



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA AREQUIPA, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
KEVIN TICONA APAZA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DRA. ELIZABETH LIZBEL JURADO ENRÍQUEZ
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-1605-1625

CHINCHA, 2023



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

**Decano(a) de la facultad
de ciencias de la salud
Universidad Autónoma de
Ica.**

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo(a) e informar que **Kevin Ticona Apaza** estudiante de la Facultad de ciencias de la salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

X

TITULADO:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
AREQUIPA, 2023”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dra. Elizabeth Lizbel Jurado Enriquez
CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1605-1625>

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo , Kevin Ticona Apaza , identificado con DNI N° 71139529 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología , Facultad de ciencias de la salud , en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Clima organizacional y Bienestar psicológico en colaboradores de una Institución Educativa Arequipa, 2023", declaro bajo juramento que :

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna de las conductas responsable de la investigación , por lo que, no se ha cometido plagio , ni autoplagio en su elaboración
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. así mismo , el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial , ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico titulo profesional
- d. El resultado presentado en el estudio , producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el (la)investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad , duplicidad, copia o adulteración de estos , ni totalmente
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

23%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica , de identificar ,plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos , se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias y sanciones que se deriven en alguna de estas malas conductas

Chincha Alta , 30 de mayo del 2023



Kevin Ticona Apaza

DNI: 71139529

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre Nancy, por su apoyo incondicional, a quien debo mi evolución como persona, a su vez, a mi hijo Leonel, quien motiva cada esfuerzo para alcanzar mis objetivos.

Kevin

Agradecimiento

A Dios por brindarnos su amor y la vida en todo su esplendor, a su creación maravillosa que nos permite regalarnos el maravilloso don de la vida.

A mi familia por todo el apoyo incondicional, gracias a su esfuerzo, cariño y motivación han impulsado el logro de esta nueva meta, su guía constante para inculcar valores e ideales para ser una persona integra con la sociedad

A los docentes que, a lo largo de mi formación profesional, han compartido sus conocimientos y experiencias para poder lograr la instancia añorada, a ellos los llevare en mi memoria por llevar al cabo la presente investigación

Kevin

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una institución educativa Arequipa, 2023” tuvo como objetivo determinar la relación de variables en colaboradores de una institución educativa de Arequipa, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por su profundidad, fue descriptiva y correlacional; por su finalidad fue básica, el diseño fue no experimental. La población estuvo conformada por 80 colaboradores de una institución de Arequipa, no teniendo muestra, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento los cuestionarios, para la variable bienestar se hizo uso del instrumento de Ryff (1989) y adaptado por Cubas (2003) que contiene 84 ítems y para la variable clima organizacional se hizo uso del instrumento “cuestionario sobre clima organizacional” creado por Palma (2004).

Dentro de los resultados se encontró que los niveles de la variable clima organizacional varían y esta distribuidos en tres niveles primando el regular y en análisis de la variable bienestar psicológico se estableció cinco niveles primando el nivel regular.

Dentro de las conclusiones se encontró una correlación positiva y significativa muy alta de 0.913 (sig. menor a 0.05) entre ambas variables, además que las cinco dimensiones de la variable clima organizacional correlacionan de forma positiva con la variable bienestar psicológico.

Palabras clave: *clima organizacional, bienestar psicológico, relación.*

Abstract

The present investigation entitled "Organizational climate and psychological well-being in collaborators of an Arequipa educational institution, 2023" had the objective of determining the relationship of variables in collaborators of an educational institution in Arequipa, the research had a quantitative approach, due to its depth, it was descriptive. and correlational and because of its purpose it was basic, the design was non-experimental. The population was made up of 80 collaborators from an institution in Arequipa, not having a sample, the technique used was the survey and the instrument the questionnaires, for the well-being variable the Ryff instrument was used (1989) and adapted by Cubas (2003). which contains 84 items and for the organizational climate variable, the instrument "questionnaire on organizational climate" created by Palma (2004) was used.

Within the results, it was found that the levels of the organizational climate variable vary and are distributed in three levels, prioritizing the regular one, and in the analysis of the psychological well-being variable, five levels were established, prioritizing the regular level.

Within the conclusions, a positive correlation was found and a very high mean of 0.913 between both variables, in addition to the fact that the five dimensions of the organizational climate variable correlate positively with the psychological well-being variable.

Keywords: *organizational climate, psychological well-being, relationship.*

ÍNDICE GENERAL

Carátula	i
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
2.1. Descripción de problema	16
2.2. Pregunta de investigación general.....	18
2.3. Preguntas de investigación específicas	18
2.4. Objetivo general y específicos	19
2.5. Justificación e importancia.....	20
2.6. Alcances y limitaciones.....	8
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases Teóricas	28
3.3. Marco conceptual	35
IV. METODOLOGÍA	37
4.1. Tipo de investigación.	37
4.2. Diseño de Investigación.....	37
4.3. Hipótesis general y específicas	38
4.4. Identificación de variables.....	38
4.5. Población - muestra.....	40

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información	40
4.7. Técnica de análisis y procesamiento de datos.....	33
V. RESULTADOS	47
5.1. Presentación de resultados	47
5.2. Interpretación de los resultados.....	63
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	66
6.1. análisis inferencial	66
6.2. pruebas de normalidad	66
6.3. comprobación de hipótesis.....	67
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
7.1. comparación de resultados.....	73
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	76
VIII. Referencias Bibliográficas	77
ANEXOS	
Anexo 1: matriz de consistencia	
Anexo 2: instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Ficha de validacion de instrumento	
Anexo 4: Data de resultados	
Anexo 5: Documentos administrativos	
Anexo 6: Evidencias	
Anexo 7: Informe de turnitin al 28 % de similitud	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	398
Tabla 2. Población	40
Tabla 3 Análisis de fiabilidad del instrumento “clima organizacional”	40
Tabla 4 Análisis de fiabilidad del instrumento “bienestar psicológico” ...	44
Tabla 5. Resultados según sexo en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	476
Tabla 6. Resultados según estado civil en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	47
Tabla 7 Resultados según tiempo de servicio en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	48
Tabla 8 Resultados según variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023	49
Tabla 9 Resultados según la dimensión autorrealización de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023	50
Tabla 10 Resultados según la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	51
Tabla 11 Resultados según la dimensión supervisión de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	52
Tabla 12 Resultados según la dimensión comunicación de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	53
Tabla 13 Resultados según la dimensión condiciones laborales de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	54

Tabla 14	Resultados de la dimensión autorrealización y la variable bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	55
Tabla 15	Resultados de la dimensión involucramiento laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	56
Tabla 16	Resultados de la dimensión comunicación y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	57
Tabla 17	Resultados de la dimensión supervisión y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	58
Tabla 18	Resultados de la dimensión condiciones laborales y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	59
Tabla 19	Resultados según variable Bienestar psicológicos en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023 ...	60
Tabla 20	tabla cruzada entre la variable clima organizacional y bienestar psicológico	62
Tabla 21	Pruebas de normalidad.....	65
Tabla 22	Correlación entre la variable clima organizacional y bienestar psicológico	66
Tabla 23	correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión autorrealización.....	67
Tabla 24	Correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión involucramiento laboral	68
Tabla 25	Correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión supervisión.....	69
Tabla 26	Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y la dimensión comunicación.....	70
Tabla 27	Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y la dimensión condiciones laborales	71

Índice de figuras

Figura 1. Resultados según sexo en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	46
Figura 2. Resultados según estado civil en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	47
Figura 3 Resultados según tiempo de servicio en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023.....	48
Figura 4 Resultados según variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023 ...	49
Figura 5 Resultados según la dimensión autorrealización de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	50
Figura 6 Resultados según la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	51
Figura 7 Resultados según la dimensión supervisión de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	52
Figura 8 Resultados según la dimensión comunicación de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	5453
Figura 9 Resultados según la dimensión condiciones laborales de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	54
Figura 10 Resultados de la dimensión autorrealización y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	55
Figura 11 Resultados de la dimensión involucramiento laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	56
Figura 12 Resultados de la dimensión comunicación y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	57

Figura 13 Resultados de la dimensión supervisión y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	58
Figura 14 Resultados de la dimensión condiciones laborales y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023.....	59
Figura 15 Resultados según variable Bienestar psicológicos en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023 ...	60

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023” surge por la necesidad de determinar el clima organizacional y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa.

Por un lado, el clima organizacional es una de las fuentes de crecimiento de las organizaciones, por tanto, debe de tratarse con sumo cuidado, pues de ella depende el logro de la misión, visión, objetivos y logros de la organización (Bardales, 2021).

El clima organizacional es una apreciación que se tiene o que tienen los integrantes de una institución con respecto a su lugar de trabajo, su entorno, está comprendida por la estructura organizacional de la entidad por ejemplo el estilo de liderazgo, la comunicación que hay dentro de la entidad, la motivación, las remuneraciones, las recompensas y otros aspectos que influyen directamente en el desempeño, actitudes, comportamiento y la productividad (Chiavenato, 2020).

Las instituciones de Arequipa, presentan problemas relacionados al clima organizacional que ha sido motivo de muchas investigaciones por las universidades del medio, la mayoría concluye que las instituciones deben de ser eficientes y eficaces puesto que se encargan del proceso de enseñanza aprendizaje de todos los niños y adolescentes del país, además de ello un buen clima organizacional generaría mejores resultados y mejoras en los perfiles de los egresados de las instituciones educativas (Ancalla, 2021).

Entonces, el clima organizacional, resulta esa forma en que los seres humanos o los servidores de las instituciones educativas llevan sus procesos de interacción social con sus semejantes. Por otro lado, el bienestar psicológico es una parte importante del funcionamiento de la organización o entidad, pues ella abarca como está el servidor motivacionalmente, anímicamente, como lleva su proceso de alimentación, de sueño, de descanso, las jornadas extra laborales entre otros.

De acuerdo a datos de la Organización Mundial de Salud (2017) un aproximado de 300 millones de humanos sufren de depresión psicológica, además afirman que la satisfacción vital está muy relacionada a la salud mental y física.

En el Perú, la mayoría de docentes están expuestos a un conjunto de condiciones que son muy diferentes a las de hace algunos años, ello, debido a los constantes cambios dentro de la familia y la primera escuela, estos cambios han traído con consecuencia trastornos psicológicos hacia los maestros (Castillo, 2021).

La investigación constituye una herramienta importante que permite analizar las variables desde un punto de vista cuantitativo que permita “in situ” conocer la realidad psicológica de los docentes de una institución educativa de Arequipa.

En ese sentido, se planteó la presente investigación con la finalidad de plasmar el funcionamiento de una institución educativa de la ciudad de Arequipa y como se encuentran el personal emocionalmente.

La investigación está dividida en capítulos bien definidos que ayudaron a los lectores a comprender mejor el tema.

En el capítulo I se muestra la introducción en donde se hace una descripción detallada de la estructura de la tesis y una breve descripción del contenido de la misma.

En el capítulo II se muestra el problema, los objetivos, la justificación y la importancia de la investigación.

En el capítulo III se muestra los antecedentes en donde se plasma los trabajos de otros investigadores, el marco teórico en donde se plasmarán las diversas teorías y las dimensiones de las variables.

En el Capítulo IV se muestra la metodología de la investigación, es decir, el paso o camino para realizar la investigación.

En el capítulo V se muestra los resultados, por un lado, los propiamente y por otro, la descripción de esos resultados.

En el capítulo VI se muestra el análisis inferencias de los resultados, las pruebas de normalidad y la comprobación de hipótesis

En el capítulo VII se muestra la discusión de resultados y finalmente, se muestran las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

El trabajo es una parte valiosa del individuo ya que permite tener un sostén económico, aspiraciones profesionales y cumplir con deseos personales y familiares; además estudiosos como Carrizales (2022) y Araujo (2019) manifiestan que el trabajo permite desarrollar habilidades y competencias que incrementan el autoestima y la seguridad personal y que son las columnas que sostienen la familia y la sociedad en general y dentro de este contexto precisamente surge el clima organizacional que es elemento de toda institución, empresa o cualquier otro tipo de organización en el que la calidad y la productividad juegan un papel relevante y que se define como el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral.

Sin embargo, es necesario aclarar que no todas las entidades cuentan con un clima favorable y para ser más objetivos tienen muchas dificultades alrededor de los sistemas de comunicación, el estilo de dirección, el trabajo en equipo, entre otros; lo que, sin duda, perjudica el equilibrio de los trabajadores y directivos sumado a la sobrecarga laboral y las exigencias de cada puesto.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) las excesivas jornadas de trabajo habrían causado 745,000 muertes, de las que se encontró a la cardiopatía isquémica y a los accidentes cardiovasculares como las principales causas. También, llegaron a la conclusión que laborar más allá de una semana laboral regular (entre 35 y 40 horas), es decir, trabajar en semanas de 55 horas a más tienen una relación directa con el riesgo de padecer estas enfermedades y algún tipo de accidentes. No menos importancia tiene el hecho de que las tres cuartas partes de estas muertes (72%) fueron hombres mayores o incluso de mediana edad (entre los 45 y 79 años), los cuales habían estado trabajando precisamente en jornadas de más de 50 horas.

A partir de estos hallazgos, la OMS continúa recomendando encarecidamente a las organizaciones establecer condiciones para fomentar un buen clima, no sobrecargar al personal y sobre todo puntualizar en los aspectos psicológicos y emocionales de los colaboradores.

Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) postula que durante el año mueren como aproximado 2.78 millones personas a causa de accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo. Claramente, estas son cifras alarmantes que invitan a analizar sobre las condiciones del trabajador peruano, donde el número de accidentes para el año 2019 fue de 34,800 y el número de muertes fue de 241 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Se debe considerar todo ello y admitir que la humanidad está viviendo una época difícil, pues se encuentra batallando contra una pandemia por COVID-19, la cual ha afectado a todas las fuerzas laborales, particularmente a la del sector salud y educación. Además, es necesario tomar como base que las personas implicadas en situaciones de crisis a lo largo de sus vidas desarrollan problemas mentales, impactando gravemente su formación y calidad de vida (Ancalla, 2021).

Sumado a lo anterior, Quiroz (2017) menciona que los colaboradores requieren de buenas instalaciones, relaciones sociales positivas con sus compañeros de trabajo, motivación, etc. Para dar su máximo esfuerzo y también para que la organización pueda esperar un nivel aceptable de compromiso; además para cuidar su salud física, mental y emocional. Por lo tanto, es vital cuidar al trabajador en todos los aspectos para obtener un buen desempeño y un desarrollo organizacional positivo. Todo lo mencionado refleja una problemática social debido a que este elemento “clima” interviene en todo e incluso en el contexto educacional porque se conoce que los profesionales de la educación experimentan altos niveles de estrés y exigencia laboral.

La docencia es una carrera admirable pero muy difícil de desarrollar porque está a cargo de producir aprendizajes significativos en el alumno y por otro lado tiene que cumplir con las demandas administrativas y las acciones pedagógicas complementarias como preparar sesiones de aprendizaje o diseñar material de estudio para el siguiente día así como seleccionar las actividades de extensión para que los discentes comprendan mejor los temas explicados y por todo esto el profesor se encuentra bajo presión, muchas veces estresado y si en la institución no existe un ambiente de apoyo es probable que empiecen a surgir deficiencias tanto en el dictado de clases como en la persona del mismo docente ya que puede enfermarse o sufrir episodios que dañen su estabilidad emocional y bienestar psicológico. (Castillo, 2021)

Mientras tanto, autores como Rojas (2020) y Pastrana (2017) aseguran que los docentes tienen un trabajo muy dinámico y cambiante ya que mezcla muchos tipos de actividades sumado a que los estudiantes no siempre tienen los resultados que el profesor espera y tienen que hacer todo lo posible por mejorar el proceso de enseñanza y por todo ello el estrés, la apatía, la desmotivación aparecen y afecta el desenvolvimiento del docente, su modo de relacionarse, sobre todo con sus compañeros de trabajo, el compromiso, la calidad.

En estudio como el realizado por Carrizales (2022) da cuenta que en la ciudad de Lima hay suficientes indicios para manifestar que no todos los docentes de las instituciones de Santa Anita presentan un buen bienestar psicológico, además de ello, los estudios de Loli et al. (2022) manifiestan que los docentes afirman que la organización fue más o menos adecuada a la situación (Covid 19) y que el bienestar psicológico fue promedio, entonces, es claro que se debe cuidar el bienestar de los docentes sobre todo el psicológico porque trabajan con seres humanos (alumnos) y de ellos depende una buena formación.

En la institución seleccionada se ha podido evidenciar actitudes y comportamientos negativos en los docentes que probablemente son consecuencia de las deficiencias en el clima y posiblemente de las malas decisiones administrativas (gestión) que obstaculizan un buen proceso de enseñanza y por ende el aprendizaje del alumnado se ve comprometido

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre comunicación y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

P.E.5: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

O.E.2: Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

O.E.3: Determinar la relación entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

O.E.4: Determinar la relación entre comunicación y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

O.E.5: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

2.5. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación

Justificación teórica

Este trabajo se justificó debido a que los resultados ayudaron a incrementar el cúmulo de conocimientos, contribuirá a generar bases teóricas para futuras investigaciones; así mismo, permitió contrastar la teoría planteada para la variable clima organizacional de Rensis Likert y para el bienestar psicológico, la teoría de Ryff.

Justificación social

Se justificó y es pertinente porque es la base para que los directivos de la institución generen cambios positivos en el clima y sobre todo porque beneficia a los docentes (objeto de estudio) ya que se dará a conocer a la comunidad educativa en general las diversas circunstancias que experimentan los profesiones en educación con respecto a sus condiciones laborales y se podrá acceder a cambios estructurales y de políticas organizacionales que estén direccionadas a brindar bienestar a nivel psicológico al personal docente.

Justificación metodológica

Se justificó porque los instrumentos y procedimientos cumplen con los estándares usados para la investigación científica, además, los instrumentos se encuentran validados por expertos y tienen confiabilidad alta.

Justificación práctica

La investigación se justificó porque los resultados sirvieron como referencia para que los directivos de la institución educativa, materia de estudio, puedan aplicar diferentes estrategias para mejorar el clima organizacional y como consecuencia, mejorará el bienestar psicológico de los educadores lo que favorece el proceso de enseñanza y eleva la calidad educativa.

Justificación legal

- Constitución política del Perú
- Ley No 26842, Ley General de Salud
- Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.

- Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.

- Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.

2.5.2. Importancia

La investigación fue importante porque no hay muchas evidencias en los repositorios de las instituciones sobre este tema. Además, contribuirá en la toma de decisiones que se puedan realizar próximamente en función a los resultados.

Es importante porque permitió plasmar los resultados y analizarlos con datos de otras investigaciones.

2.6. Alcances y limitaciones

2.6.1. Alcances

La investigación se realizó en una institución pública reconocida del distrito de Paucarpata, los encuestados fueron la mayoría de los docentes que laboran.

Los encuestados se distribuyen en los dos niveles educativos que ofrece la institución, el nivel primario y nivel secundario, en un solo turno, además de los auxiliares quienes gustosamente atendieron la solicitud.

La investigación tuvo una duración de un mes para el análisis de datos.

2.6.2. Limitaciones

La investigación presentó ciertas limitaciones en cuanto al horario de los docentes, debido a que no todos coinciden en la misma hora y el tiempo que disponen, ya que los instrumentos tienen cierta complejidad y requiere su tiempo llenarlo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación directa e indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Armenta et. al (2023) publicaron el artículo “Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia” con la finalidad de describir el nivel de bienestar socioemocional y conductual de los docentes de educación secundaria del estado de Sonora, la metodología fue cuantitativa de corte transversal, nivel comparativo, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario, la población estuvo conformada por 1214 docentes de educación secundaria, los resultados sobre bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia en edad de 50 a 55 se presenta una media de .64 y en la edad de 56 en adelante una media de .65 ($F= 2.89$; $gl= 5/1107$; $p=.01$). Por otro lado, se detectó que los docentes de escuelas privadas tienden a ser más resilientes y muestran mayor regulación emocional que los de escuelas públicas y que a mayor edad se elevan los índices de resiliencia. Concluyendo que la estrategia de aprender en casa, que fue usada para la migración remota, genera un mayor riesgo psicosocial en los profesores. Esta investigación sirve de base para el marco teórico y para la discusión.

Charria et.al (2022) publicaron un artículo “Bienestar y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria” con el objetivo central de analizar la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicosocial en educadores de colegios públicos y privados de la ciudad de Cali, la metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, nivel básico y la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron dos escalas y un cuestionario, la muestra estuvo formada por 132 docentes, resultados hallados mostraron que la situación contractual y el sector público o privado de la institución en la que trabajan los docentes son significativas en los tres aspectos que lo componen: Afectos, con un $p=.002$; competencias, con un $p=.032$ y expectativas, con un $p=.033$. Además, los docentes con contrato temporal renovable presentaron una puntuación más alta

que los docentes con otro tipo de contratos y finalmente que ciertas circunstancias y eventos causan malestares a nivel físico y psicológico como estrés, apatía, dolores de cabeza, dolores de estómago, etc. Los autores mostraron un incremento de tiempo que fue dedicado a realizar la función docente, la organización y la carga laboral, lo cual genera en los docentes afectaciones en su bienestar. Concluyendo que existe una correlación significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar en docentes. Es necesario decir que esta investigación representa un gran aporte en el marco teórico.

Matabanchoy y Chaucanes (2021) publicaron un artículo “Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa de la ciudad de San Juan de Pasto” con la finalidad de evaluar la percepción del clima organizacional en docentes y funcionarios pertenecientes a una Institución Educativa Municipal de San Juan de Pasto, la metodología fue de tipo cuantitativa, con un nivel descriptivo, de corte transversal, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue la escala DAFP, la muestra estuvo conformada por 204 funcionarios educativos entre docentes, directivos y administrativo. Los resultados evidenciaron que, la apreciación positiva proviene de los integrantes del bachillerato y los de primaria, seguida de los de la sede central, en análisis de su trabajo, la mayoría de encuestados manifestó ser bueno, en tanto los funcionarios manifestaron que el clima también es bueno y finalmente en el indicador ambiente físico, los encuestados manifestaron estar en un alto riesgo. Concluyendo que el conocer las debilidades y fortalezas que forman parte de un clima de una organización es de suma importancia ya que permite implementar un conjunto de estrategias de intervención o prevención, así como también, potenciar elementos que influyen de forma positiva que permita el fortalecimiento al bienestar de los de los funcionarios mejorando el clima organizacional y la calidad educativa. Este artículo será una referencia importante para el desarrollo de la presente investigación.

Capetillo (2020) realizó una investigación “Estudio diagnóstico de clima organizacional en Institución Educativa” con la finalidad de realizar un análisis y diagnóstico sobre el clima organizacional de una Institución Educativa, la investigación fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 21 docentes, 15 profesoras y 6 profesores, el instrumento usado

fue el cuestionario de Litwin y Stinger P., adaptado por Marleni Mendoza Damas – 2010, dentro de sus resultados de la variable clima organizacional, se extrae que las solo dos dimensiones alcanza el nivel regular, seguido de deficiente y aceptable en más bajo, dentro de las conclusiones que plantea que existe un deficiente clima organizacional según el análisis realizado a los instrumentos administrados a los docentes de la Institución. Esta investigación sirve de base teórica, además para el análisis de la discusión.

González (2019) realizó una investigación “Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa de Itagui”, con el propósito de analizar la relación entre las percepciones de los docentes respecto al clima organizacional y su sentido de pertenencia a la institución educativa en el año 2019, la metodología fue de naturaleza cuantitativa, con un nivel descriptivo, un diseño no experimental, la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios cerrados de aplicación directa, la muestra estuvo formada por 50 docentes. Los resultados evidenciaron que en la Institución Educativa María Josefa Escobar el análisis descriptivo da cuenta de un clima organizacional favorable, cada una de las dimensiones propuestas dentro del instrumento responden a condiciones propias direccionadas a los objetivos institucionales y cada uno de los objetivos personales. Concluyendo, que los hallazgos permiten certificar la información analizada en el estado de arte y en el marco teórico, estos resultados pueden aportar a la comprensión sustantiva, práctica, teórica y metodológica de las variables clima organizacional y sentido de pertenencia. En otros términos, estas variables se correlacionan de forma positiva y directa. Así mismo, cabe resaltar los aportes teóricos de este estudio para seguir desarrollando esta tesis.

Nacionales

Carrizales (2022) realizó un trabajo de investigación “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita” con el propósito de demostrar una asociación entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico en docentes de dos instituciones educativas de Santa Anita, la metodología presentó un nivel descriptivo cuantitativo, un diseño no

experimental, la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL) y la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), la muestra fueron 100 docentes y los resultados precisaron que la calidad de vida laboral obtuvo una media de 67.96, con una desviación estándar de 14.308, así mismo, el bienestar psicológico obtuvo una media de 57 160.22, con una desviación estándar de 30.520, finalmente se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, siendo el desarrollo personal ($r_s = .521$) y seguridad laboral ($r_s = .494$) las más altas. Llegando a la conclusión de que las variables de estudio están fuertemente asociadas. La teoría obtenida en este estudio será útil para darle mayor énfasis al presente trabajo.

Vargas et al. (2022) realizaron un artículo “Bem-estar psicológico e atuação docente no ensino fundamental regular” tuvo como finalidad establecer una relación entre el bienestar y el desempeño docente, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental correlacional y de corte transversal, la población fue de 90 profesores, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, dentro de los resultados se extrae que la relación entre las variables del bienestar y el desempeño que presentan los docentes es de 0.575, señalando que existe una correlación positiva moderada. Finalmente concluye que existe una correlación positiva Rho de 0.575 con una significancia p-valor =.000 que es menor a alfa (α)=0.05 por tanto rechaza la hipótesis nula. Esta investigación es de utilidad para el marco teórico y para la discusión de los resultados.

Loli et. al (2022) publicaron un artículo “Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia Covid – 19” con la finalidad de conocer la relación entre justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes de educación básica, la metodología fue cuantitativa, no experimental y correlacional, la fue técnica la encuesta y los instrumentos fueron la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), adaptada en Perú por Ausejo (2017) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (2012), la muestra estuvo formada por 224 docentes pertenecientes a instituciones públicas y privadas, los resultados

evidenciaron que la mayoría de los docentes (50.0 %) perciben que en la organización donde laboran fueron más o menos justos, mientras que el 23.7 % cree que fueron injustos y solo el 26.3 % estaban seguros de que fueron justos. Concluyendo que existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables ($r = ,265$), lo que permite inferir que cuanto mejor sea la distribución de recursos, mejores los procedimientos, mejores las relaciones interpersonales y una adecuada información en la organización en la que laboran, mayor será el sentimiento de bienestar psicológico de los docentes. Por esto, este trabajo es una importante contribución al estudio de la variable bienestar psicológico.

Acevedo (2020) realizó un estudio “Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 06, Ate” con el objetivo central de establecer la influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 6, Ate, la metodología fue cuantitativa, con un nivel explicativo, la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios de administración individual, la muestra estuvo conformada por 80 profesores, los resultados evidenciaron que del total de las personas encuestadas el 42.3% presenta un nivel bajo de bienestar, referente al desempeño docente se extrae que del 100% de los encuestados el 45.4% presenta un nivel medio. Llegaron a la conclusión de que el bienestar psicológico influye en el desempeño docente en la Red 13 de la Ugel 6, 2020 con un valor $p= 0.000 < 0.05$ y un coeficiente Chi cuadrado = 137,516, es decir, que la variable bienestar psicológico incide significativamente en el desempeño docente. Así mismo, es conveniente resaltar que el antecedente presentado es una buena contribución para el marco teórico de este trabajo.

Locales

Ramos (2022) realizó un trabajo de investigación “Barreras de la comunicación y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa durante la pandemia del Sars - Cov 2, Arequipa” con el objetivo general de determinar la relación entre las barreras de la comunicación y el clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa durante la pandemia SARS-COV2, Arequipa 2021, la metodología corresponde a una ruta cuantitativa de tipo

descriptivo correlacional y un diseño no experimental, la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios de administración individual, la muestra estuvo conformada por los 90 docentes de la institución y todo el personal administrativo, los resultados mostraron que en referencia a las barreras de comunicación prevalecen los niveles alto 84.4% y regular 15.6%, lo que, sin duda conllevará a generarse un mal clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa, debido a la crisis sanitaria que vive en la actualidad el Perú y el mundo entero y sobre el clima organizacional se tiene un nivel bajo del 96.7% y regular del 3.3%, lo que muestra que la percepción del ambiente laboral es desfavorable, se concluyó que las variables barreras de la comunicación y clima organizacional se relacionan de manera fuerte, Es necesario decir, que esta investigación representa un gran aporte en el marco teórico.

Escapa (2021) realizó una investigación “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Estatal del distrito de Mariano Melgar” con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva correlacional, de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 docentes, los resultados de acuerdo a las dimensiones de la variable clima organizacional se extrae que la mayoría de docentes se encuentra en el nivel regular (37), seguida de bueno (22) y malo (1) y el cuanto a los resultados de la variable desempeño docente la mayoría de docentes se encuentra en el nivel en proceso (26) y logro previsto (34) concluyendo que existe una relación entre la variable clima organizacional y el desempeño que presentan los docentes de la institución mencionada. Esta tesis servirá para la discusión y bases teóricas.

Saravia (2019) realizó un estudio “Relación entre clima laboral y estrés en trabajadores de la Institución Educativa Neptalí Valderrama, Arequipa” con el objetivo general de analizar la relación que hubiere entre el clima laboral y el estrés en el sector educación, la metodología corresponde a un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios de administración individual y de aplicación directa, la muestra estuvo

constituida por 72 sujetos entre docentes, directivos y administrativos y los resultados hallados evidenciaron que el 50,2% de los encuestados consideran que el clima laboral en la institución educativa es bueno; pero el 34,4% lo considera regular; lo importante es que, sólo el 3,3% lo define como limitado, sobre el estrés, se ha determinado que el 33,3% de los agentes educativos tienen un nivel de estrés muy bajo, el 25% tienen un nivel bajo; por lo que, se puede afirmar que, el 58,3% no tienen estrés. Llegando a la conclusión de que con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson y la correlación ordinal de Spearman se ha verificado que entre las variables de estudio existe una correlación negativa inversa, es decir, si una disminuye la otra mejora; en el caso de este trabajo, si el estrés se reduce el clima será más favorecedor para la productividad y las relaciones interpersonales. Es necesario decir que esta investigación representa un gran aporte en el marco teórico.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable clima organizacional

3.2.1.1. Definición del clima Organizacional

El clima organizacional según Araujo (2019) citando a Vidaurre (2009) manifiesta que el clima organizacional está referida a la organización, la personalidad, imágenes, percepciones e impresiones de la organización, además, los fenómenos que intervienen en ella, y el conjunto de factores y tendencias motivacionales.

En la misma línea, Forehand y Gilmer (1964) citados por Araujo (2019) manifiesta que el clima organizacional es un conjunto de cualidades que definen o describen a una organización distinguiéndola de otra, teniendo mucha influencia de las personas que la conforman.

Según Bardales (2021) el clima organizacional es entendido como la percepción que se encuentra vinculada al ambiente de trabajo, este permite optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados de la organización.

Desde mi punto de vista el clima organizacional con un conjunto de cualidades, características que hacen posible que una organización camine

de forma óptima, buscando los resultados o metas esperadas en los tiempos y plazos previstos.

3.2.1.2. Tipos de clima organizacional

Según Bardales (2021) tomando como referencia a Gan & Berbel (2007) plantea 4 tipos de clima organizacional

Autoritario explorador: Este sistema se caracteriza porque la administración no tiene confianza en sus trabajadores por ello el clima que se observa es de miedo, en donde no hay interacción entre los trabajadores y los administradores y supervisores, asimismo, en este tipo las decisiones las toma los jefes y no hay opiniones de los trabajadores.

Autoritario paternalista: Este tipo permite la confianza entre la administración y el personal o los trabajadores, aquí hay el uso frecuente de premios, castigos, incentivos para motivar al personal.

Consultivo: Este tipo se caracteriza porque la supervisión delega funciones además que hay confianza entre los miembros de la organización, por lo que el personal puede también tomar decisiones precisas y concretas para el desarrollo de la entidad.

Participación en grupo: En este tipo de organización, los administradores tienen confianza con el personal, existe una amplia confianza entre ellos, y todos intervienen en los procesos jerárquicos y la toma de decisiones a nivel de la organización.

3.2.1.3. Teorías sobre el clima organizacional

Teoría de los factores

Esta teoría se basa en otras dos teorías de la motivación que son los factores intrínsecos (relacionados a la motivación) y factores extrínsecos (relacionados a la higiene), el primero se caracterizan porque se basa en el desarrollo personal, los ascensos, la responsabilidad, la libertad de elegir el desarrollo del trabajo, la búsqueda de reconocimientos, etc., y el segundo está referido a los salarios, beneficios sociales, las condiciones físicas entre otros (Araujo, 2019).

Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría plasma los efectos psicológicos a los que son sometidos los trabajadores quiere decir que los trabajadores no tienen una buena

cooperación sino son tratados, escuchados y menos considerados, en pocas palabras si no hay una buena comunicación no hay cumplimiento de metas establecidas.

La teoría de Martín y Colbs (1998) esta teoría está conformada por dos escuelas, por un lado las escuelas estructuralistas y por otro, las humanistas sociopolíticas y crítica, para la primera, el clima surge a partir de los aspectos objetivos del contexto de trabajo como la toma de decisiones, los niveles jerárquicos, la tecnología usada el tamaño de la organización o entidad, y la segunda el clima son un conjunto de percepciones globales que cada individuo tiene en su ambiente y que generan interacción con las percepciones de la organización y para la corriente sociopolítica y crítica, manifiesta que el clima organizacional, está representado por un concepto global que esta integrado por todos los componentes de la entidad u organización.

3.2.1.4. Importancia del clima institucional

Las relaciones dentro de una empresa permiten el desarrollo de la misma, quiere decir, que el clima laboral es de suma importancia porque en ella se va a mostrar los valores, creencias, actitudes y virtudes de los servidores. La determinación del clima laboral va a permitir a la eficiencia de la administración frente a sus recursos humanos (Villena de Tamayo, 2021).

3.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

El instrumento fue tomado de Sonia Palma Carrillo (2004) quien realizó su investigación en 1058 servidores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

Auto realización

Está relacionado a la madurez de cada persona, a la realización personal y el entorno que lo rodea, a la manera como trasciende de sus necesidades básicas, a la correcta percepción de la realidad, aprobación, aprobación, espontaneidad, centrado de problemas, privacidad, autonomía, evaluación clara, experiencia, sentido de pertenencia con el equipo, sólidas relaciones a la vez que selectivas, estructura democrática, convicción ética, humor,

creatividad, resistencia a la adaptación, valores, eliminación de dicotomías. (Baltazar & Chirinos, 2014).

Involucramiento laboral

Está enmarcada en las relaciones en base a instituciones y sobre recursos humanos, para ser partícipe de las decisiones en estructuras laborales respondiendo de manera efectiva y enfocando todos sus esfuerzos a la identificación institucional (Araujo, 2019).

Supervisión

Está enfocada en la valoración de procesos y los objetivos que persigue la institución, busca principalmente evidenciar las fortalezas, y debilidades con la finalidad de desarrollar un plan de acción que otorgue nuevas actividades de mejoramiento (Baltazar & Chirinos, 2014).

Comunicación

La comunicación es la base primordial para la construcción de relaciones sociales entre instituciones, organismos, y usuarios permitiendo de esta manera plasmar objetivos colectivos y al alcance de todos. La comunicación como proceso otorga un intercambio, almacenamiento y procesamiento de información dentro de las instituciones, resaltando la importancia de la colaboración efectiva. Además, la comunicación se basa en las relaciones entre los mismos trabajadores y entre ellos y sus jefes (Castillo, 2021).

Condiciones laborales

Son un conjunto de características que pueden tener cierta influencia significativa en riesgos para la salud de los servidores y funcionarios, cuando es desfavorable las condiciones pueden acarrear problemas de insatisfacción laboral, desmotivación, estrés, etc. (Baltazar & Chirinos, 2014).

3.2.2. Variable bienestar psicológico

3.2.2.1. Conceptualización del bienestar Psicológico

La Organización Panamericana de la Salud (2020) propone el término de salud mental para referirse al bienestar psicológico que es un estado de bienestar en que las personas pueden desarrollar su potencial que le permiten afrontar los retos y tensiones de la vida, siendo productivo y aportando a la comunidad y hacia sus semejantes.

El bienestar psicológico es entendido como una capacidad personal y de crecimiento que tiene toda persona y que es evidenciada antes durante y después de los procesos laborales, educacionales y otros.

De acuerdo con Garassini y Camilli (2012) manifiestan que el bienestar psicológico el resultado de un análisis global basado en las experiencias personales y la valoración en sus diversas dimensiones.

El bienestar psicológico es entendido como una capacidad personal y de crecimiento que tiene toda persona y que es evidenciada antes durante y después de los procesos laborales, educacionales y otros.

El bienestar psicológico es derivado de las experiencias humanas que están en el presente, pero se encuentran también vinculadas al pasado o a lo logrado, esta también ligado a las metas, a las aspiraciones a los objetivos que se plantean en su vida.

3.2.2.2. Teorías sobre el bienestar psicológico

Teoría de autodeterminación de Deci y Ryan en, Aguilar (2009)

Esta teoría es basada en un funcionamiento psicológico y sobre las necesidades psicológicas como base de la vinculación, competencia, autonomía, Además implica crear un programa de metas de forma congruente y coherente.

Teoría del bienestar psicológico

Fue propuesta por Ryff (1989) citada por Rosales (2018) manifiesta que el bienestar psicológico se define por el placer que experimentan las personas, un placer positivo el cual se ha experimentado. Esta teoría abarca seis dimensiones que abarcan el bienestar de forma global. Estas dimensiones varían en función al sexo, edad, etapa de vida, y principalmente, el contexto.

Teoría de la psicología positiva

Esta teoría fue planteada por Seligman (2002) en ella plantea que el bienestar psicológico parte del bienestar hedónico.

Teoría de la auténtica felicidad

Esta teoría se caracteriza porque a la felicidad la dividen en tres elementos que, consideradas como vías para alcanzarla, la emoción, el positivismo y el compromiso.

3.2.2.3. Factores asociados al bienestar psicológico

De acuerdo a Lizarraga (2020) citando a salvador (2016) plantea los siguientes factores:

Factores cognitivos. este factor tiene en cuenta la integridad de la vida de los sujetos.

Factores afectivos. Este factor permite la experimentación de diferentes emociones que presenta el ser humano en el transcurso de la vida, la interacción entre estos hará que logre el bienestar psicológico.

Factores biológicos. Este factor está basado en la herencia genética y su exposición a padecer enfermedades de salud mental.

Factores de la personalidad. Este factor está referido a los rasgos conductuales y psicológicos del sujeto que le va a permitir al sujeto desenvolverse en todo tipo de situaciones.

Factores del conjunto de creencias. Este factor permite que la persona se reconozca como individuo, esto permite a la persona un bienestar ante eventos específicos.

Factores socioculturales. Este factor está referido al ambiente social del cual procede, género, raza, condiciones económicas y que estas puedan modificar o cambiar el bienestar.

3.2.2.4. Componentes del bienestar psicológico

El afecto es definido como “las experiencias anímicas y emocionales que experimentamos y que nos informan sobre la marcha de nuestras vidas” Vázquez (2009).

Bardun (1969) citado por castillo (2021) plantea que hay dos componentes que son los estados emocionales positivos y negativos. Los positivos son: Alegría, Euforia, Satisfacción, Orgullo, Cariño y Éxtasis y los negativos Culpa, Vergüenza, Tristeza, Ansiedad, Preocupación, Enfado, Estrés, Depresión y Envidia.

3.2.2.5. Importancia del bienestar psicológico

El bienestar psicológico es fundamental en la vida del individuo puesto que le ayudará a buscar un equilibrio entre las creencias, expectativas, ideas, realidades, competencias y satisfacción personal, centrada en cómo se desarrolla la persona, la manera de afrontar los retos vitales, y el esfuerzo y afán por lograr sus metas (Ruíz, 2019).

La importancia surge porque las personas con un buen bienestar psicológico, se sienten bien consigo mismo, a pesar de las limitaciones que puedan tener, Han progresado ampliado y mejorado las relaciones sociales, son fáciles de adaptarse a su medio para poder satisfacer sus necesidades y sus deseos, han desarrollado el sentido de libertad e individualidad, están en contante dinamismo para el aprendizaje y el progreso.

3.2.2.6. Dimensiones del bienestar psicológico

Ruiz (2019) explica las dimensiones del bienestar psicológico de la siguiente forma:

Autonomía

Es la capacidad de las personas para tomar decisiones y la solución de conflictos, las conductas son movidas por dos vías, las externas y las internas, o, en otras palabras, es el poder que tienen las personas de tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. Existe dos modelos de autonomía: Alta: Conformada por la independencia, la capacidad para pensar y actuar en determinadas circunstancias, la regulación de las emociones, los pensamientos y las conductas. Baja: cuando hay una preocupación sobre alguna opinión de otras personas sobre acciones, inseguridades y toma de decisiones (Ruíz, 2019).

Relaciones positivas

Enfocada en la relación de lazos personales, caracterizadas por la calidez y la confiabilidad que en estas se puede practicar. El amor sincero e incondicional es el que mueve las relaciones y las hacen positivas, no dejando de lado otros aspectos como es la comprensión, la confianza y la empatía. Existen dos modelos. Las Buenas relaciones: se forja en relaciones cálidas, que sean satisfactorias y con niveles óptimos de confianza entre sí, la capacidad empática, la capacidad afectiva y capacidad de intimidad. Las

Malas relaciones: existe una limitada relación e ínfima confiabilidad, una falta de disponibilidad para los compromisos y un bienestar de forma mutua.

Autoaceptación

Esta dimensión permite aceptarse tal como es uno, con sus fortalezas y debilidades, con sus aciertos y desaciertos y todos los rasgos que conforman la personalidad. La aceptación tiene dos modelos. Alta: actitud positiva hacia sí mismo, hacia el presente y el pasado, reconocimiento y aceptación de sí mismo de forma integral. Baja: insatisfacción consigo mismo, decepción por el pasado, deseos de ser diferente, inconformismo con respecto a las características personales.

Control ambiental

Es la capacidad de controlar su propia vida, y el ambiente en donde se desarrolla, el dominio del ambiente ofrece seguridad, estabilidad y crecimiento personal. Su modelo puede ser: control Alto: se basa en conjunto de acciones externas, el uso oportuno de cada una de las oportunidades, la capacidad de elegir en mérito a las necesidades y en mérito a los valores.

Control Bajo: es la incapacidad de mejorar o mutar el contexto, es la carencia de un óptimo uso de las oportunidades y el control de las elecciones.

Propósito de vida

Esta referido a la existencia de objetivos, metas, misión, visión lo que va en armonía con la personalidad. Su modelo se basa en: propósito Bueno: se basa en metas, misión. Visión, objetivos, de la vida, significado de la vivencia de hoy y el mañana, creencias y vivencias que le dan sentido a la vida.

Propósito Malo: ausencia del sentido de la vida, no presenta metas claras o son escasas, sin visión que motiven su existencia.

Crecimiento personal

Esta referido a las aspiraciones propias, el humano debe de saber de aprender y modificar ciertas conductas en beneficio propio y de los demás. Este modelo tiene dos aspectos. Alto: deseo de desarrollo continuo, disposición a nuevos aprendizajes. Bajo: estancamiento personal, desinterés y aburrimiento por la vida.

3.3. Marco conceptual

- **Clima organizacional**
Expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en su desempeño y en la calidad de la institución (Bardales, 2021).
- **Relación**
Nexo entre dos sujetos, dos conceptos, dos hechos, dos fenómenos, etc. (Huacac, 2020).
- **Bienestar**
Estado de satisfacción consigo mismo, con la familia, con los compañeros de trabajo, otros; también, se le denomina la alegría de vivir (Castillo, 2018).
- **Bienestar psicológico**
Este concepto implica tener buena salud, estabilidad emocional y tener una buena autoestima e incluso se suma los recursos económicos, pero en realidad es una percepción subjetiva y se encuentra estrechamente vinculada con la manera de afrontar los retos y realizar las actividades diarias, desarrollar nuestras capacidades y crecer como personas (Castillo, 2018).
- **Institución educativa**
Sistema organizado de estructuras que está fuertemente arraigado de valores, sentimientos y actitudes con una finalidad conocida por todos: la gestión del proceso enseñanza aprendizaje (Ancalla, 2021).

IV. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación consta del siguiente esquema metodológico:

4.1. Tipo de investigación.

Esta investigación es por su carácter cuantitativa, por su profundidad descriptiva correlacional y por su finalidad es básica.

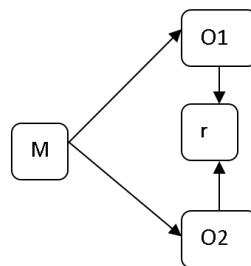
Cuantitativa, debido a que se basa en la objetividad y la claridad, los datos son numéricos y se aplicará estadística descriptiva e inferencial (Hernández & Mendoza, 2018).

Descriptiva – correlacional, porque busca identificar y describir las propiedades o características de las variables de estudio y correlacional debido a que se pretende establecer el nexo existente entre categorías (Vicencio, 2018).

Básica, ya que tienen la finalidad de ampliar la información, de verificar el conocimiento pre establecido y la mejor comprensión de los objetos de estudio (Huacac, 2020).

4.2. Diseño de Investigación

Tiene un diseño no experimental. Vicencio (2018) manifiesta que estos diseños se aplican cuando se busca establecer causas, efectos, incidencias, relaciones y asociaciones entre variables.



Donde:

M= muestra

O1= Observación 1

O2= Observación 2

r= correlación de variables

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

4.3.2. Hipótesis específicas

Existe una correlación positiva y significativa entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe una correlación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe una correlación positiva y significativa entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe una correlación positiva y significativa entre comunicación y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Existe una correlación positiva y significativa entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

4.4. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Se define como el conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son percibidas de manera directa e indirecta y estas influyen en el comportamiento y la motivación de los trabajadores (Baltazar & Chirinos, 2014; Bardales, 2021).

Variable 2: Bienestar psicológico

Se conceptualiza como la evaluación positiva del desarrollo individual del ser humano, así como también de todas las experiencias positivas y negativas que ha atravesado en el transcurrir de su vida (Delgado & Tejeda, 2020).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	Tipo de variable estadística				
Clima Organizacional	Autorrealización	Desarrollo Interacción	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1= Ninguno o nunca 2= Poco 3=Regular o algo 4=Mucho 5= Todo o siempre	Inadecuado (1 - 82) Regular (83 – 166) Adecuado (167 – 250)	Cuantitativa				
	Involucramiento laboral	Participación	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20							
	Supervisión	Compromiso	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30							
	Comunicación	Control	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30							
		Supervisión	Control				31,32,33,34,35,36,37,38,39,40			
	Condiciones laborales	Fluidez	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40							
		Claridad	Fluidez				41,42,43,44,45,46,47,48,49,50			
	Bienestar psicológico	Autonomía	Reconocimiento				41,42,43,44,45,46,47,48,49,50	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ligeramente en desacuerdo 4=Ligeramente de acuerdo 5=De acuerdo 6= Totalmente de acuerdo	Muy bajo (1 - 104) Bajo (105 - 204) Regular (205 - 304) Alto (305 - 404) Muy alto (405 – 504)	Cuantitativa
		Relaciones positivas	Remuneración				1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14			
			Emociones				15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28			
Auto aceptación		Comportamientos	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28							
		Seguridad en sí mismo	Expresión	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42						
Control ambiental		Aprobación	29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42							
		Interrelación	43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56							
Propósito de vida		Desarrollo personal	43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56							
		Contextualización	Cambios	57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70						
Crecimiento personal		Actitudes	57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70							
	Obstáculos	Oportunidades	71,72,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84							
		Personalidad	71,72,73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84							
		Organización personal	8,79,80,81,82,83,84							
		Debilidad								

4.5. Población

La población está definida por el conjunto de los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrollará el trabajo de investigación (Carrasco, 2019) La población se encuentra formada por el personal directivo, docente y administrativo de la institución, materia de estudio y se detalla a continuación:

Tabla 2

Población

Población	
1 Directivos	3
2 Docentes	70
3 Auxiliares	5
Total	80

Nota. Datos obtenidos de la I.E.

Criterios de inclusión

Profesores nombrados y contratados

Directivos sin licencias

Auxiliares sin licencias

Docentes, directivos y auxiliares de ambos sexos

Criterio de exclusión

Directivos, profesores y auxiliares con licencia

Directivos, profesores y auxiliares que no deseen participar en la investigación.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.6.1. Técnica

La técnica es la encuesta. Para Valderrama y Jaimes (2019) esta técnica seleccionada permite recoger datos de los sujetos, materia de investigación, de manera directa ahorrando tiempo con eficacia ya que consta de pasos

estandarizados. Además, mediante este camino se pueda dar soluciones a problemas de origen correlacional, descriptivo y explicativo.

4.6.2. Instrumento

Los instrumentos son un cuestionario y una escala.

Instrumento 1

“Cuestionario sobre clima organizacional”, fue creado por Palma (2004), con el formato de escalas tipo Likert, tiene un total de 50 ítems y está conformada por cinco dimensiones de: Autorrealización (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Condiciones Laborales (10 ítems), Supervisión (10 ítems) y Comunicación (10 ítems). Además, el grado de fiabilidad se ha calculado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y es igual a 0,97.

Propiedades psicométricas las dimensiones del instrumento clima organizacional

La fiabilidad del instrumento fue otorgada mediante el estadígrafo alfa de Cronbach en donde sus medidas van del 0 al 1, mientras más se acerca los resultados al 1 mejor es su fiabilidad.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad del instrumento “clima organizacional”

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

ficha técnica de instrumento 1

Autora: Sonia Palma Carrillo (Lima, 2004).

Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 a 30 minuto aproximadamente

Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Tipificación: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)

Descripción

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, quien se desempeña como profesora investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma en Lima Perú, el instrumento es una escala tipo Likert que comprende en su versión final 50 ítems que analizan, exploran a la variable clima laboral. Esta variable es definida como la percepción que tiene un trabajador sobre su ambiente laboral y se basa en criterios como la realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento laboral (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47)

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación (4,9,14,19,24, 29, 34,39,44,49)

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Condiciones laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima.

Para el análisis del instrumento participaron 1058 trabajadores de empresas privadas de Lima metropolitana, demostrando una ligera ventaja número de mujeres respecto a los varones, mientras que en un 61% estuvo conformada por profesionales. En el grupo de administrativos, la mayor de la muestra estuvo conformada por mujeres.

Instrumento 2

“Escala de bienestar psicológico”, fue elaborado por Ryff en 1989, adaptado por Cubas (2003), consta de seis dimensiones y 14 reactivos. Finalmente, la confiabilidad de la totalidad del instrumento con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,89.

Propiedades psicométricas las dimensiones del instrumento “bienestar psicológico”

Tabla 4

Análisis de fiabilidad del instrumento “bienestar psicológico”

Dimensiones	Nº de elementos	Alfa de Crombach
Autonomía	14	,786
Relaciones positivas	14	,809
Autoaceptación	14	,811
Control ambiental	14	,846
Propósito de vida	14	,802
Crecimiento personal	14	,825
Bienestar psicológico	84	,962

Trayectoria del instrumento de Ryff

Escala de Ryff

El instrumento de Ryff fue creado en el año de 1989 bajo un modelo compuesto por seis dimensiones a partir de estas, se desarrolló las escalas de Bienestar Psicológico (Scales of Psychological Well-Being, SPWB), para la construcción del mismo, como primera etapa, se definieron de manera teórica 6 dimensiones que generaron 80 ítems por cada dimensión, como segunda etapa, los ítems fueron evaluados y revisados su ajuste a la definición de escala, a partir de este ajuste se redujeron a 32 ítems por dimensión, estos se aplicaron en un estudio piloto con muestra de 321 adultos, al finalizar el análisis se eliminaron 12 ítems por escala y el

instrumento quedo finalizado con 20 ítems por dimensión es decir 120 ítems en total, a partir de este instrumento, se generaron otros buscando reducirlo como es de Ryff, Lee, Essex y Schumutte (1994) quienes sacaron una versión más reducida a 14 ítems por escala y asi sucesivamente diversos autores bajaron el número de ítems.

Dentro del contexto latinoamericano se realizó una nueva prueba en base a la escala de Ryff denominada “Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-J)” propuesta por Casullo y Castro (2000), esta escala presenta 4 dimensiones: control de situaciones, vínculos, proyectos y aceptación de sí. El instrumento cuenta con 13 ítems con un formato de respuesta de 3 opciones (de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo).

En argentina, Aranguren e Irrazabal (2015) realizaron una investigación con la finalidad de estudiar las propiedades psicométricas del instrumento en una muestra de 386 personas de entre 19 a 35 años en Buenos Aires. Al realizar el análisis factorial de componentes principales, mostrando la presencia de 3 factores que explicaban el 48% de la varianza, siendo las siguientes: autonomía, relaciones positivas, competencia antes dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de la vida retirando la auto aceptación.

Dentro del contexto peruano, Cubas (2003) hizo una traducción y validó la versión de Ryff et al. (1994) de 84 ítems en estudiantes universitarios de edades entre 18-31 años, realizado el análisis de componentes principales

El autor mostró la presencia de un factor agrupada a las 6 dimensiones, y que explicaba el 64.1% de la varianza obtenida, el alfa de Cronbach fue de 0.89. y así sucesivamente en las dimensiones. Luego de esta validación, el instrumento fue usado por practicantes de danza (Chávez, 2008) alumnos de MBA (Prado, 2011) entre otros estudios, seguido de Cubas (2003), Leal y Silva (2010), Arellano (2011) Sánchez (2015) Vargas y Vargas (2017) Briones (2018).

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para determinar resultados, se procederá a codificar la información, luego se realizará una base de datos que será analizada en los programas Excel 2016 y SPSS versión 26. Seguidamente, se elaborará tablas y gráficos para resumir la información y se llevará a cabo interpretaciones sobre los datos obtenidos. Finalmente, la comprobación de la hipótesis se realizará mediante la prueba Chi cuadrado que es una prueba no paramétrica que sirve para establecer diferencias entre lo esperado y lo observado entre uno o más categorías o variables de estudio (Huacac, 2020).

V. Resultados

5.1. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados calculados en el programa estadístico SPSS versión 23.

Tabla 5

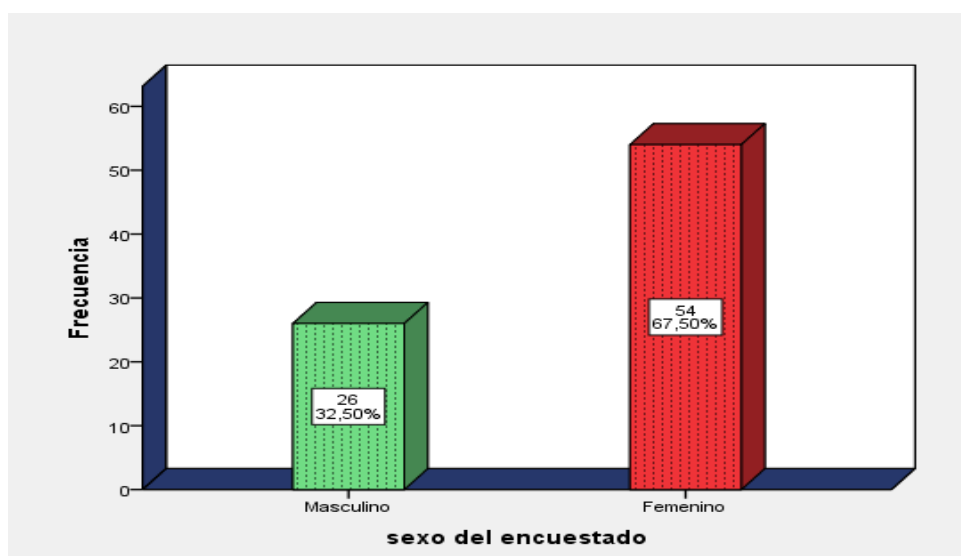
Resultados según sexo en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023

Sexo del encuestado		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	26	32.5
Femenino	54	67.5
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 1

Resultados según sexo en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 6

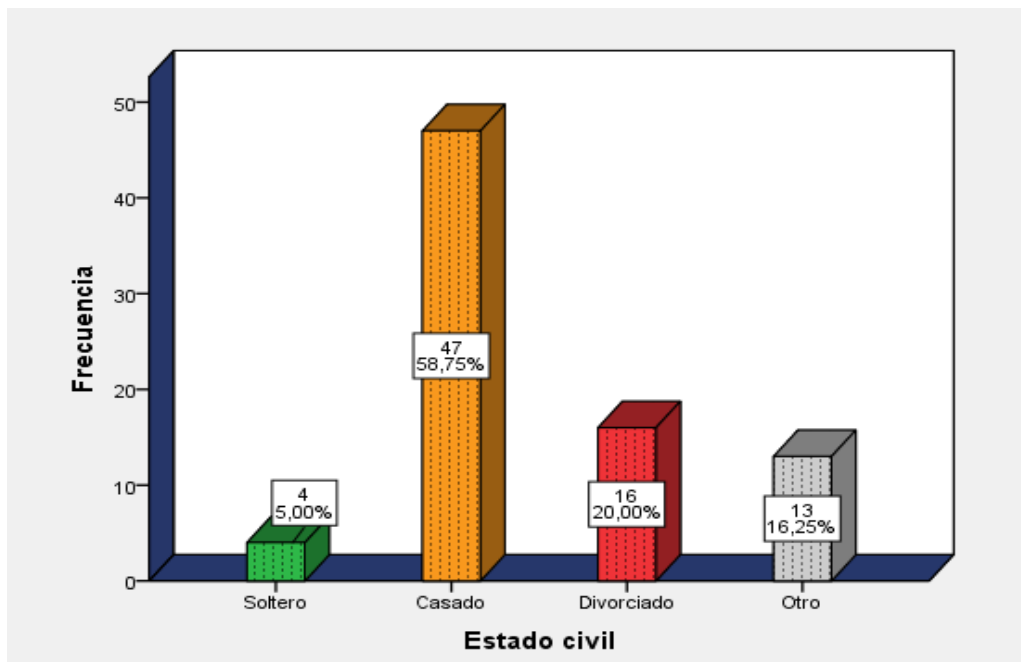
Resultados según estado civil en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023

Estado civil del encuestado		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	5.0
Casado	47	58.8
Divorciado	16	20.0
Otro	13	16.3
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 2

Resultados según estado civil en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 7

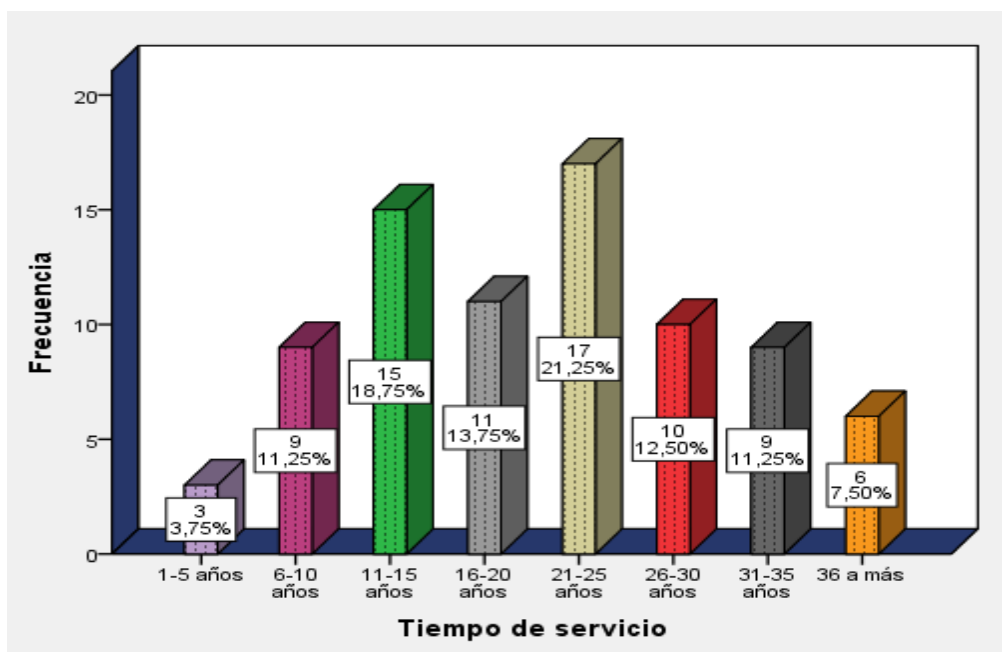
Resultados según tiempo de servicio en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023

Tiempo de servicio		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	3	3.8
6-10 años	9	11.3
11-15 años	15	18.8
16-20 años	11	13.8
21-25 años	17	21.3
26-30 años	10	12.5
31-35 años	9	11.3
36 a más	6	7.5
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 3

Resultados según tiempo de servicio en docentes, directivos y auxiliares de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 8

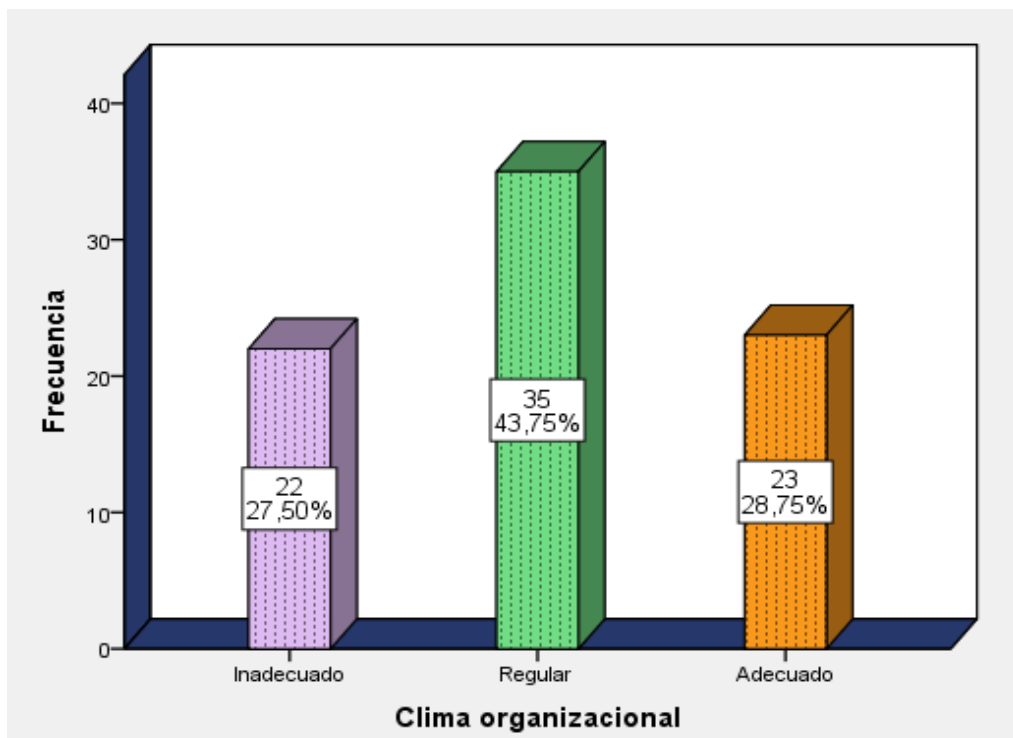
Resultados según variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Clima organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	22	27.5
Regular	35	43.8
Adecuado	3	28.8
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 4

Resultados según variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 9

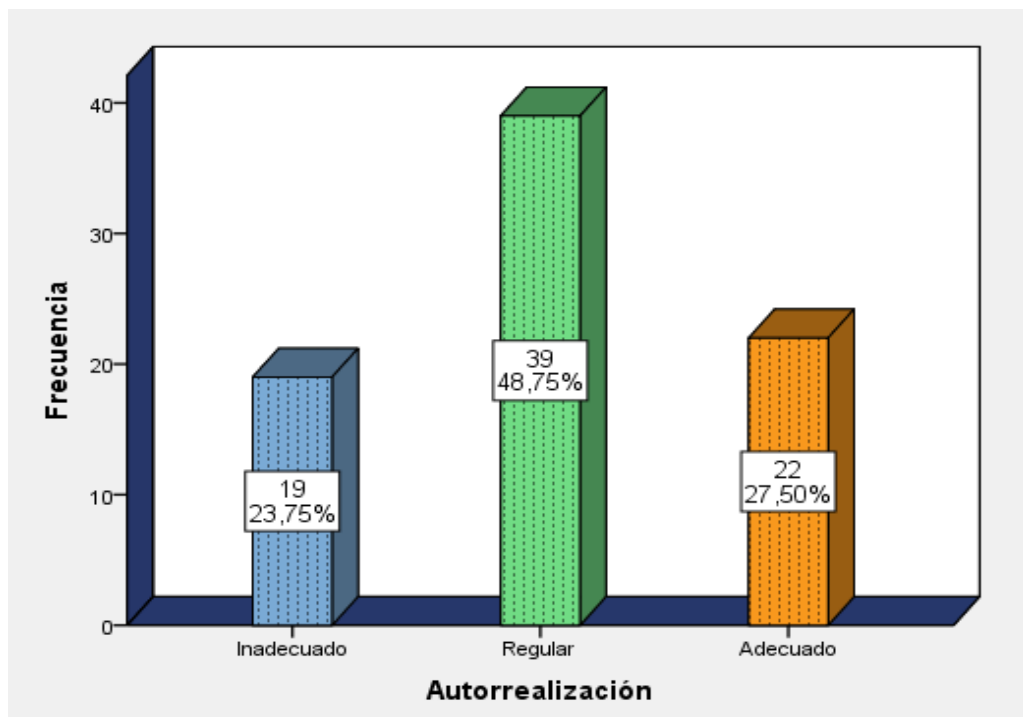
Resultados según la dimensión autorrealización de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Dimensión: autorrealización		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	23.8
Regular	39	48.8
Adecuado	22	27.5
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 5

Resultados según la dimensión autorrealización de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 10

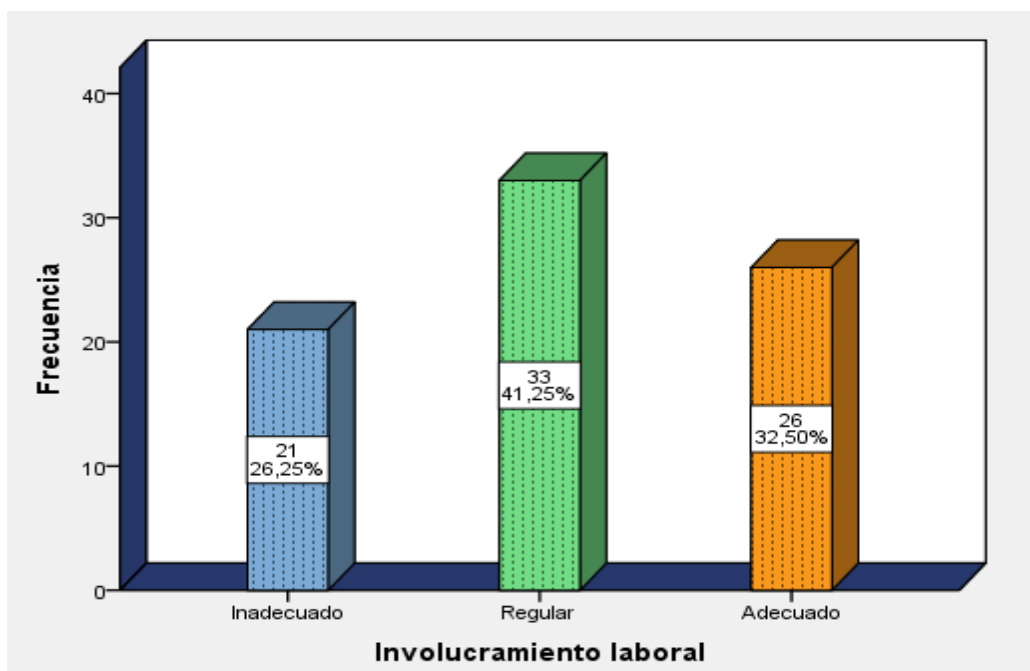
Resultados según la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Dimensión: Involucramiento laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	21	26.3
Regular	33	41.3
Adecuado	26	32.5
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 6

Resultados según la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 11

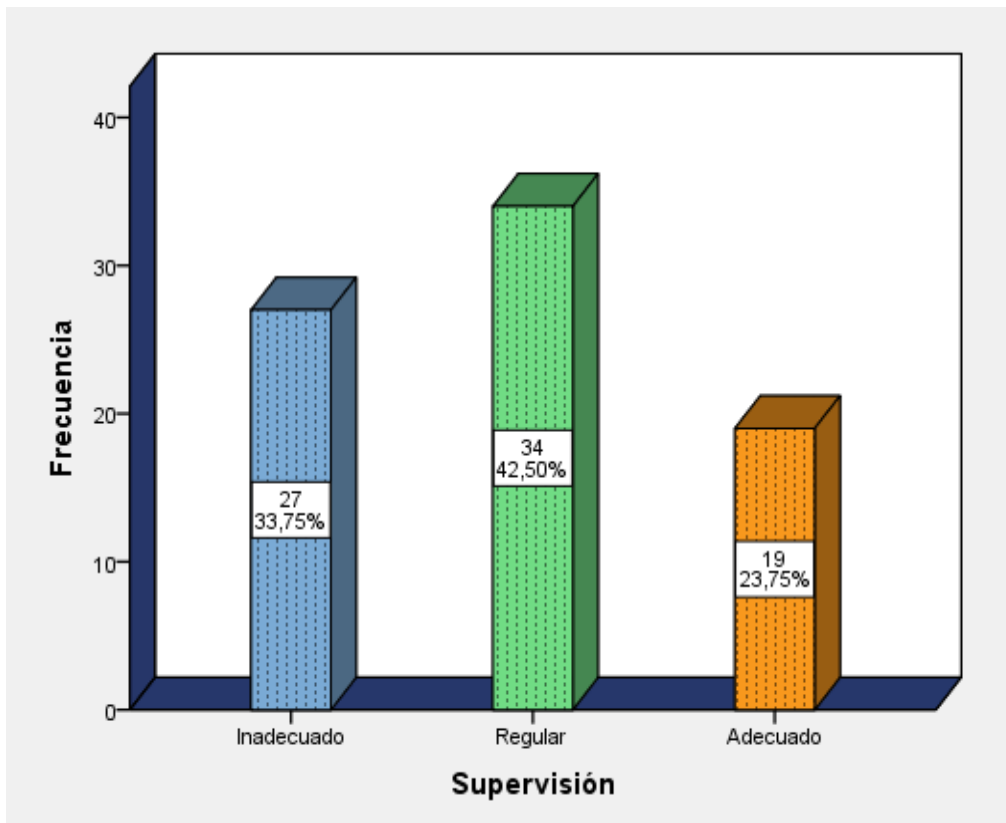
Resultados según la dimensión supervisión de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Supervisión		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	27	33.8
Regular	34	42.5
Adecuado	19	23.8
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 7

Resultados según la dimensión supervisión de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 12

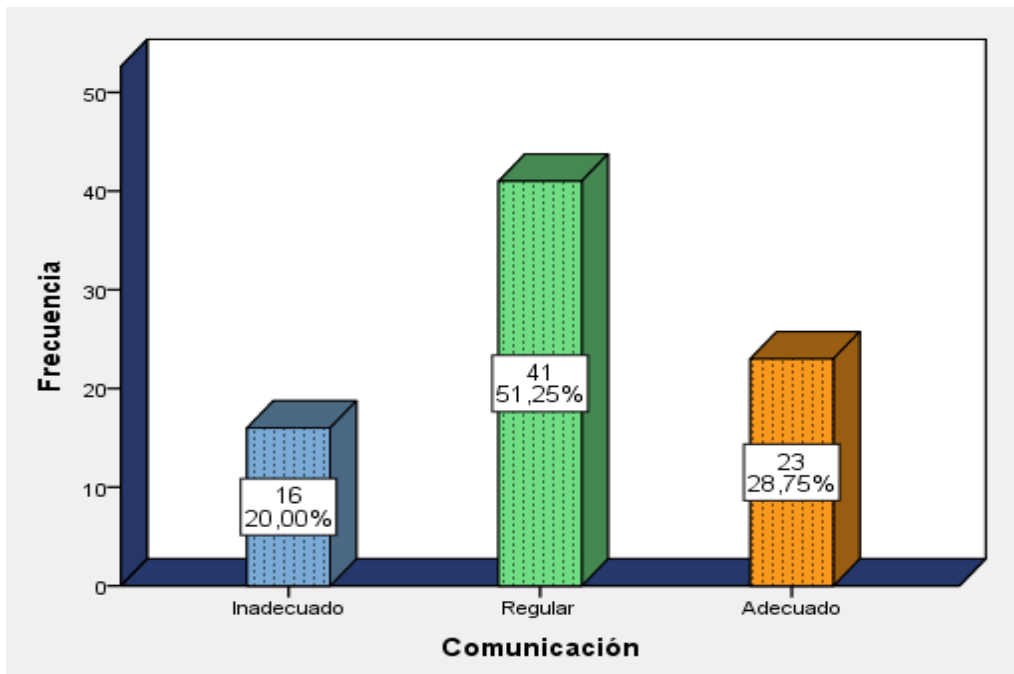
Resultados según la dimensión comunicación de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Comunicación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	20.0
Regular	41	51.3
Adecuado	23	28.8
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 8

Resultados según la dimensión comunicación de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 13

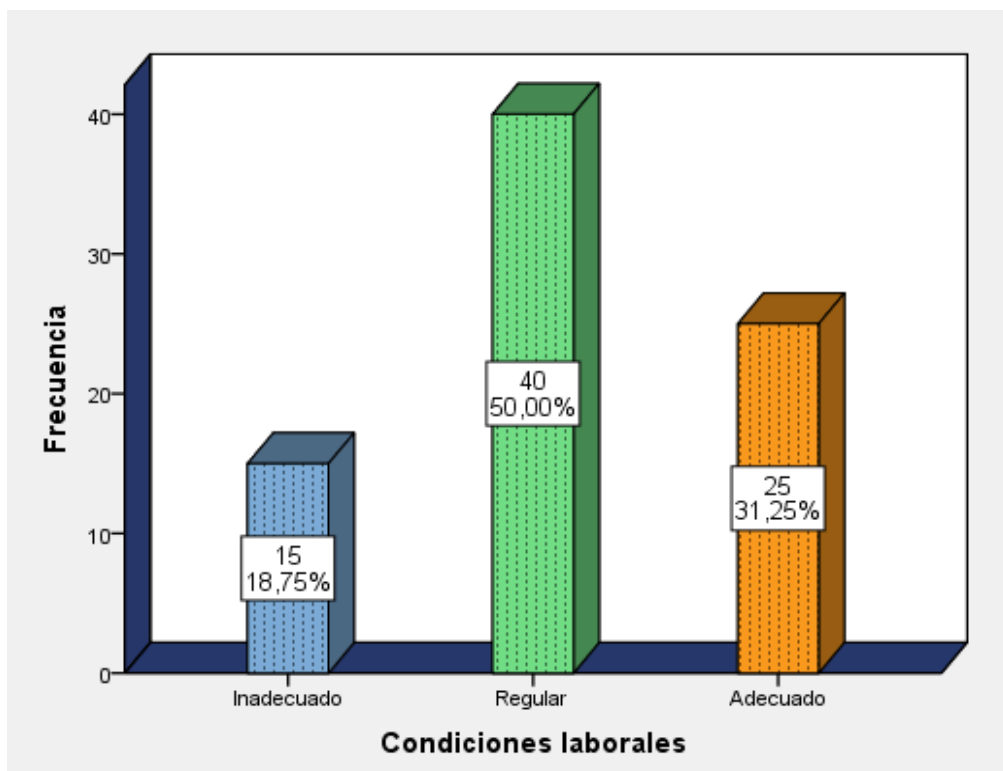
Resultados según la dimensión condiciones laborales de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Condiciones laborales		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	18.8
Regular	40	50.0
Adecuado	25	31.3
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 9

Resultados según la dimensión condiciones laborales de la variable Clima organizacional en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

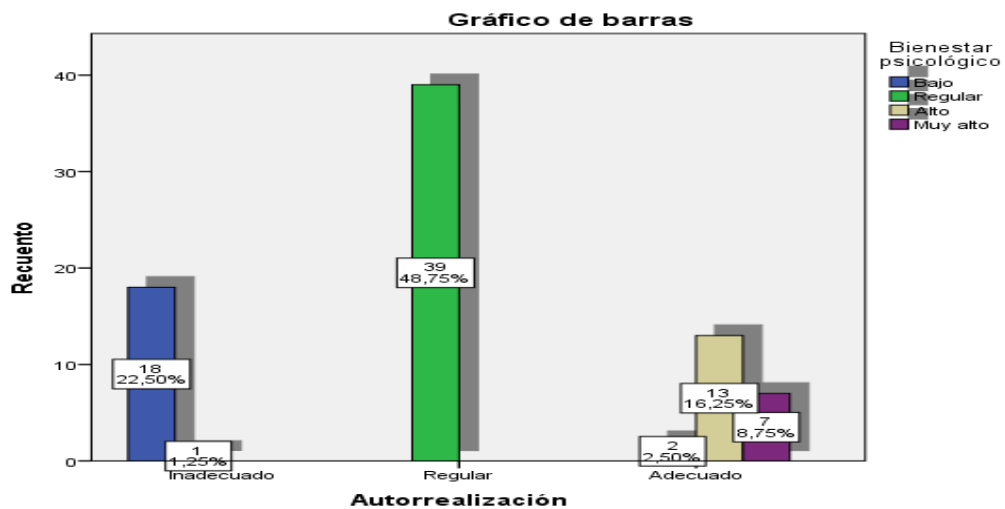
Tabla 14

Resultados de la dimensión autorrealización y la variable bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

		Bienestar psicológico				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Autorrealización	Inadecuado	Recuento 18 % del total 22,5%	1 1,3%	0 0,0%	0 0,0%	19 23,8%
	Regular	Recuento 0 % del total 0,0%	39 48,8%	0 0,0%	0 0,0%	39 48,8%
	Adecuado	Recuento 0 % del total 0,0%	2 2,5%	13 16,3%	7 8,8%	22 27,5%
Total		Recuento 18 % del total 22,5%	42 52,5%	13 16,3%	7 8,8%	80 100,0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos
Figura 10

Resultados de la dimensión autorrealización y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 15

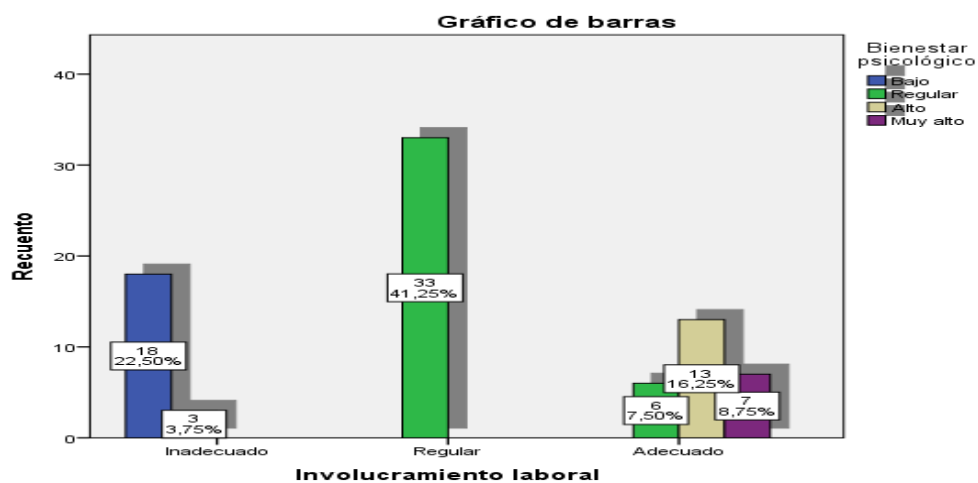
Resultados de la dimensión involucramiento laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

		Bienestar psicológico				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Involucramiento laboral	Inadecuado	Recuento 18 % del total 22,5%	3 3,8%	0 0,0%	0 0,0%	21 26,3%
	Regular	0 0,0%	33 41,3%	0 0,0%	0 0,0%	33 41,3%
	Adecuado	0 0,0%	6 7,5%	13 16,3%	7 8,8%	26 32,5%
Total		18 22,5%	42 52,5%	13 16,3%	7 8,8%	80 100,0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 11

Resultados de la dimensión involucramiento laboral y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 16

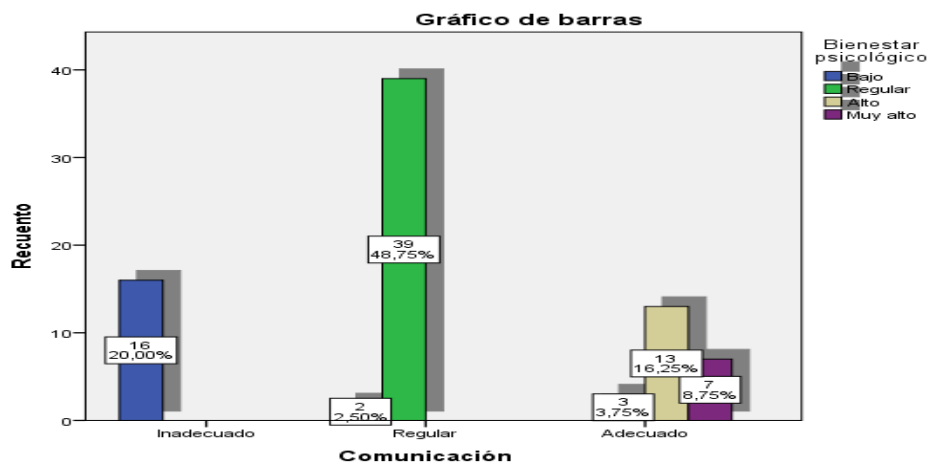
Resultados de la dimensión comunicación y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

		Bienestar psicológico				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Comunicación	Inadecuado	Recuento % del total	16 20,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	16 20,0%
	Regular	Recuento % del total	2 2,5%	39 48,8%	0 0,0%	0 0,0%	41 51,3%
	Adecuado	Recuento % del total	0 0,0%	3 3,8%	13 16,3%	7 8,8%	23 28,8%
Total		Recuento % del total	18 22,5%	42 52,5%	13 16,3%	7 8,8%	80 100,0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 12

Resultados de la dimensión comunicación y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 17

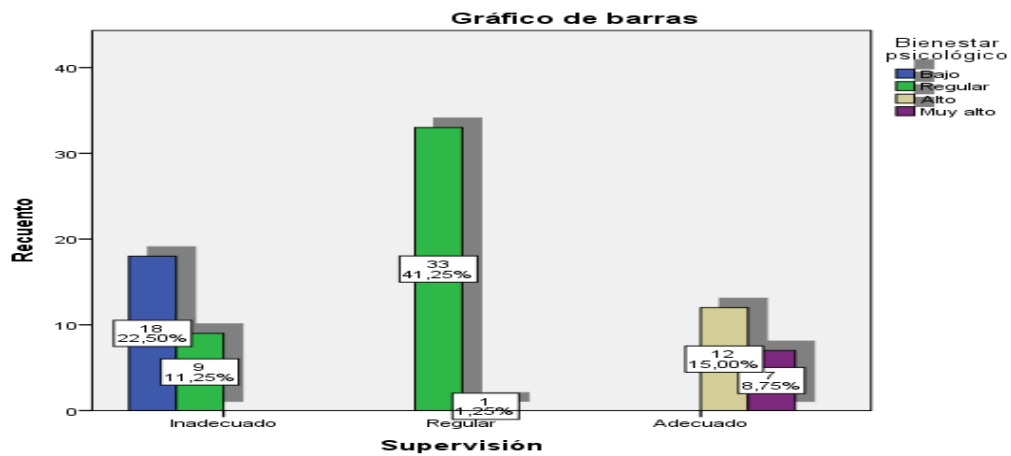
Resultados de la dimensión supervisión y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

		Bienestar psicológico				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Supervisión	Inadecuado	Recuento 18 % del total 22,5%	9 11,3%	0 0,0%	0 0,0%	27 33,8%
	Regular	0 0,0%	33 41,3%	1 1,3%	0 0,0%	34 42,5%
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	12 15,0%	7 8,8%	19 23,8%
Total		18 22,5%	42 52,5%	13 16,3%	7 8,8%	80 100,0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 13

Resultados de la dimensión supervisión y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 18

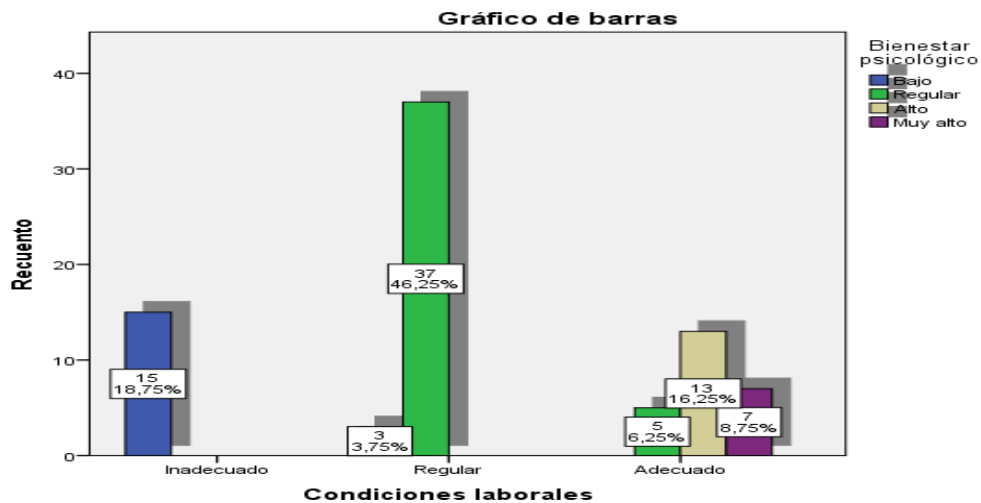
Resultados de la dimensión condiciones laborales y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

		Bienestar psicológico				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Condiciones laborales	Inadecuado	Recuento % del total	15 18,8%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	15 18,8%
	Regular	Recuento % del total	3 3,8%	37 46,3%	0 0,0%	0 0,0%	40 50,0%
	Adecuado	Recuento % del total	0 0,0%	5 6,3%	13 16,3%	7 8,8%	25 31,3%
Total		Recuento % del total	18 22,5%	42 52,5%	13 16,3%	7 8,8%	80 100,0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 14

Resultados de la dimensión condiciones laborales y el bienestar psicológico en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 19

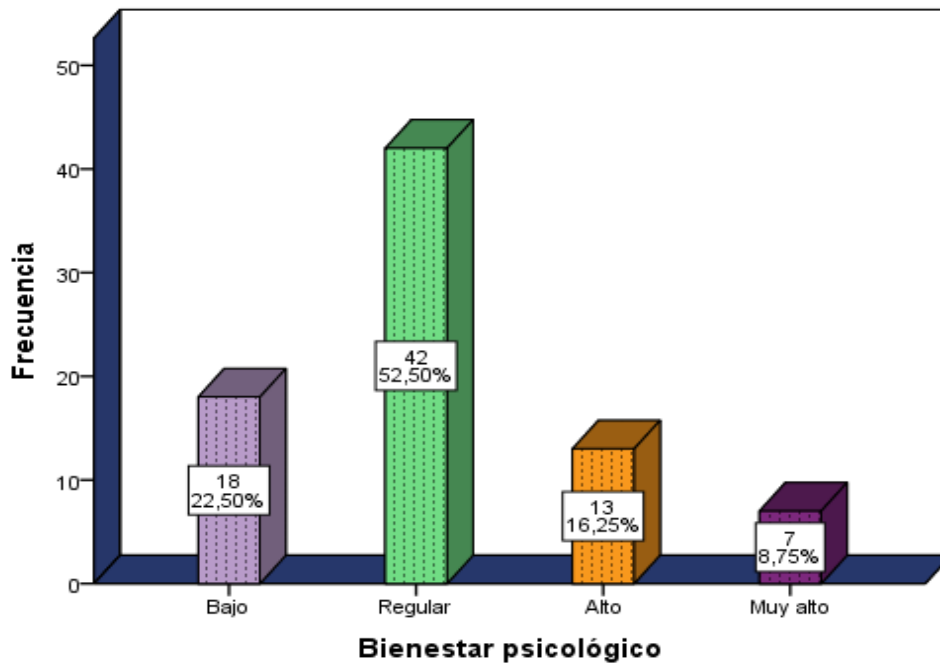
Resultados según variable Bienestar psicológicos en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023

Bienestar psicológico		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	22.5
Regular	42	52.5
Alto	13	16.3
Muy alto	7	8.8
Total	80	100.0

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Figura 15

Resultados según variable Bienestar psicológicos en colaboradores de una institución pública de Arequipa, 2023



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Tabla 20

Tabla cruzada entre la variable clima organizacional y bienestar psicológico

Clima organizacional			Bienestar psicológico				Total
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Clima organizacional	Inadecuado	Recuento % del total	18 22.5%	4 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 27.5%
	Regular	Recuento % del total	0 0.0%	35 43.8%	0 0.0%	0 0.0%	35 43.8%
	Adecuado	Recuento % del total	0 0.0%	3 3.8%	13 16.3%	7 8.8%	23 28.8%
Total		Recuento % del total	18 22.5%	42 52.5%	13 16.3%	7 8.8%	80 100.0%

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

5.2. Interpretación de los resultados

En el presente apartado se realizó la interpretación de los resultados.

En la tabla 5 y figura 1 se muestra el sexo de los encuestados, se aprecia que, de 80 encuestados, 26 son de sexo masculino y 54 son de sexo femenino, como se aprecia la mayoría son profesoras, auxiliares, incluso directora de la Institución Educativa.

En la tabla 6 y figura 2 se muestra el estado civil de los docentes, se visualiza que de 80 colaboradores, 4 se encuentran en calidad de soltero, 47 son casados, 16 son divorciados y otro estado suman 13 encuestados.

En la tabla 7 y figura 3 se muestra el tiempo de servicio de los encuestados por rangos de edad, de 1-5 años de servicio se encuentran 3 encuestados, de 6-10 años se encuentran 9 encuestados, de 11-15 años se encuentran 15 encuestados, de 16 a 20 años se encuentran 11 encuestados, de 21 a 25 años se encuentran 17 encuestados, de 26 a 30 años se encuentran 10 encuestados, de 31 a 35 año se encuentran 9 encuestados y de 36 a más años se encuentran 6 encuestados.

En la tabla 8 y figura 4 se muestra los niveles de clima organizacional en niveles, en el nivel inadecuado se encuentran 22 encuestados, en el nivel regular se encuentran 35 encuestados y en el nivel adecuado se encuentran 23 encuestados lo que da un total de 80 encuestados.

En la tabla 9 y la figura 5 se muestra los resultados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional en niveles, para la dimensión autorrealización, en el nivel inadecuado se encuentran 19 encuestados, en el nivel regular se encuentran 39 encuestados y en el nivel adecuado se encuentran 22 encuestados haciendo la suma de 80 encuestados.

En la tabla 10 y figura 6 se muestra los resultados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional en niveles, para la dimensión involucramiento laboral, en el nivel inadecuado se encuentran 21 encuestados, en el nivel regular se encuentran 33 encuestados y en el nivel adecuado se encuentran 26 encuestados sumando el total de 80 encuestados.

En la tabla 11 y figura 7 se muestra los resultados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional en niveles, para la variable supervisión, en el nivel inadecuado se encuentran 27 encuestados, en el nivel regular 34 encuestados y en el nivel adecuado 19 encuestados lo que hace un total de 80 encuestados.

En la tabla 12 y figura 8 se muestra los resultados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional en niveles, para la dimensión comunicación, en el nivel inadecuado se encuentran 16 sujetos, en el nivel regular 41 encuestados y en el nivel adecuado se encuentran 23 encuestados lo que sumado da 80 encuestados. En la tabla 13 y figura 9 se muestra los resultados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional en niveles, para la dimensión condiciones laborales, en el nivel inadecuado se encuentran 15 encuestados, en el nivel regular se encuentran 40 encuestados y en el nivel adecuado se encuentran 25 encuestados lo que sumaría un total de 80 encuestados.

En la tabla 14 y figura 10 se aprecia que para la dimensión autorrealización, la mayoría de encuestados que se encuentran en el nivel inadecuado (19 encuestados) se encuentran con un nivel bajo de bienestar psicológico, la mayoría de encuestados que se encuentran en el nivel regular (39 encuestados) también se encuentran en el nivel regular del bienestar psicológico y los que se encuentran en el nivel adecuado, la mayoría (13 encuestados) se encuentran en el nivel alto seguido de muy alto.

En la tabla 15 y figura 11 se aprecia que para la dimensión involucramiento laboral, la mayoría de encuestados que se encuentran en el nivel inadecuado (18 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel bajo de la variable bienestar psicológico, los que se encuentran en el nivel regular de la dimensión involucramiento laboral (33 encuestados) en su totalidad se encuentran en el nivel regular de la variable bienestar psicológico y los que se encuentran en el nivel adecuado (26 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel alto y muy alto de la variable bienestar psicológico.

En la tabla 16 y figura 12 se aprecia que para la dimensión comunicación, la mayoría de encuestados que se encuentran en el nivel inadecuado (16 encuestados) y los mismos se encuentran en el nivel bajo de la variable bienestar psicológico, en el nivel regular de la dimensión comunicación (41 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel regular de la dimensión bienestar psicológico y en el nivel adecuado de la dimensión comunicación (23 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel alto, seguido del nivel muy alto.

En la tabla 17 y figura 13 se aprecia que para la dimensión supervisión, la mayoría de encuestados del nivel inadecuado (27 encuestados) se encuentran en el nivel

bajo de la variable bienestar psicológico, los que se encuentran en el nivel regular (34 encuestados) de la dimensión supervisión, se encuentran en su mayoría en el nivel regular y los que se encuentran en el nivel adecuado (19 encuestados) de la dimensión supervisión, en su mayoría se encuentran en el nivel alto, seguido de muy alto en la variable bienestar psicológico.

En la tabla 18 y figura 14 se aprecia que para la dimensión condiciones laborales, la totalidad de encuestados del nivel inadecuado (15 encuestados) se encuentran en el nivel bajo de la variable bienestar psicológico, los que se encuentran en el nivel regular (40 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel regular de la variable bienestar psicológico y lo que se encuentran en el nivel adecuado de la dimensión condiciones laborales (25 encuestados) en su mayoría se encuentran en el nivel alto, seguido muy alto en la variable bienestar psicológico.

En la tabla 19 y figura 15 se muestra los resultados de la variable bienestar psicológico en niveles, en el nivel bajo se encuentran 18 encuestados, en el nivel regular se encuentran 42 encuestados, en el nivel alto se encuentran 13 encuestados y finalmente, en el nivel muy alto se encuentran 7 encuestados.

En la tabla 20 se muestra una tabla cruzada entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, en los niveles de clima organizacional, el nivel inadecuado, está conformado por 22 encuestado y estos a su vez están distribuidos en su mayoría en el nivel bajo y regular en la variable bienestar psicológico, el nivel regular de la variable clima organización está conformado por 35 encuestados y estos mismo se encuentran en el nivel regular de la variable bienestar psicológico y finalmente, en el nivel adecuado de la variable clima organizacional está conformado por 23 encuestados y estos están distribuidos en su mayoría por el nivel alto, seguido de muy alto y regular de la variable bienestar psicológico.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se expondrán los resultados inferenciales

6.1. análisis inferencial

Criterios para la comprobación de hipótesis

Si la sig. Es menor a 0.05 (α) se rechaza H0

Si la sig. Es mayor a 0.05 (α) no se rechaza H0

Confianza= 95%

Alfa= 0.05

Criterios para pruebas de normalidad

Si el p-value es mayor a 0.05 (α) se rechaza H0

Si el p-value es menor a 0.05 (α) no se rechaza H0

6.2. pruebas de normalidad

H0= los datos no tienen una distribución normal

Ha= los datos tienen una distribución normal

Por el número de observaciones o datos que son 80 encuestados y en función a la teoría que manifiesta que si son más de 30 datos es requisito hacer uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se muestra la siguiente tabla.

Tabla 21

Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,219	80	,000
Dimensión: condiciones laborales	,258	80	,000
Dimensión: supervisión	,220	80	,000
Dimensión: Comunicación	,262	80	,000
Dimensión: involucramiento laboral	,214	80	,000
Dimensión: autorrealización	,246	80	,000
Bienestar psicológico	,302	80	,000

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 21 los datos obtenidos mediante el uso del programa SPSS 23 y el estadígrafo pruebas de normalidad se observa que los datos son menores a 0.05, y en aplicación de la regla de decisión anterior, quiere decir que los datos no se ajustan o no tienen una distribución normal, por lo que es necesario hacer uso de una prueba no paramétrica. En este caso, los datos al ser de tipo cualitativo se hizo uso del estadígrafo Rho de Spearman.

6.3. comprobación de hipótesis

6.3.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 22

Correlación entre la variable clima organizacional y bienestar psicológico

		Clima organizacional
		.
	Rho de Spearman	,913**
Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 22 los valores obtenidos de la correlación Rho de Spearman dan como resultado un valor de 0.913 lo que llevado a la tabla general de correlaciones da como valor una correlación positiva y significativa alta, quiere decir que ambas variables están fuertemente correlacionadas, asimismo se muestra una significancia menor a 0.05.

6.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una correlación positiva y significativa entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 23

Correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión autorrealización

	Dimensión: autorrealización
Rho de Spearman	,956**
Bienestar psicológico Sig. (bilateral)	,000
N	80

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos

Interpretación

En la tabla 23 se muestra que existe una correlación positiva y significativa de 0.956 entre la variable bienestar psicológico y la dimensión autorrealización, estos datos comparados con la tabla general de correlaciones Rho de Spearman dio como valor una correlación positiva muy alta, de igual forma la sig, obtenida en menor a 0.05 con lo que se corrobora la hipótesis específica 1, finalmente estos resultados quieren decir si mejora una variable, la otra mejorará automáticamente.

Hipótesis específica 2

Existe una correlación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 24

Correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión involucramiento laboral

		Dimensión: involucramiento laboral
	Rho	de ,892**
Bienestar	Spearman	
psicológico	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota. Resultados de la base de datos.

Interpretación

Como se muestra en la tabla 24 hay una correlación positiva y significativa de 0.892 entre la variable bienestar psicológico y la dimensión involucramiento laboral, este resultado comparado con la tabla general de correlaciones de Rho de Spearman dio como resultado una correlación positiva alta, de igual forma, el resultado de la significancia es menor al dato alfa 0.05, ello quiere decir que si mejora la dimensión la variable también mejorará.

Hipótesis específica 3

Existe una correlación positiva y significativa entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 25

Correlación entre la variable bienestar psicológico y la dimensión supervisión

		Dimensión: supervisión
	Rho de Spearman	,891**
Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos.

Interpretación

Con se muestra en la tabla 25 hay una correlación positiva y significativa de 0.891 entre la variable bienestar psicológico y la dimensión supervisión, este resultado comparado con la tabla general de correlaciones de Rho de Spearman dio como resultado una correlación positiva alta, de igual forma, el resultado de la significancia en menor al dato alfa 0.05, ello quiere decir que si mejora la dimensión la variable también mejorará.

Hipótesis específica 4

Existe una correlación positiva y significativa entre comunicación y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 26

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y la dimensión comunicación

			Dimensión: Comunicación
	Coeficiente	de	,932**
Bienestar	correlación		
psicológico	Sig. (bilateral)		,000
	N		80

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos.

Interpretación

Con se muestra en la tabla 26 hay una correlación positiva y significativa de 0.932 entre la variable bienestar psicológico y la dimensión supervisión, este resultado comparado con la tabla general de correlaciones de Rho de Spearman y dio como resultado una correlación positiva alta, de igual forma, el resultado de la significancia en menor al dato alfa 0.05, ello quiere decir que si mejora la dimensión la variable también mejorará.

Hipótesis específica 5

Existe una correlación positiva y significativa entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.

Tabla 27

Correlaciones entre la variable bienestar psicológico y la dimensión condiciones laborales

	Dimensión: condiciones laborales
Rho de Spearman	,898**
Bienestar psicológico Sig. (bilateral)	,000
N	80

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos.

Interpretación

Con se muestra en la tabla 27 hay una correlación positiva y significativa de 0.898 entre la variable bienestar psicológico y la dimensión condiciones laborales, este resultado comparado con la tabla general de correlaciones de Rho de Spearman daría como resultado una correlación positiva alta, de igual forma, el resultado de la significancia en menor al dato alfa 0.05, ello quiere decir que si mejora la dimensión la variable también mejorará.

VII. discusión de resultados

7.1. comparación de resultados

De acuerdo a los resultados plasmados en tablas y figuras y en base a los objetivos planteados, se propuso como objetivo principal, determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023, en donde los resultados calculados dan que hubo una relación positiva y significativa alta entre las dos variables, estos resultados quieren decir que, si mejora una variable, la otra variable mejorará.

Estos resultados dan cuenta que ambas variables están fuertemente relacionadas, la variable bienestar ha sido tratado con diversas variables como en el trabajo presentado por Armenta et al.(2023) cuyo objetivo principal fue describir el nivel de bienestar socioemocional y conductual de los docentes de educación secundaria del estado de Sonora, los autores concluyen que el bienestar psicológico es base en los procesos de enseñanza remota y que los que trabajan en instituciones públicas presentan un mejor bienestar, estos resultados reflejan la diferencia entre los docentes de dos instituciones de diferente tipo, una pública y otra privada.

Por otro lado, Charria et al. (2022) analizó un trabajo sobre la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicosocial en educadores de colegios públicos y privados demostrando que ambas variables se relacionan de manera significativa, estos dos resultados al igual que el planteado, afirman que la mayoría de variables tiene mucha relación con el bienestar psicológico.

En la misma línea, y en análisis de la variable clima organizacional en el ámbito internacional, Matabanchoy y Chaucañes (2021) en su trabajo de investigación buscaron evaluar la percepción del clima organizacional en docentes y funcionarios pertenecientes a una Institución Educativa Municipal de San Juan de Pasto, concluyendo que el clima organizacional es de suma importancia ya que estos optimizan el bienestar de los servidores, tal como se muestran en los resultados encontrados en la presente investigación. Finalmente, Capetillo (2020) y Gonzales, trabajaron la variable clima organizacional en docentes, concluyendo por un lado que el clima es base

para el desarrollo de actividades en la institución materia de investigación y por otro lado, se encontró que existe una correlación fuertemente asociada entre la percepción de docentes frente al clima organizacional. Estos resultados encontrados guardan mucha relación con los encontrados con la presente, por cuanto la variable bienestar y el clima organizacional se relacionan de manera positiva y significativa.

En el ámbito nacional, las investigaciones de Carrizales (2022) concluye que la calidad de vida se relaciona fuertemente con el bienestar psicológico al igual que Vargas et al. (2022), Loli et al. (2022), Acevedo (2020), en la que concluyen que las variables se relacionan fuertemente con el bienestar psicológico entendiendo que el bienestar es fundamental y base para un óptimo desarrollo del desarrollo de cualquier otra variable, tal como se muestra en la teoría planteada en el presente trabajo.

En el ámbito local los resultados de Ramos (2022), Escapa (2021), Saravia (2019) sobre la variable clima organizacional, la mayoría de autores concluyen que un buen clima es fundamental dentro de las instituciones educativas privadas y públicas, esto ayudaría, al cumplimiento de metas y objetivos, tal como se muestra en los resultados de la presente investigación.

Como se analiza líneas adelante, la variable clima y bienestar están fuertemente asociadas entre sí y con otras variables, así se ha podido evidenciar mediante el presente trabajo de investigación que el tipo de clima trabajado con mayor frecuencia es el consultivo y el participativo, el consultivo porque permite delegar funciones y eso estas funciones están establecidas dentro de la normatividad educativa, tal como lo es el PEI, PCI, y además el CONEI que es el órgano superior dentro de un Institución educativa.

Finalmente, el bienestar psicológico, es un estado en el que las personas pueden desarrollar todo su potencial y como se ha evidenciado, no todos los docentes de la institución tienen un bienestar alto, y como lo dice Garassini y Camilli (2012) mes el resultado de un análisis global basado en las experiencias personales y la valoración en sus diversas dimensiones.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó que la variable clima organizacional tiene una relación positiva, significativa alta con la variable bienestar psicológico, de una institución educativa de Arequipa, resultado respaldado por el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significación menor a p valor 0,05. Y un coeficiente de correlación de ,913 señalando que, si mejora los niveles de una variable, de la otra mejoraría automáticamente.
- Segunda:** Se determinó la relación entre la dimensión autorrealización y la variable bienestar psicológico siendo positiva y significativa, resultado calculado mediante el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05 y un coeficiente de relación de ,956.
- Tercera:** Se determinó que la dimensión involucramiento laboral se relaciona con la variable bienestar psicológico, de forma positiva y significativa, resultado respaldado por el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de ,892 demostrándose que la dimensión y la variable están muy relacionadas.
- Cuarta:** Se determinó que la dimensión supervisión se relaciona con la variable bienestar psicológico de forma positiva y significativa, resultado calculado mediante el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de ,891 demostrándose que si la dimensión mejora, también mejorará la variable.
- Quinta:** Se determinó que la dimensión comunicación se relaciona con la variable bienestar psicológico, de forma positiva y significativa, resultado calculado mediante el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de ,932 demostrándose que si mejora la dimensión la variable también mejorará.
- Sexta:** Se determinó que la dimensión condiciones laborales se relaciona con la variable bienestar psicológico, de forma positiva y significativa, resultado calculado mediante el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de ,898 demostrándose que si mejora la dimensión la variable también mejorará.

RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda a la institución revisar de forma detallada los resultados plasmados en esta investigación con la finalidad de mejorar el clima organizacional y de esta forma mejoraría el bienestar psicológico en los servidores de la institución materia de investigación.

Segunda: se recomienda a las instituciones encargadas de la supervisión de los procesos educativos en Arequipa, tomar en cuenta estos resultados con la finalidad mejorar las variables que influyen o se relaciona directamente con el bienestar psicológico.

Tercera: se recomienda a los investigadores tomar como base esta investigación con la finalidad de ponerlo como antecedente, hacer uso de los resultados y seguir investigando a mayor profundidad sobre las variables de este estudio.

Cuarta: se recomienda a la institución educativa, tener un departamento de psicología que pueda atender a todos los servidores de la institución con la finalidad de mejorar el bienestar de los servidores.

VIII. Referencias Bibliográficas

- Acevedo, A. (2020). *Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 06, Ate. (Tesis de Maestría, Universidad César vallejo)*. Lima .
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56665/Acevedo_CAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ancalla, P. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Arequipa* . Arequipa.
doi:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14361/UPannopr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, A. (2019). *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes - Región Junín - período 2018” “tesis de grado”*. Llima:
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>.
- Armenta, F., Vera, J., Dominguez, Y., & Ruiz, J. (2023). *Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia. Artículo* . México : Revista de Educación y Humanismo.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/5458/6070>.
- Baltazar, D., & Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. Llima:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf.

Bardales, M. (2021). *“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020” “tesis de titulación”*. Lima:

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Capetillo, F. (2020). *Estudio diagnóstico de clima organizacional en Institución Educativa. (tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Matamoros)*.

doi:https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20Capetillo-Clima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa_Capetillo%20.pdf

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Carrizales, M. (2022). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal docente de dos instituciones educativas de Santa Anita. Tesis de Licenciatura*. Lima:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1868/Carrizales%20Florindez%2c%20Miguel%20%c3%81ngel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Castillo, L. (2021). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de covid 19 en el servicio de obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio. Arequipa 2021*. Arequipa: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/>.

- Castillo, M. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo - 2018. Tesis de maestría. Arequipa:* <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba792b1c-c8a8-4026-b0cd-ff4030fbf0b7/content>.
- Charria, V., Romero, M., & Sarsosa, K. (2022). *Bienestar y condiciones de trabajo. Artículo. Medellín: CES Psicología.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802022000300063.
- Delgado, A., & Tejeda, M. (2020). *Bienestar psicológico en estudiantes universitarios latinoamericanos. Tesis de titulación. Bogotá:* <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/eea89f0f-58e9-4e6f-bac5-4cf83d083377/content>.
- Escapa, M. (2021). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública Estatal del distrito de Mariano Melgar. (tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).* doi:<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9eaecb20-1f85-44fc-90c4-98e24c6ddcb2/content>
- González, S. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa de Itaguí, Colombia. Tesis de maestría . Medellín:* https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México : Mc Graw Hill.
- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico*. Arequipa: Publicont.
- Lizarraga, O. (2020). *Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en internos de un Penal del Callao*. Lima: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8766/LIZARRAGA_CO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Loli, A., Llacho, K., Pulido, C., Cerón, F., & Vergara, A. (2022). *Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia Covid - 19*. Artículo. Lima : http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000200005&script=sci_arttext.
- Matabanchoy, S., & Chaucanes, J. (2021). *Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la ciudad de San Juan de Pasto*. Artículo. San Juan de Pasto: Revista de informes psicológicos. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198>.
- Pastrana, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano, San Miguel*. Tesis de Maestría. Lima: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la I.E. Rafael Loayza Guevarra, Arequipa, 2018*. Tesis de

maestría.

Arequipa:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c020222a-032d-4a82-ac37-41d9cecb4bf0/content>.

Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa Nacional, 2017. Tesis de licenciatura*. Pimentel: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5000/Quiroz%20Fern%C3%A1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1>.

Ramos, M. (2022). *Barreras de la comunicación y clima organizacional del personal que labora en una Institución Educativa durante la pandemia del Sars - Cov 2, Arequipa. Tesis de maestría*. Arequipa: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bf4b6853-270b-4948-9e12-23c3a8a8e22f/content>.

Rojas, M. (2020). *Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur - 2020. Tesis de maestría*. Lima: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4272/M-COMP-T030_08869825_M%20%20%20ROJAS%20RODRIGUEZ%20MIRTHA%20MARCELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rosales, N. (2018). *Bienestar Psicológico y calidad de vida*. Guatemala: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>.

Ruíz, K. (2019). *Bienestar Psicológico en los estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima metropolitana*. Lima: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4590/TRABSUFICIENCIA_RUIZ_KAREN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Ryff, C. (1989). *Beyond Ponce de Leon and life satisfaction*. International Journal of Behavioral Development.
- Sander, A., & Córdoba, E. (2018). *Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo*. Artículo. Buenos Aires: <https://www.aacademica.org/000-122/227.pdf>.
- Saravia, C. (2019). *Relación entre clima laboral y estrés en trabajadores de la Institución Educativa Neptalí Valderrama, Arequipa*. Tesis de maestría. Arequipa: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9396/K4.1943.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Soto, C. (2021). *Clima organizacional y bienestar docente (tesis de maestría, Universidad del Desarrollo)*. <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/0c872313-39b7-4cbf-957e-d951b59f3c0e/content>.
- Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis*. Lima : San Marcos .
- Vargas, R. A. (2022). Bem-estar psicológico e atuação docente no ensino fundamental regular. *Horizontes*, 6(22), 63-73. doi:<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/401>
- Vicencio, O. (2018). *La investigación en las ciencias sociales* . México : Trillas.
- Villena de Tamayo, V. (2021). *Clima organizacional y estrategias de afrontamiento frente al estrés en enfermeros de los servicios de hospitalización del hospital Goyeneche. Arequipa, 2020*. Arequipa: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/>.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y bienestar psicológico en colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa.

Responsables: Kevin Ticona Apaza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales 	<p>Tipo:</p> <p>El presente trabajo de investigación es por su carácter cuantitativo, por su profundidad descriptivo correlacional y por su finalidad es básico.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1 Determinar la relación entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los colaboradores de una</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H.E.1 Existe una correlación positiva y significativa entre la autorrealización y el bienestar psicológico de los</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía 	<p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario y escala.</p>

<p>institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el bienestar</p>	<p>institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación entre el involucramiento laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación entre la supervisión y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación entre la comunicación y el</p>	<p>colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p> <p>H.E.2 Existe una correlación positiva y significativa entre el involucramiento laboral y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p> <p>H.E.3 Existe una correlación positiva y significativa entre la supervisión y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones positivas - Auto aceptación - Control ambiental - Propósito de vida - Crecimiento personal 	
---	---	--	---	--

<p>psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023?</p>	<p>bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p> <p>O.E.5 Determinar la relación entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023.</p>	<p>H.E.4 Existe una correlación positiva y significativa entre la comunicación y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p> <p>H.E.5 Existe una correlación positiva y significativa entre las condiciones laborales y bienestar psicológico de los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Arequipa, 2023</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 02: Instrumentos
Cuestionario sobre clima organizacional

Edad: Sexo:

Estado civil:Tiempo de servicio:

Horas de trabajo diario:Área de trabajo:

Cargo:

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

Nº	ÍTEMS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	1	2	3	4	5
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	2	3	4	5
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	1	2	3	4	5
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
19	Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5

37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	1	2	3	4	5
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48	Existe un trato justo en la empresa.	1	2	3	4	5
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

Palma (2004)

Escala de bienestar psicológico

Nº	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5	6
1	La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.						
2	A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.						
3	En general, siento que estoy a cargo de mi vida.						
4	No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.						
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
6	Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas.						
7	Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.						
8	No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
9	Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.						
10	En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continúo aprendiendo más sobre mí mismo.						

11	Vivo la vida día a día y en realidad no pienso sobre el futuro.						
12	En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.						
13	Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones						
14	En mis decisiones no influyen lo que los demás están haciendo.						
15	No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.						
16	Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.						
17	Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.						
18	Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.						
19	Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.						
20	Me preocupa lo que los otros piensen de mí.						
21	Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana.						
22	No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas – mi vida está bien así.						
23	Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.						
24	Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.						

25	Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos						
26	El sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.						
27	Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo.						
29	Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes.						
30	Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.						
31	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
32	Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.						
33	Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.						
34	Cuando reflexionó, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.						
35	No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.						
36	He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente todo ello ha contribuido al mejor resultado.						
37	Siento que recibo mucho de mis amistades.						

38	Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.						
39	Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.						
40	Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.						
41	Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.						
42	Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.						
43	Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.						
44	Es más importante para mí “encajar” en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.						
45	Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.						
46	Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.						
47	Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.						
48	En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.						
49	Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.						

50	Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general.						
51	Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.						
52	Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo.						
53	Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.						
54	Envidio a muchas personas por la vida que llevan.						
55	No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.						
56	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales.						
57	Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.						
58	No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.						
59	Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.						
60	La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.						
61	Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.						

62	Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.						
63	Me frustró cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.						
64	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.						
65	A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.						
66	Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a cómo he vivido mi vida.						
67	Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.						
68	No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera.						
69	Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.						
70	Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.						
71	Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.						
72	El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.						
73	Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.						

74	Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.						
75	Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.						
76	Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida.						
77	Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida.						
78	Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quién soy.						
79	Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas.						
80	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.						
81	He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.						
82	El dicho: "No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo", es cierto.						
83	Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho.						
84	Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde.						

Ryff en 1989, adaptado por Cubas (2003),

Anexo 3. Data de resultados

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
126	VAR00126	Númerico	8	0	Hay clara definición de visión, ...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
127	VAR00127	Númerico	8	0	El trabajo se realiza en fun...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
128	VAR00128	Númerico	8	0	Existe colaboración entre ...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
129	VAR00129	Númerico	8	0	Se dispone de tecnología que ...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
130	VAR00130	Númerico	8	0	Se reconocen los logros en el...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
131	VAR00131	Númerico	8	0	La organización es una ...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
132	VAR00132	Númerico	8	0	Existe un trato justo en la em...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
133	VAR00133	Númerico	8	0	Se conocen los avances en...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
134	VAR00134	Númerico	8	0	La remuneración está de acue...	{1, ninguno ...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
135	VAR00135	Númerico	8	0	bienestar psicológico	{1, muy baj...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
136	VAR00136	Númerico	8	0	Clima organizacional	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
137	VAR00137	Númerico	8	0	Suma Autorealización	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
138	VAR00138	Númerico	8	0	Nivel de autorealización	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
139	VAR00139	Númerico	8	0	Suma de involucramiento laboral	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
140	VAR00140	Númerico	8	0	Nivel de involucramiento laboral	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
141	VAR00141	Númerico	8	0	suma de supervisión	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
142	VAR00142	Númerico	8	0	nivel de supervisión	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
143	VAR00143	Númerico	8	0	suma de comunicación	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
144	VAR00144	Númerico	8	0	nivel de comunicación	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
145	VAR00145	Númerico	8	0	suma de condiciones laborales	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
146	VAR00146	Númerico	8	0	niveles de condiciones laborales	{1, inadecua...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
147	VAR00147	Númerico	8	0	sexo del encuestado	{1, masculin...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
148	VAR00148	Númerico	8	0	estado civil	{1, soltero}...	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada
149	VAR00149	Númerico	8	0	tiempo de servicio	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Desconocido	↳ Entrada

Vista de datos Vista de variables

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: VAR00061 1 Visible: 149 de 149 variables

	item1	item2	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
1	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	en desacu...	ligerament...	en desacu...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de
2	en desacu...	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	en desacu...	de acuerdo	totalmente ...	liger...
3	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	ligerament...	liger...
4	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	en desacu...	totaln
5	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	de acuerdo	totalmente ...	ligerament...	en desacu...	de acuerdo	en desacu...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	totaln
6	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	en desacu...	ligerament...	en desacu...	de acuerdo	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	de acuerdo	en desacu...	liger...
7	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	liger...
8	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	en desacu...	de acuerdo	ligerament...	de acuerdo	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	de
9	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	en desacu...	de acuerdo	de acuerdo	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	de
10	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	en desacu...	de acuerdo	en desacu...	totalmente ...	ligerament...	totaln
11	en desacu...	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	totalmente ...	de acuerdo	en desacu...	de acuerdo	en desacu...	ligerament...	en desacu...	totalmente ...	en desacu...	de
12	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	ligerament...	de acuerdo	totalmente ...	de acuerdo	en desacu...	totalmente ...	en desacu...	totalmente ...	en desacu...	de
13	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	de acuerdo	en desacu...	totalmente ...	en desacu...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	en desacu...	de
14	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	en desacu...	de acuerdo	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	de acuerdo	en desacu...	de acuerdo	totalmente ...	de
15	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	en desacu...	ligerament...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	de
16	totalmente ...	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	de acuerdo	en desacu...	totalmente ...	en desacu...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	liger...
17	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	de acuerdo	totalmente ...	de acuerdo	en desacu...	liger...
18	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	liger...
19	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	en desacu...	de
20	en desacu...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	totalmente ...	de acuerdo	totalmente ...	ligerament...	en desacu...	ligerament...	en desacu...	totaln
21	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	de acuerdo	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	en desacu...	ligerament...	ligerament...	totalmente ...	en desacu...	de
22	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	totalmente ...	ligerament...	ligerament...	en desacu...	ligerament...	en desacu...	ligerament...	totalmente ...	ligerament...	totalmente ...	de

Vista de datos Vista de variables

Anexo 4: documentos administrativos

Solicito: permiso para realizar
investigación

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ CARLOS
MARIATEGUI- AREQUIPA

Mag.

Janeth Sabina Coaguila Palo



Kevin Ticona Apaza, identificado
con DNI 71139529, Con domicilio
en Asoc. Ciudad Municipal Zn III
Mz b lote 22 del distrito de Cerro
Colorado a usted me presento y
expongo:

Que he culminado la carrera de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica y para poder optar el título profesional de psicólogo es requisito presentar una tesis que pueda describir, explorar, explicar alguno de los problemas de la institución, en esta caso, en docentes de la institución que usted satisfactoriamente dirige por lo que solicito a su despacho y gentileza autorizarme para realizar dicha investigación.

Esperando contar con su colaboración y apoyo a los jóvenes que recién se insertarán al mundo laboral, a usted me despido.

Arequipa, 01 de mayo del 2023.

Atentamente:

Kevin Ticona Apaza

DNI 71139529

Adjunto: copia de DNI

: Instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor Sub Director: Mag. Víctor Alegría Quispe

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Kevin Ticona Apaza estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en colaboradores de una Institución Educativa Arequipa 2023" y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba: Clima Laboral CL-SPC y Escala de Bienestar Psicológico de Ryffh

De aceptar participar en la investigación, me informarán todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

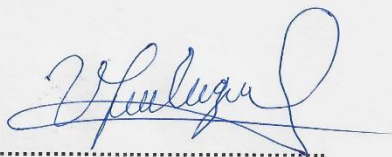
Kevin Ticona Apaza

Estudiante del Programa Académico de Psicología

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo Mag. Víctor Alegría Quispe, acepto aportar en la investigación sobre "Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en colaboradores de una Institución Educativa Arequipa 2023" del Sr Kevin Ticona Apaza, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.



Firma

Nombre

Víctor Alegría Quispe

Anexo 6. Evidencias fotográficas











Anexo 7: Informe de Turnitín

CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AREQUIPA, 2023”

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

7%

2

www.monografias.com

Fuente de Internet

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

recursosbiblio.url.edu.gt

Fuente de Internet

1%

9 www.scielo.org.pe Fuente de Internet 1%

10 revistas.ces.edu.co Fuente de Internet 1%

11 1library.co Fuente de Internet 1%

12 Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante 1%

13 repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet 1%

14 www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet 1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo