienestar de los docentes en su entusiasmo por el trabajo, así como su impacto en la calidad y rendimiento, los cuales están relacionados con la motivación y satisfacción de los alumnos. También identifica diversas variables que pueden contribuir a lograr una óptima satisfacción laboral, como expectativas, motivación entre colegas e interacciones sociales entre alumnos y asociados, las cuales podrían estar relacionadas con el bienestar.

En el objetivo específico de desea determinar si el clima laboral influye en la autoaceptación de los educadores, según los resultados, en la tabla 9 se identifica que el clima laboral influye en la autoaceptación, cuyos datos se han comparado con los de Cardoso (2021) que en su investigación con el título El estudio "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019" llegó a la conclusión de

que la dimensión de autoaceptación no guarda relación con la calidad de vida laboral, habiendo una contradicción en la explicación de los resultados, ya que el entorno laboral varía dependiendo del tipo de institución, siendo un universo único, con trabajadores con distintas personalidades, donde demuestran la percepción que cada individuo posee del desempeño de su trabajo, permitiéndoles tener confianza y seguridad, una actitud positiva, afrontar retos y adversidad que se le puedan presentar. Ryff (2014) indica en su teoría que la persona hace frente a su pasado y futuro y acepta sus fortalezas y debilidades, haciendo hincapié en la personalidad de cada individuo.

En cuanto al objetivo específico, determinar si el clima laboral influye en las relaciones positivas con otros de los docentes, analizando los resultados que muestra la tabla 10, se identifica que el clima laboral no influye en las relaciones positivas de los docentes, en comparación con la investigación de Cardoso (2021) titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, concluyó que dicha dimensión no se relaciona con la calidad de vida laboral, se afirma que la influencia del clima laboral no está afectando significativamente en las relaciones positivas con otros, puesto que relacionarse con otras personas no implica necesariamente dentro del ambiente laboral, sino también de manera externa, es decir que esta dimensión engloban cualquier tipo de vínculo que pueda existir entre individuos, ya sea una amistad, un lazo familiar como el de hijos y padres, una relación de sentimental de pareja, alumnado, padres de familiar o incluso las relaciones entre colegas en el entorno laboral y éstas no determinan en su totalidad la salud mental de los individuos. Como bien lo indica el autor Wiemann, (2011), Las relaciones interpersonales involucran la gestión de emociones tanto positivas como negativas, gestionar una relación implica enfrentar eventos desafiantes y también eventos emocionantes, asimismo, implica negociar conjuntamente formas de vida e interacción para satisfacer tanto las propias necesidades como las de la otra persona.

Los datos obtenidos y mostrados en la tabla 11 sugieren que el clima laboral no influye en la autonomía de los docentes evaluados, según el objetivo específico de determinar esta influencia. Esta conclusión se contrasta con los resultados de la investigación de Cardoso (2021), que indica que la autonomía laboral no está relacionada con la calidad de vida en el trabajo. Esto sugiere que la independencia en el trabajo no tiene un impacto directo significativo en la capacidad de las personas para desarrollar una personalidad resistente, lo que, según los empleados encuestados, no afecta en gran medida su salud mental, además, los docentes evaluados tienen la total dependencia de la toma de decisiones dentro y fuera de su entorno laboral. Según autores como Peñacoba y Moreno (1998), la autonomía se considera una característica inherente a la dimensión del control dentro de la personalidad resistente, ya que se centra en comprender y dar explicaciones a las razones detrás de las cosas para la toma consciente de decisiones, lo que ayuda a evitar el estrés. De manera similar, la autora Acevedo, A. (2020), explica que la autonomía implica la habilidad de una persona para tomar decisiones y realizar acciones de acuerdo con sus valores y preferencias individuales. Por lo tanto, en el caso de los docentes evaluados, se puede determinar que tienen la oportunidad de elegir su estrategia de enseñanza, de elegir y decidir sus actividades laborales sin la influencia del clima laboral.

En cuanto al objetivo específico determinar si el clima laboral influye en el dominio del entorno de los docentes, se obtuvo resultados que se muestra en la tabla 12, donde el clima laboral no influye en el dominio del entorno de los evaluados, a lo paralelo con el estudio de Cardoso (2021) titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, indica que no hay correlación con la calidad de vida laboral y el dominio del entorno, esto puede explicarse a la independencia que tienen de sus necesidades y capacidades individuales sin necesitar el respaldo del clima laboral en su trabajo. Peñacoba y Moreno (1998) mencionan los rasgos de una personalidad resistente pueden influir en los

impactos de un estímulo estresante al promover la adopción de estrategias de afrontamiento efectivas o al restringir el uso de estrategias ineficaces, algunas personas pueden ver desafíos estresantes en su entorno como oportunidades para crecer, enfrentándolos con una actitud optimista y proactiva, a diferencia de aquellos que evitan o se alejan de las situaciones estresantes; así mismo, los autores mencionan que la personalidad resistente está muy relacionada con la resiliencia ya que es la capacidad de un individuo para continuar mirando hacia el futuro a pesar de eventos que generan desestabilización, circunstancias de vida adversas y, en ocasiones, traumas significativos, por tanto la población evaluada puede dominar su entorno refugiándose en la resiliencia para hacer frente a diversos conflictos que se presenten en su entorno.

En el objetivo específico, determinar si el clima laboral influye en el propósito de la vida de los docentes, en la tabla 13, se aprecia que el clima laboral influye en el propósito de la vida, en comparación al estudio de Cardoso (2021) titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, encontró relación entre propósito de la vida y la calidad de vida laboral, esto nos lleva a la conclusión que los evaluados encuentran el sentido de la vida mediante su desenvolvimiento laboral y profesional a través del clima laboral. La dimensión planteada por Ryff (2014) involucra la sensación de tener coherencia y significado en la vida, tanto en el pasado como en épocas anteriores y venideras, esto abarca creencias que confieren sentido a la existencia, así como la búsqueda y el deseo de lograr sueños y metas personales.

Por último, en el objetivo específico, determinar si el clima laboral influye en el crecimiento personal, se puede apreciar en la tabla 14, que de acuerdo a los resultados el clima laboral no influye en el crecimiento personal de los docentes evaluados, estos resultados comparados con Cardoso (2021) titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019, los resultados indicaron la ausencia de

correlación entre las variables. Los evaluados presentan una percepción donde el crecimiento personal implica preparación contante, desarrollo y evolución no solamente en el trabajo sino también en distintos ámbitos como por ejemplo académicos y personales, así mismo, no solo experimentan una mayor satisfacción en sus vidas, sino que también cultivan relaciones interpersonales más efectivas, logran una mayor independencia y tienen una clara definición de sus metas vitales dentro y fuera de la institución donde laboran. Ryff (2014) refiere que el crecimiento personal significa mantener un crecimiento y desarrollo constante, mediante la búsqueda activa de aprendizaje, nuevas experiencias y la realización del propio potencial con o sin influencia de factores externos.

En conclusión, el bienestar se trata de una interacción compleja que contribuye a elevar la calidad de vida del individuo, como vínculos familiares, amigos, cosas materiales, salud y/o trabajo, no obstante, no se puede afirmar que una dependa de la otra para tener un buen estado de salud mental, ya que esto va a depender mucho de la personalidad, percepciones y las necesidades que tenga el individuo para concebir la satisfacción plena y conseguir un adecuado bienestar psicológico.

VI.2. Conclusiones

- El clima laboral no influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en la dimensión autoaceptación de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral no influye en la dimensión de relaciones positivas de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

- El clima laboral no influye en la autonomía de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral no influye en el dominio del entorno de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral influye en el propósito de la vida de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.
- El clima laboral no influye en el crecimiento personal de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

VI.3. Recomendaciones

- Es crucial seguir investigando la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico, dado que, aunque la investigación sugiere que no existe una conexión clara, estos descubrimientos aún pueden ser útiles como puntos de partida para desarrollar estrategias de gestión del talento humano en diferentes organizaciones e instituciones académicas.
- A los docentes, reforzar su bienestar psicológico a través de la técnica de mindfulness, ejercicios de relajación, actividades recreativas saludables y terapia psicológica en caso lo requiera, esto con el objetivo de prevenir problemas de salud mental, como la depresión, la ansiedad y el estrés crónico, así mismo, tener una mente equilibrada les permite recuperarse más rápidamente de las dificultades.
- A la institución educativa, priorizar el reforzamiento del clima laboral a través de la comunicación abierta y efectiva, apoyo mutuo, reconocimiento y valoración de logros, participación en la toma de decisiones y proveer los recursos necesarios para realizar sus tareas, así mismo implementar talleres participativos y team building dictados por expertos, para obtener resultados más favorables, positivos y saludables, con el objetivo de

conducir a un mejor rendimiento y satisfacción laboral para todos los involucrados.

- Es aconsejable que las instituciones educativas elaboren presentaciones de formación y desarrollo como programas de intervención y prevención a través de talleres y capacitaciones, con el propósito de potenciar el bienestar psicológico de su plana docente y mejorar la percepción de los mismos en cuanto al entorno laboral de la organización.

Lista de referencias

Aquije, M. (2018). Clima organizacional y bienestar laboral de los profesionales de línea 100 del Ministerio de la Mujer. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Decreto Supremo N° 0072002TR (01 de octubre 1996). Normas Legales, N° 5936. Diario Oficial El Peruano, 01 de octubre 1996.

Bock, M., Tamashiro, S., Escakante, A. (2019). *El impacto del clima laboral sobre la empresa*. Info Capital Humano. <https://infocapitalhumano.pe/>

Cano-García, F. J., Padilla-Munoz, E. M. y Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.

Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). *Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta*. *Cultura, Educación y Sociedad*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Bienestar+psicol%C3%B3gico+en+profesores+de+una+universidad+privada+del+distrito&oq=Bienestar+psicol%C3%B3gico+en+profesores+de+una+universidad+privada+del+distrito&aqs=chrome.69i57.178j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>

Paredes, C., Montoya, A., Veléz, A. y Fernando, J. (2009). *Actitudes hacia la actividad física relacionada con la salud desde la perspectiva del proceso y del resultado en los usuarios de los gimnasios de Empresas Públicas de Medellín*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia de Educación Física de Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/185-actitudes.pdf>

Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M., Macías, J., (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5 (3), 542-553.

Great Place To Work (2022). *Consecuencias del mal ambiente laboral y cómo lidiar con él.*

<https://greatplacetowork.es/consecuencias-mal-ambiente-laboral>

Chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5000/Quiroz%20Fern%c3%a1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2016). *Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción.* Pensamiento Psicológico, 14(2), 101-112.


Peñacoba, C., y Moreno, B. (1998). El concepto de personalidad resistente.

Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-

96. http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/personalidad_resistente.pdf

Villarreal Cabeza, G. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana.* Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología Organizacional. Lima, Perú.

Apéndice

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE POSGRADO					
AUTOR:	Liz Stephannie Pajares Torres				
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Salud pública y poblaciones vulnerables				
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Salud ocupacional				
TÍTULO*:	Clima laboral en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.				
PREGUNTA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / CATEGORÍA	METODOLOGÍA	
1. Pregunta general:	1. Objetivo general:	1. Hipótesis general:	Variable / Categoría 1:	1. Tipo de investigación:	
¿Existe influencia entre el clima laboral en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	Determinar si el clima laboral influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	El clima laboral influye en el bienestar psicológico de los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	Clima laboral	Investigación cuantitativa - básica sustantiva	
2. Preguntas específicas (opcional):	2. Objetivos específicos (opcional):	2. Hipótesis específicas (opcional):	Variable / Categoría 2:	2. Nivel de investigación:	
P1: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con la autoaceptación en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O1: • Determinar si el clima laboral influye en la autoaceptación en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H1: • El clima laboral influye en la autoaceptación en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	Bienestar psicológico	Explicativo	
P2: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con las relaciones positivas con otros en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O2: • Determinar si el clima laboral influye en las relaciones positivas con otros en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H2: • El clima laboral influye en las relaciones positivas con otros en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.		3. Diseño de la investigación:	
P3: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con la autonomía en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O3: • Determinar si el clima laboral influye en la autonomía en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H3: • El clima laboral influye en la autonomía en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.		No experimental - corte transversal	
P4: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con el dominio del entorno en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O4: • Determinar si el clima laboral influye en el dominio del entorno en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H4: • El clima laboral influye en el dominio del entorno en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.		4. Método:	
P4: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con el propósito de vida en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O5: • Determinar si el clima laboral influye en el propósito de la vida en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H5: • El clima laboral influye en el propósito de la vida en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.		5. Población:	
P6: • ¿Existe influencia entre el clima laboral con el crecimiento personal en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023?	O6: • Determinar si el clima laboral influye en el crecimiento personal en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.	H4: • El clima laboral influye en el crecimiento personal en los docentes de los niveles primaria y secundaria de una institución educativa pública de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.		54 Docentes de los niveles primaria y secundaria de una Institución Educativa Pública	



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Cabanillas Castrejón Max
- 1.2 Grado académico: Doctor en administración
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Área de experiencia psicología organizacional
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Docente TC UPN
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala clima laboral CL-SPC
- 1.6 Autor del Instrumento: Sonia Palma Carrillo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?		X	
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....

~~X~~ Aplicable

___ No aplicable



MAX ALEXANDER CABANILLAS

CASTREJÓN

Fecha: 16/08/2023



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Cabanillas Castrejón Max
- 2.2 Grado académico: Doctor en administración
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Área de experiencia psicología organizacional
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Docente TC UPN
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de bienestar psicológico de RYFF
- 2.6 Autor del Instrumento: Carol Ryff.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?		X	
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	X		

Aportes y/o sugerencias:

Aplicable No aplicable



Nombre y Firma
Fecha: 16/08/2023



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mendoza Roncal Rosana Victoria
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Administrativa
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala clima laboral CL-SPC
- 1.6 Autor del Instrumento: Sonia Palma Carrillo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	x		

Aportes y/o sugerencias:

Aplicable No aplicable



Mendoza Roncal Rosana Victoria

Nombre y Firma

Fecha: 20/08/2023



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

II. DATOS GENERALES


- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Mendoza Roncal Rosana Victoria
- 2.2 Grado académico: Magíster
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Administrativa
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada del Norte
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de bienestar psicológico de RYFF
- 2.6 Autor del Instrumento: Carol Ryff.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	X		

Aportes y/o sugerencias:

X Aplicable ___ No aplicable


Mendoza Roncal Rosana Victoria
Nombre y Firma
Fecha: 20/08/2023



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Alfaro Rojas Gonzalo Valentín
- 1.2 Grado académico: Master
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Empleabilidad – Recursos Humanos
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Responsable Alumni – Universidad Privada del Norte
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala clima laboral CL-SPC
- 1.6 Autor del Instrumento: Sonia Palma Carrillo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

X Aplicable ___ No aplicable



Mg. Gonzalo Valentín Alfaro Rojas
Fecha: 15/08/2023



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

CLIMA LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2023.

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Alfaro Rojas Gonzalo Valentín
- 2.2 Grado académico: Master
- 2.3 Áreas de experiencia profesional: Empleabilidad – Recursos Humanos
- 2.4 Cargo e institución donde labora: Responsable Alumni – Universidad Privada del Norte
- 2.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala de bienestar psicológico de RYFF
- 2.6 Autor del Instrumento: Carol Ryff.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

Aplicable No aplicable



Mg. Gonzalo Valentín Alfaro Rojas
Fecha: 15/08/2023

ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC

Datos personales

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Docente

Institución: Pública Privada

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

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

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

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Datos personales

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Docente

Institución: Pública Privada

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Su respuesta puede determinarlo marcando con una equis (x).

N°	ITEMS / INDICADORES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algunas veces de acuerdo	Frecuentemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						

17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						