

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS**



**Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en
Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos**

**Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una
universidad privada de Lima Sur – 2020**

Autora: Bach. Rojas Rodríguez, Mirtha Marcela

Asesor: Dr. Vicuña Peri, Luis Alberto

**Lima – Perú
2021**

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento es a Dios todopoderoso que me permitió cumplir una vez más, otra meta en mi vida.

Agradecer a mi madre María Cristina, a mi maravilloso hijo Iván Marcelo y a mis hermanos y hermanas que me acompañaron desde la distancia con sus palabras de aliento brindándome siempre su respaldo.

Y a mí asesor Dr. Luis Vicuña Peri, por su loable labor docente, quien me brindó su confianza, apoyo y dedicación. Así como también, al equipo académico conformado por el Dr. Carlos Bancayán, Dr. Carlos Valdez y Mag. Jorge Aurich, quienes con sus importantes aportes me orientaron para realizar una investigación eficiente.

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a una
persona especial que contribuyó a que
realizara mis estudios de esta maestría
con total entrega y tranquilidad,
dejando un legado en mí de gratitud y
fortaleza.

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Importancia y Justificación del Estudio.....	5
1.4 Delimitación del Estudio	6
1.5 Objetivos de la Investigación	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Marco Histórico.....	8
2.2. Investigaciones Relacionadas con el tema	16
2.3. Estructura teórica y Científica que Sustenta el Estudio (teorías, modelos).....	21
2.4. Definición de términos básicos	26
2.5. Fundamentos teóricos que sustentan las hipótesis (figuras o mapas conceptuales.....	27
2.6. Hipótesis	29
2.6.1. Hipótesis General	29
2.6.2. Hipótesis Específicas.....	30
2.7. Variables (definición y operacionalización: dimensiones e indicadores).....	30
CAPÍTULO III:	32
MARCO METODOLÓGICO.....	32
3.1. Enfoque de la investigación: tipo, método y diseño de la Investigación	32
3.2. Población y Muestra (escenario de Estudio)	33
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	35

3.4. Descripción de Procedimientos de análisis	38
CAPÍTULO IV:.....	40
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
4.1. Resultados	40
4.2. Análisis de los resultados o discusión de resultados	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	60
1: Declaración de Autenticidad.....	60
2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación	60
3: Matriz de consistencia.....	60
4: Matriz de operacionalización	60
5: Protocolos o Instrumentos utilizados	60

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

FIGURA 1. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO	27
FIGURA 2. RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	28
FIGURA 3. DISTRIBUCIÓN DE MEDIAS ARITMÉTICAS POR DIMENSIÓN Y CLIMA GENERAL.	42
TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DEL GRUPO DE ESTUDIO SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.	35
TABLA 2. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.	41
TABLA 3. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	42
TABLA 4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO.	42
TABLA 5. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BIENESTAR PSICOLÓGICO SUBJETIVO CON CLIMA ORGANIZACIONAL.....	43
TABLA 6. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BIENESTAR MATERIAL CON CLIMA ORGANIZACIONAL	44
TABLA 7. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL CON CLIMA ORGANIZACIONAL.....	44
TABLA 8. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN BIENESTAR RELACIONES DE PAREJA CON CLIMA ORGANIZACIONAL.	45

RESUMEN

En el área organizacional, es necesario conocer la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores. Los catedráticos son fundamentales para transformar la educación, ellos logran un cambio cultural en los alumnos. Entonces, es relevante realizar un estudio donde se relacione ambas variables en dichos profesionales. La finalidad de la presente investigación fue determinar la correlación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en 245 docentes de una universidad privada de Lima Sur – 2020. De igual manera, se determinó la correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico (bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar relaciones con la pareja) con el clima organizacional. En cuanto al material y método, se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer y la Escala de Bienestar Psicológico propuesta por Sánchez Cánovas. Se usó la validación al contexto peruano en ambos casos. La investigación es de tipo cuantitativo – descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal, método hipotético deductivo. Se utilizaron formularios virtuales para poder realizar las encuestas, se contó con una muestra representativa de 122 docentes. Los resultados mencionan que existen correlaciones de nivel bajo entre: el clima organizacional y el bienestar psicológico (0,387). Lo mismo sucede para las subdimensiones del bienestar psicológico: bienestar psicológico subjetivo y clima organizacional (0,324); bienestar material y clima organizacional (0,255) y bienestar relaciones de pareja y clima organizacional (0,127). Además, se encontró un nivel moderado entre el bienestar laboral y clima organizacional (0,465)

Palabras clave: Clima organizacional, bienestar psicológico, docentes universitarios.

ABSTRACT

In the organizational area, it is necessary to know the relationship between the work environment and psychological well-being in employees. Professors are essential to transform education, they achieve a cultural change in students. So, it is relevant to carry out a study where both variables are related in said professionals. The purpose of this study was to determine the correlation between the organizational climate and the psychological well-being in 245 professors from a private university located in Lima Sur in 2020. In the same way, the correlation between the dimensions of psychological well-being (subjective psychological well-being, material well-being, labor well-being and well-being in couple relationships) and organizational climate was established. In regard to the material and method, the Organizational Climate Questionnaire by Litwin and Stringer and the Scale of Psychological Well-being by Sánchez Cánovas were applied. Validation to the Peruvian context was used in both cases. The research is quantitative - descriptive correlational, with a non-experimental cross-sectional design, hypothetical deductive method. Virtual forms were used to carry out the surveys, there was a representative sample of 122 teachers. The results mention that there are low-level correlations between: organizational climate and psychological well-being (0.387). The same happens for the sub-dimensions of psychological well-being: subjective psychological well-being and organizational climate (0.324); material well-being and organizational climate (0.255) and well-being in couple relationships and organizational climate (0.127). Moreover, a moderate level was found between the labor well-being and the organizational climate (0.465).

Keywords: organizational climate, psychological well-being, university professors.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones desarrollan estrategias que buscan el posicionamiento de alta competitividad de la empresa. Esto debido a la adaptación que se hace necesaria frente a los cambios tecnológicos, sociales, políticos y económicos por lo que se está atravesando. (Domínguez, 2003). El panorama de educación universitaria contempla la misma dinámica. Por tanto, se adapta a las altas exigencias, las universidades se proponen capacitar constantemente a sus docentes. Es así como el clima laboral se vuelve un panorama exigente para los trabajadores. Los docentes deben cumplir con diferentes responsabilidades; lo cual puede ocasionar mucho estrés. (Paredes, Montoya, Vélez y Fernando, 2009).

El clima organizacional; está referido a las características del medio laboral en el cual se desempeñan los trabajadores, estas características pueden ser internas o externas, es decir, pueden ser percibidas de manera directa o indirecta. La importancia de este radica cuando es percibido de manera directa; ya que, cada miembro tiene una perspectiva distinta del medio en que se desenvuelve. Hodgetts y Altman (1991). Se sabe que, clima organizacional favorable se convierte en una buena estrategia en el área de recursos humanos. Depende mucho del clima para fomentar la participación asertiva de los colaboradores.

El bienestar psicológico; implica el esfuerzo en saber equilibrar las capacidades y potencialidades para dar un significado a nuestra vida; es decir, se trata del esfuerzo y superación de metas frente a las adversidades de la vida. Ryff y Keyes (1995). Por tanto, el bienestar psicológico es la unión entre lo psicológico (posición que se toma frente a la vida) y social (sentido a la vida). García-Viniegras y González (2000). Aquí

se toman en cuenta los sentimientos actuales de la persona, valoración de logros, así como, proyecciones y/o expectativas.

Se debe tener en cuenta que, la demanda exigente a los docentes puede poner en riesgo su bienestar psicológico. Para Romeiro (2015), el bienestar psicológico tiene una relación estrecha con el bienestar laboral. Los docentes universitarios presentan un alto nivel de riesgo de malestar psicológico debido a las exigencias laborales a las cuales están expuestos. Ferrel, Thomas, Solano, Redondo y Ferrel, (2014).

Por lo tanto, se hace necesario investigar los niveles de clima laboral y bienestar psicológico en docentes universitarios. La investigación realizada recluta los resultados de una universidad privada de Lima Metropolitana con años de experiencia. Cabe resaltar que la universidad en mención ha crecido exponencialmente, lo que ha provocado la creación de varios puestos de trabajo en cada sede como: Director de Sede, Director de Gestión Académica y coordinadores académicos que administran las carreras en cada campus. Sin embargo, se ha observado que esto dificulta la tarea de coordinar las gestiones de diversos especialistas. Se evidencian problemas en torno a la comunicación, duplicidad de actividades y/o funciones que propicia la ambigüedad; lo cual conlleva a conflictos.

Es por ello que, la presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, en una muestra constituida por 245 catedráticos de las facultades de Derecho, Gestión, Psicología y las áreas académicas de Ciencias, Humanidades e Inglés.

La investigación, se encuentra ordenada de la siguiente manera: En el primer capítulo, se presenta el problema de investigación junto a los antecedentes relacionados con el tema, así como, los objetivos y limitaciones del estudio. En el capítulo II, se propone el marco teórico junto a la definición de las variables y las hipótesis de investigación. El capítulo III, se desarrolla la metodología de investigación; es decir, el diseño, los instrumentos utilizados y la técnica de recolección de datos. En el capítulo IV, se redactan los resultados, así como, el análisis de estos. Por último, se describen las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

En el ámbito internacional, las organizaciones constantemente están desarrollando estrategias que buscan posicionar su organización por la alta competitividad desplegada en el mundo, los acelerados cambios tecnológicos, sociales, políticos y económicos por lo que se está atravesando. (Domínguez, 2003). Así el ámbito educativo superior no puede estar ajeno y debe adaptarse a estas exigencias buscando capacitar a sus docentes. Por ello, la gestión del talento del docente universitario viene siendo priorizado en los últimos años ya que de estos depende la formación de ciudadanos que serán agentes de cambio en la sociedad. La competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse a un entorno cambiante y exigente.

En América latina, las instituciones de educación superior también cumplen un papel trascendental en los cambios y exigencias que pueda propiciar un país, por ende, los docentes son un pilar fundamental para la formación de la juventud en el cumplimiento de esas exigencias, a través de su rol como investigador, mentor, impartir enseñanza, y propiciar actividades socioculturales que ayudarán a una formación integral. (Escribano, 2018).

En el Perú, gracias al crecimiento económico que hemos experimentado en estos últimos 25 años, propició que se crearán más universidades llevando la educación universitaria al alcance de más familias tanto en Lima como al interior del país. (Mendoza, 2017). Por ello, el estamento docente es el factor clave en el funcionamiento de esta, propulsor para alcanzar la misión, visión y propósito de la institución puesto que su importancia radica en que los catedráticos son la imagen proyectada de la Universidad al alumnado. En el profesorado recaen las funciones de enseñanza, asesoría e investigación; en algunos casos los docentes también ejercen actividades relacionadas con la gestión académica y administrativa, además de la preparación, planificación de sus asignaturas y no solo en una universidad, en la mayoría de los casos se desempeñan en diferentes instituciones académicas. (Guzmán, 2011).

Para Davis y Newstrom (1999) y Robbins (1999), los factores necesarios a considerar en un clima organizacional se diferencian de acuerdo a las organizaciones; puesto que cada empresa posee características únicas. Por ejemplo: la motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura organizacional, estrés y conflicto. Es así como el estudio del clima organizacional es importante; porque determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan, variables que tienen que ver con el bienestar psicológico de los trabajadores.

El Clima organizacional no se ve ni se toca, es tácito, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. (Álvarez, 2001). Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, propiciando que sus patrones se perpetúen.

Para Huamán (2017), considera que tanto el alumno como el profesor se han visto perjudicados en temas de autoridad y roles dentro de la institución; esto va a generar repercusiones negativas tanto a nivel laboral (clima organizacional) como a nivel personal (bienestar psicológico). Es por ello, que se hace necesario conocer la realidad de los docentes a estudiar.

Se debe tener en cuenta que los docentes universitarios se encuentran inmersos en situaciones estresantes continuas, sus actividades diarias exigen una respuesta

inmediata. Esto quiere decir, que sus responsabilidades están en continuo crecimiento, las presiones laborales pueden ocasionar mucho estrés tanto el clima organizacional como su salud mental. (Paredes, Montoya, Vélez y Fernando, 2009).

Lo mismo sucede para Ferrel, Thomas, Solano, Redondo y Ferrel, (2014) quienes consideran que los docentes se encuentran en un riesgo eminente de malestar psicológico debido a las exigencias laborales a las cuales están expuestos. Es por ello, por lo que los autores en mención proponen que los docentes puedan aplicar a un programa de bienestar psicológico ya que esto contribuirá a la mejora de la calidad de vida laboral.

Según Romeiro (2015) el bienestar psicológico tiene una relación directamente proporcional con el bienestar laboral.

Para Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011) el ejercicio profesional de los docentes depende directamente de las competencias que pueda tener el catedrático. Esto involucra una serie de habilidades y actitudes psicológicas que permiten un desenvolvimiento óptimo en su práctica. Es por ello que es necesario mantener un clima organizacional que favorezca y estimule al docente; ya que estos factores juegan a favor tanto del docente como del alumno en el proceso denominado aprendizaje.

La investigación se realizará en una universidad privada, con 23 años de funcionamiento en nuestro país. Actualmente la universidad cuenta con un campus universitario en Lima Centro y cuatro sedes en los distritos de Los Olivos, San Juan de Lurigancho, Villa El Salvador y Ate. En provincias se encuentra presente en las ciudades de Arequipa, Chiclayo, Huancayo, Nuevo Chimbote, Piura e Ica.

Este importante crecimiento trae una estructura matricial, lo que conlleva a tener varios jefes creándose en cada sede el puesto de: Director de Sede, Director de Gestión Académica y coordinadores académicos que gestionan las carreras en cada campus, lo que dificulta la tarea de coordinar las gestiones de diversos especialistas. Los canales de comunicación pasan por diversos niveles generando confusión; también se presenta duplicidad de actividades y/o funciones que propicia la ambigüedad; lo cual conlleva a conflictos.

En los docentes a estudiar, se observa limitaciones en cuanto al clima laboral, existen fenómenos como superposición de roles y funciones, o funciones no especificadas claramente, puesto que en las facultades muchas veces los roles no son cumplidos adecuadamente. Esto podría estar afectando el bienestar psicológico de los trabajadores ya que no se observa trabajo en equipo, se establecen directivas, lineamientos, sistemas tecnológicos sin previo análisis ni consenso de los grupos de interés.

Por lo anteriormente expuesto, y por la trascendencia de la labor de un docente para el desarrollo y fortalecimiento de nuestra sociedad, se ha considerado realizar esta investigación, ya que el bienestar psicológico del docente puede afectar el clima laboral de la universidad donde labora.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur - 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur - 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión Bienestar Relaciones con la pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur - 2020?

1.3. Importancia y Justificación del Estudio

En la actualidad, las organizaciones vienen experimentando cambios sustanciales y enfrentándose a altos niveles de competitividad lo que genera que el profesional esté actualizándose constantemente, buscando centros laborales que satisfagan sus altas expectativas y que brinden las herramientas necesarias para desempeñarse eficientemente en sus labores. (Cortés, Berenice e Izar, 2013).

La universidad en estudio no está ajena a esta gran complejidad, esta debe estar preparada para enfrentar los grandes retos educativos que se dan a nivel local y mundial en la actualidad, dinamizando la gestión del Recurso Humano, como área multidisciplinaria compleja, considerando el rol del docente como parte medular de la institución educativa, y contribuir a cumplir con el propósito de la universidad que es transformar vidas para contribuir a un Perú mejor. (Rojas, 2016).

El clima de trabajo del docente debería de caracterizarse por ser uno de confianza y libre de tensión para ejercer su labor con seguridad. Un clima laboral donde hay ambigüedad genera tensión, ya que muchas veces reportar a más de un jefe produce un conflicto de autoridad, tensión e inseguridad lo cual afecta no solo el clima laboral, también el bienestar psicológico del colaborador. A ello se suma que muchos docentes realizan actividades administrativas o de gestión académica, aunado con la preparación de sus materiales de clase, planificación y dictado de cursos en la universidad materia de estudio. Además de ejercer su profesión, en la mayoría de los casos.

Todas las condiciones descritas pueden llegar a convertirse en factores de riesgo para el docente que afectan su salud (mental y física) y bienestar psicológico lo cual impacta en el clima organizacional, ya que genera conflictos en sus relaciones interpersonales con sus docentes pares, con el personal administrativo y con sus estudiantes.

En cuanto a la justificación teórica, este estudio se hace necesario para brindar aportes teóricos acerca de las variables de estudio específicamente en los docentes que laboran en dicha universidad. Cabe resaltar que, actualmente no se tiene información preliminar sobre el clima organizacional ni el bienestar psicológico en los docentes a estudiar. Además, se desconoce acerca de estudios previos con los instrumentos propuestos para este público objetivo.

En cuanto a la justificación práctica, la presente investigación podrá brindar un diagnóstico de cómo el clima organizacional se relaciona con el bienestar psicológico en el trabajo que ejercen los docentes universitarios en estudio, mostrando información real y fidedigna para así aportar recomendaciones y proponer estrategias que permitan identificar aquellas variables que puedan estar afectando el desempeño laboral del profesorado.

En cuanto a la justificación social, en caso se encuentren situaciones de riesgo, se pretende prevenir los problemas gracias al área de recursos humanos.

1.4 Delimitación del Estudio

El alcance geográfico considera a docentes de nivel superior universitario de una universidad privada del distrito de Villa El Salvador, por tanto, los resultados no se podrán generalizar sino para organizaciones con características similares a la del presente.

Respecto al alcance temporal de la presente investigación, se realizará en los meses de setiembre a octubre del 2020. Asimismo, los resultados de este estudio sólo estarán limitados al ámbito de la educación universitaria, al marco organizacional y cultural que caracteriza a una universidad privada. Esto quiere decir que la generalización de los resultados deberá efectuarse con cautela.

Se considera un estudio viable en la medida que se contará con las autorizaciones respectivas además de poder contar con la accesibilidad de la información para aplicar los cuestionarios.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Relaciones con la Pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Histórico

Clima organizacional

El término clima organizacional ha ido variando con el tiempo, al inicio el término utilizado fue “atmósfera psicológica” utilizado por primera vez por Kurt Lewin mencionado por Olaz (2013) en los años 30. Este autor se convierte en el pionero en el estudio de las organizaciones; abriendo así las puertas del entendimiento de las organizaciones desde el punto de vista de la percepción de los miembros de la misma.

Posteriormente con la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica, Lewin, Lippit y White (1939) citado en Gutiérrez (2007) diseñaron un experimento que les permitió conocer el efecto del liderazgo en relación con la atmósfera organizacional. Se llegó a la conclusión que, a partir de los diferentes tipos de liderazgo, las atmósferas sociales difieren. Por tanto, el clima organizacional se vuelve un ente importante incluso por encima de las tendencias adquiridas por parte de los trabajadores.

Reyes (2006) comenta que la definición de Clima Organizacional se puede diferenciar en dos vertientes: objetiva y perceptual.

Brow y Moberg (1990), concuerdan que el clima organizacional es un término para referirse a las características del medio organizacional; es decir, lo que perciben los trabajadores. Asimismo, se sabe que no existe un consenso al momento de definir al término; sin embargo, “clima organizacional” se usa para referirse a factores organizacionales puntuales y objetivos como: estructura, políticas y reglas hasta atributos percibidos, tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (Dessler,1979).

Se puede asegurar que para definir el clima organizacional existen tres enfoques:

Enfoque Estructuralista, donde las definiciones se caracterizan por considerar como el conjunto de características permanentes que describen una organización (Forehand y Gilmer, 1993). Enfoque Subjetivo, aquí las definiciones resultan citar la opinión que tiene el trabajador de la empresa (Halpin y Crofts, 1993) y Enfoque de Síntesis, donde la definición tiene que ver con los efectos subjetivos percibidos del sistema, así como otros ambientales (Litwin y Stringer, 1990). (Olaz, 2013)

Este último enfoque, síntesis, ha permitido expandir el término como las percepciones del trabajador en la empresa, así como la opinión que se haya formado respecto a esta, lo cual involucra autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Chiavenato (2001) hace mención que el clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral.

Hodgetts y Altman (1991) señalaron que el concepto de clima organizacional tiene importantes y diversas características entre las que podemos resaltar: el clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser internas o externas, pudiendo ser percibidas directa o indirectamente. Este

último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una perspectiva distinta del medio en que se desenvuelve.

En la actualidad, el clima organizacional favorable se convierte en una buena estrategia. Recursos humanos debe tener en cuenta como el medio permite, o no, la participación activa de los colaboradores. Asimismo, el clima se encuentra compuesto por diferentes elementos como: Aspectos individuales (esfera psicológica del empleado), Estructura de la organización (normas, cohesión, etc.), aspectos externos como la motivación, liderazgo y los procesos organizacionales como las evaluaciones, remuneraciones, etc.

Teorías sobre el Clima Organizacional

Teoría del Clima Organizacional de Chris Argyris (1957)

Este enfoque se caracteriza por vincular el desarrollo organizacional. El autor considera que este tiene que ver con: (citado en Peñaloza, 2005).

Recursos Técnicos, tiene que ver con las áreas de finanzas, ingeniería, comercialización y producción.

Recursos Humanos, tiene que ver con las relaciones interpersonales, normas y valores organizacionales.

La teoría sostiene que se debe procurar en todo momento mantener un clima organizacional favorable ya que esto producirá la adopción de decisiones eficaces que generan un alto grado de complementariedad entre trabajador y empresa. De esta manera la organización es dirigida con eficacia.

Se debe tener en cuenta que el Clima Organizacional es una variable dinámica ya que debe aceptar el cambio constante de los trabajadores, estos son los encargados de aplicar cualquier tipo de cambio en diseño y/o toma de decisiones en beneficio de mantener un buen estado de la organización.

Teoría del Clima Organizacional de Likert (1961)

Se considera que el comportamiento asumido por los empleados depende directamente de las relaciones con el personal administrativo y las condiciones

organizacionales. Por tanto, el clima organizacional está definido por las percepciones que tienen los empleados. (citado en García, 2009).

Existen tres variables que definen a la organización: (mencionado en García, 2009 et al.)

Variables causales: son las independientes, tienen que ver con la evolución de la organización. Por ejemplo: estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: tienen que ver con la organización interna de la empresa. Por ejemplo: toma de decisiones, motivación y comunicación

Variables finales: derivan de las variables causales e intermedias. Tiene que ver con la productividad sea ganancia o pérdida.

Según el autor, cuando estas variables interactúan generan dos tipos de climas organizacionales: (mencionado en García, 2009 et al.)

Clima de tipo Autoritario

Sistema I. Autoritario explotador, el clima se caracteriza por ser de temor. La relación entre superiores y subordinados es nula, la toma de decisiones es solamente tomada por los jefes. No hay confianza entre ambas partes.

Sistema II. Autoritarismo paternalista, aquí existe confianza entre superiores y subordinados. Los superiores tienen mecanismo de control, se utiliza recompensas y castigos como motivación para los subordinados. Las necesidades de los subordinados se ven vulneradas pese a esto, se tiene la impresión de un clima estable y estructurado.

Clima de tipo Participativo

Sistema III. Consultivo, existe confianza entre los superiores y subordinados. La toma de decisiones recae en el subordinado. El clima organizacional se caracteriza por ser dinámico ya que se adoptarán conductas en pro de los objetivos de la empresa.

Sistema IV. Participación en grupo, estado óptimo del clima organizacional. Se busca la integración, la comunicación es bastante fluida la motivación es la participación. Los objetivos de la empresa implican el rendimiento y las relaciones de trabajo, la responsabilidad es compartida entre superiores y subordinados. Hay participación estratégica.

En conclusión, los sistemas I y II forman parte de un clima cerrado; a diferencia de los sistemas III y IV (clima abierto).

Teoría del clima organizacional de Víctor Vroom (1964)

Víctor Vroom, citado por Chiavenato (2000), desarrolló una teoría sobre el clima organizacional basado en la motivación, el autor no considera a las nociones preconcebidas; por tanto, solo reconoce las diferencias individuales. El autor sostiene que cada persona tiene tres motivaciones con la finalidad de producir.

Objetos individuales; voluntad para alcanzar sus objetivos como la expectativa

Relación entre productividad y logro; es decir, las recompensas.

Nivel de productividad; es decir las relaciones entre expectativas y recompensas.

Bienestar Psicológico

Se considera que el bienestar psicológico es un tipo de bienestar, este se caracteriza por ser interno e independiente. El estudio del bienestar se remonta a la corriente filosófica denominada eudaimonia, término griego que hace referencia a la felicidad o bienestar. (Vázquez, 2009).

Se sabe que Sócrates fue el pionero en esta corriente filosófica, pero fue su discípulo, Aristóteles quien desarrolló a profundidad el tema sobre la felicidad plena. Más adelante los estudios acerca del bienestar comienzan a centrarse en la plenitud de la persona. Es por ello que tiene que ver con la psicología positiva. (Hervás, 2009).

El uso del término bienestar psicológico inició para poder referirse a las mejoras de las condiciones de la vida debido al desarrollo de las sociedades industrializadas. (Garaigordobil, Aliri, y Fontaneda, 2009).

Ryff y Keyes (1995) considera que el bienestar psicológico implica el esfuerzo de saber equilibrar nuestras capacidades y potencialidades para dar un significado a nuestra vida- esto implica esfuerzo y superación de metas frente a las adversidades de la vida.

Asimismo, se puede diferenciar entre el bienestar psicológico y el subjetivo tradicional gracias a los trabajos de Waterman (1993) quien menciona que el bienestar está relacionado con nuestra expresividad personal entendida como la participación de la persona.

El bienestar psicológico también se puede entender como el cumplimiento de expectativas, lo cual involucra estrategias de afrontamiento. Es decir, se interpreta como idea de gozo y satisfacción. (Molina y Meléndez, 2006).

Para Romero, Brustad y García (2007), el bienestar psicológico tiene que ver con el desarrollo personal que busca el constante crecimiento autónomo.

Se debe considerar que el bienestar psicológico está vinculado con los estados emocionales y mentales ya que las adversidades de la vida generan que tengamos que adaptarnos a las exigencias tanto internas como externas del entorno social y físico. (González-Méndez, 2005).

Lo mismo consideran García-Viniegras y González (2000) quienes señalan que el bienestar psicológico es la unión entre lo psicológico (posición que se toma frente a la vida) y social (sentido a la vida). El bienestar tiene que ver con el presente debido a tener en cuenta los sentimientos actuales de la persona, valoración de logros; también tiene que ver con el futuro debido a considerar las proyecciones y/o expectativas.

Teorías sobre el Bienestar Psicológico

Teoría del Bienestar Eudaimónico de Ryff (1995)

Ryff (1998) define al bienestar como la consecuencia del funcionamiento psicológico. Esta visión se centra en el malestar o trastornos psicológicos, considera que el bienestar va más allá de la felicidad. Citado en Romero, Brustad y García (2007).

Considera que el bienestar está compuesto por seis dimensiones:

Auto aceptación: referida a la actitud de la persona frente a sí misma. Es decir, si acepta o no los aspectos diferentes lo cual incluye tanto fortalezas como debilidades.

Relaciones positivas: referida a las relaciones de calidad y confianza con otros. Esto permite el desarrollo de la empatía y afecto en las relaciones humanas.

Autonomía: referida a las expectativas y evaluaciones. Es decir, toma en cuenta los juicios personales.

Dominio del entorno: referido al sentido de control de fenómenos externos tiene que ver con las necesidades y valores personales

Propósito en la vida: referida a las metas y objetivos ya que esto brinda un significado a la vida.

Crecimiento personal: referido al desarrollo continuo tiene que ver con el autoconocimiento y efectividad de la persona.

Teoría del Bienestar de Seligman (2011)

Según Seligman (2011) en García-Alandete, J (2014) El bienestar debe cumplir con tres características principales: algo que contribuye, algo que se observa como un fin y no como un medio y que es totalmente independiente de las necesidades. Por tanto, hay elementos que cumplen con estas características como lo son: emoción positiva (placer y la comodidad), compromiso (conciencia de la tarea que se está haciendo), significado

(componente objetivo), logros (ganancia de algo) y relaciones positivas con los demás.

Se debe tener en cuenta que estos elementos no definen al bienestar, pero sí contribuyen a este ya que hablar de bienestar es hablar de un juicio subjetivo.

Asimismo, se postula acerca del motor del bienestar que involucra:

Gusto: tiene que ver con el hedonismo como las emociones positivas y la satisfacción con la vida.

Búsqueda: de deseos y cómo estos generan un grado de placer en la persona.

Necesidad: desarrollo de sentido y autonomía.

El modelo PERMA o la teoría del bienestar según Seligman (1999) citado en Domínguez e Ibarra (2017), trata de una teoría donde las personas eligen de manera libre aquellas actividades que incrementan su bienestar. PERMA es un acrónimo en inglés que resume los cinco factores principales para el desarrollo y mejora de cada persona. Esto con el objetivo de incrementar sus niveles de satisfacción y motivación.

Seligman (1999) en Millán, García y D'Aubeterre (2014) propone un modelo donde optimiza las fortalezas y virtudes de las personas. A continuación, se describen los 5 factores:

P: Emociones positivas. Tiene que ver con el aumento de estas; esto no quiere decir, transposición con las emociones negativas. Las emociones positivas cumplen la función de regular las negativas.

E: Compromiso. Tiene que ver con el pacto personal para la búsqueda de actividades que nos permiten un estado óptimo de activación, significa concentrarnos en el presente.

R: Relaciones. Fomento de relaciones positivas para el logro de factores de protección y redes de apoyo lo cual mejora nuestras habilidades personales.

M: Propósito. Es la búsqueda de un significado, pertenecer a algo más grande que a uno mismo. Un propósito logrado tiene que ver con algo logrado lo cual implica un sentido trascendental.

A: Logro. Alcanzar metas, esto ayudará al sentimiento de competencia ligado a nuestra autonomía.

Se debe tener en cuenta que estos factores tienen tres características en común: Uno, contribuyen al bienestar. Dos, la elección tiene que ver con el propio bien de la persona. Tres, cada una de las variables se comportan de manera independiente.

2.2. Investigaciones Relacionadas con el tema

Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) tuvieron como objetivo relacionar clima laboral y bienestar psicológico en 150 trabajadores de una empresa de transporte de Chiclayo - Perú. En cuanto a su metodología, su finalidad fue aplicada, de naturaleza cuantitativa y de alcance temporal transversal. Asimismo, fue de un diseño no experimental – descriptivo correlacional. Se utilizó el cuestionario de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma y la escala de bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas, este último también se utilizó en la presente investigación. El estudio fue de nivel básico, debido a que se solo se levantó información y correlacional, para dar respuesta al objetivo de la investigación. Los resultados mencionan que, existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico. En cuanto a las relaciones entre las subdimensiones, se sabe que existe una relación significativa entre la dimensión bienestar subjetivo (variable: bienestar psicológico) y las dimensiones de clima laboral (variable: clima laboral). Lo mismo sucede para las dimensiones: bienestar material, laboral y de pareja (variable: bienestar psicológico).

Castillo, M. (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en 80 trabajadores de un establecimiento penitenciario peruano; así como

establecer el análisis inferencial según la variable sexo. En cuanto a su metodología, es de naturaleza sustantiva y cuantitativa. Su diseño es no experimental de corte transversal, nivel descriptivo y correlacional. Se utilizó el cuestionario de Escala de Clima Social en el trabajo (WES) de Moos, y Trickett, el inventario de Estimación de Afrontamiento (COPE-BREVE) de Carver y la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Sánchez –Cánovas (instrumento utilizado en la presente investigación). En cuanto a los resultados. Las relaciones establecidas entre las dimensiones del clima social laboral y los estilos de afrontamiento no presentan relación alguna. De manera contraria, se afirma que existe relaciones significativas y positivas (en su mayoría) entre los estilos de afrontamiento y las dimensiones de bienestar psicológico. Lo mismo sucede para las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones del clima social laboral. Además, se sabe que no existe diferencias significativas según la variable sexo tanto para clima laboral y bienestar psicológico. Solo se encuentran diferencias en cuanto al estilo de afrontamiento centrado en el problema.

Choque, R y Nina-Monetero, C. (2018) tuvieron como objetivo conocer la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en 88 trabajadores pertenecientes a una mina de la ciudad de Arequipa - Perú, todos de sexo masculino con edades oscilantes entre 18 a 60 años. La metodología señala un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Carol Ryff (modelo teórico que hace referencia a la variable implicada en el presente estudio) y se realizó la Evaluación de desempeño laboral compuesta por dos dimensiones: comportamiento y desempeño. La primera dimensión presenta ítems, similares al clima laboral las cuales son: adaptabilidad, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y orientación a resultados. En cuanto a los resultados, se sabe que existe una relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y desempeño laboral (0.256). Lo mismo sucede para las dimensiones de desempeño y comportamiento.

Sander, A y Córdoba, E. (2018) tuvieron como objetivo hacer el análisis de la relación entre condición de trabajo y clima socio laboral con el bienestar

psicológico en 100 trabajadores de una empresa privada de Argentina (48% de sexo masculino y 52% de sexo femenino) con edades oscilantes entre 19 y 66 años. El estudio es de naturaleza descriptivo correlacional y no experimental de corte transversal. Se utilizó el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch), Escala de Condiciones de Trabajo (Ferrari) y la Escala de Clima Socio Laboral (Blanch); modelo teórico que hace referencia a la variable implicada en el presente estudio. En cuanto a los resultados, se conoce que el bienestar psicológico laboral está relacionado con el clima de la organización de la misma manera con las condiciones laborales. Además, las condiciones laborales (precarias – no óptimas) no favorecen el bienestar psicológico de los operarios. Y un clima socio laboral (de poca participación) se relaciona de manera inversa con el bienestar psicológico.

Quiroz, M. (2017) tuvo como objetivo relacionar clima laboral y bienestar psicológico en 60 docentes (43 de sexo femenino y 17 de sexo masculino) de una institución educativa peruana. La metodología, fue no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Se utilizó el cuestionario de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma y la escala de bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas (instrumento utilizado en la presente investigación). El estudio fue de nivel básico, debido a que se solo se levantó información y correlacional, para dar respuesta al objetivo de la investigación. Los resultados mencionan que, existe una relación directa y de grado muy fuerte (0,835) entre el clima laboral y el bienestar psicológico. En cuanto a las relaciones entre las subdimensiones del clima laboral con el bienestar psicológico. Se sabe que el factor realización personal presenta una relación significativa y directa con el bienestar psicológico. Lo mismo sucede para los factores: Involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laborales.

Chiang, M, Heredia, S y Santamaría, E. (2017) tuvieron como objetivo establecer las relaciones e implicancias psicológicas entre el clima organizacional (modelo teórico que hace referencia a la variable estudiada para el presente estudio) y la salud psicológica de 350 colaboradores de dos organizaciones ecuatorianas, una pública y otra privada. La metodología se

caracteriza por ser un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental de corte transversal. Se utilizó la escala de medición del clima organizacional (Koy y De cotis) y la implicancia psicológica se midió a través de los cuestionarios MBIGS, BMS II y CAT21. Se debe tener en cuenta que el clima organizacional cuenta con las siguientes dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Mientras que la variable salud psicológica cuenta con las siguientes dimensiones: estrés fatiga, monotonía y hastío. En cuanto a los resultados, se sabe que existe relación entre el clima organizacional y la salud psicológica. En cuanto a las dimensiones de cada instrumento, se establecen relaciones significativas entre presión, autonomía, confianza e innovación (variable: clima organizacional) con las dimensiones de salud psicológica: estrés y hastío.

Usman, J. (2017) tuvo como objetivo conocer el efecto del bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de Pakistán. Además, se hicieron comparaciones entre trabajadores que pertenecen a una organización con estructura organizativa no proyectada y los trabajadores que no. La muestra estuvo constituida por 17 organizaciones, 220 trabajadores. El estudio fue descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Se utilizó el Cuestionario de Bienestar psicológico de Carol Ryff (modelo teórico que hace referencia a la variable estudiada para el presente estudio) y el instrumento de Desempeño Laboral de Viswesvaran y Ones. En cuanto a los resultados existe evidencia para afirmar que el bienestar psicológico afecta significativamente el desempeño laboral asimismo estas dos variables se encuentran relacionadas tanto en trabajadores que pertenecen a una organización con estructura organizativa no proyectada y los trabajadores que no. No existen diferencias en cuanto a los niveles de bienestar psicológico y /o desempeño laboral en trabajadores que pertenecen a una organización con estructura organizativa no proyectada y los trabajadores que no.

Muñoz, C. (2017) tuvo como objetivo aplicar un plan de mejora para así poder aumentar la productividad de una empresa española centrándose en tres variables: bienestar psicológico, clima laboral (estas dos primeras variables

son estudiadas por el presente estudio) e inteligencia emocional en 25 empleados quienes estuvieron distribuidos como 15 camareros, 4 cocineros, 2 limpiadores, 2 encargados de sala y 2 encargados de cocina. Las edades oscilan entre los 20 y 30 años. Además, se sabe que el tiempo de experiencia dentro de la empresa se encuentra entre 1 mes y 8 años. El estudio fue de nivel aplicado, descriptivo correlacional, experimental de corte longitudinal. Para realizar las mediciones, el autor crea sus propios instrumentos. Para la variable bienestar laboral, se utilizó como base el cuestionario qBLG y para la variable clima laboral, se basó en el cuestionario de Litwin y Stringer. En cuanto a los resultados, se conoce que los niveles de motivación de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo y no se observa comunicación con los superiores. Existe evidencia para afirmar que el bienestar psicológico afecta significativamente el desempeño laboral asimismo estas dos variables se encuentran relacionadas tanto en trabajadores que pertenecen a una organización con estructura organizativa no proyectada y los trabajadores que no. Las relaciones entre los trabajadores son positivas lo mismo sucede con las condiciones individuales de trabajo. Esto le permite concluir al autor que se confirma la relación entre el clima laboral y el bienestar personal; ya que, si el bienestar laboral es favorable entonces el clima organizacional también será favorable.

Flamenco, M.; Maldonado, U. y Sanchez G. (2017) tuvieron como objetivo determinar la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral de 75 docentes de El Salvador. El colegio público estuvo representado por 37 docentes (29 mujeres y 8 hombres), el colegio privado estuvo representado por 38 docentes (23 mujeres y 15 hombres). El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Se caracteriza por ser de tipo descriptiva y diagnóstica. En cuanto a los instrumentos, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez Cánovas (instrumento utilizado para la presente investigación) y la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall. En cuanto a los resultados, la satisfacción laboral incrementa los niveles de bienestar psicológico. Esto debido a que se observan niveles bajos en ambas variables, la insatisfacción laboral con el reconocimiento, comunicación, relación entre

pares, supervisión y equidad no apoyan el clima laboral lo cual involucra que los niveles de bienestar psicológico se vean afectados.

Olavarría, L. (2016) tuvo como objetivo establecer la relación entre el mobbing y el bienestar psicológico en 108 docentes de educación superior de la Unidad de Servicios Educativos Financieros de 4 distritos de Lima - Perú. La metodología señala un estudio descriptivo correlacional y diseño transversal. Se utilizó la Escala de Valoración del Mobbing (Fidalgo y Piñuel) y la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Sánchez –Cánovas (instrumento utilizado para la presente investigación). En cuanto a los resultados, se sabe que existe una relación inversa y negativa entre el mobbing y el bienestar psicológico. Lo mismo sucede para las dimensiones de bienestar psicológico como: bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral. Sin embargo, la dimensión relaciones de pareja se comporta de manera independiente con la variable mobbing.

2.3. Estructura teórica y Científica que Sustenta el Estudio (teorías, modelos)

Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Según Litwin y Stringer (1968) citado en Vargas (2004) definen al clima organizacional basándose en la percepción, subjetividad del ambiente organizacional por parte del trabajador. Esto quiere decir que las características del clima los va a definir los miembros de la empresa; medida de tipo perceptual. El clima organizacional va a ayudar a predecir otras variables como la motivación y conducta organizacional.

El modelo que presentan Litwin y Stringer (1968) citado en Chiang, et al. (2017) toma como base las percepciones de los trabajadores, estas significan el producto de una serie de factores que conforman el clima de la organización. Entonces, el clima organizacional se vuelve un término global que integra todos los componentes de una organización. Esto va a permitir conocer los factores motivacionales de los empleados en situaciones específicas, simplifica

los problemas de medición de las determinantes situacionales. Para dicho modelo, las influencias ambientales tienen que ver con la historia de la empresa y tipos de liderazgo.

Se debe tener en cuenta que el clima muchas veces no es considerado como elemento racional ya que muchas veces los trabajadores no son conscientes del efecto del clima sobre ellos.

Por tanto, Litwin y Stringer (1968), concluyen que el estudio del clima organizacional es de vital importancia para poder comprender el desarrollo de las organizaciones. (Vargas, 2004)

El clima organizacional puede ser de tres tipos:

Clima amistoso: se refiere a un alto nivel de motivación, afiliación y satisfacción en el trabajo. Por tanto, se observan actitudes positivas hacia el trabajo.

Clima de logro: se refiere a un alto nivel de motivación al logro, satisfacción en el trabajo. Aquí la característica resaltante es el alto nivel de productividad.

Clima autoritario: se refiere a una alta necesidad de poder. Por tanto, se observan actitudes negativas hacia el trabajo. Sus características son: productividad y satisfacción.

Para Santa Eulalia y Sampedro, B. (2012). este enfoque nos permite subrayar las siguientes características del clima organizacional:

Dinámico: Debido a que la definición de clima organizacional se basa en la percepción de los empleados, este tiende a ir cambiando incluso por las diferentes áreas que tenga la empresa.

Determinante: las repercusiones del clima organizacional se van a ver directamente en el comportamiento laboral del servidor tanto de manera personal (trabajo individual) como de manera grupal (relaciones con los colegas).

Complejo: no se conoce el origen específico del clima organizacional, pero se debe tener en cuenta que los tipos de liderazgo, prácticas de dirección, sistemas de comunicación, incentivos influyen de manera directa sobre dicha variable. Por lo que su estudio es de relevancia para cualquier empresa.

El clima organizacional presenta los siguientes componentes: (tomado de Vargas, 2004)

Estructura: referido a las impresiones que tiene el empleado en cuanto al organización de la empresa; es decir, las reglas, procedimientos, atmósfera formal/ informal, burocracia, etc.

Responsabilidad: referido al sentimiento que tiene el empleado de actuar con diligencia frente a un imprevisto sin la necesidad de tener una supervisión constante. Se entiende como la toma de decisiones eficaces de cada empleado frente a un problema.

Recompensa: es el sentimiento que tiene el empleado de ser retribuido respecto a las actividades que realiza. Tiene que ver con las recompensas positivas percibidas por el trabajador.

Desafío o riesgo: referida a la toma de riesgos calculados. Implica que el empleado se siente desafiado a tomar decisiones que aseguren la viabilidad futura de la empresa.

Cooperación o apoyo: significa el apoyo mutuo entre los integrantes. Aquí se habla de una comunicación abierta, es el apoyo mutuo entre los gerentes y los empleados.

Relación o calidez: referida a las relaciones sociales en la misma empresa. Es el grado de compañerismo, amistad y/o reunión de grupos informales dentro de la organización.

Estándares: tiene que ver con las metas tanto implícitas (desafíos y/o metas personales) como explícitas (cumplir con los indicadores de la empresa). Es decir, los estándares de desempeño.

Conflicto: referido al diálogo y confrontación que se pueda tener frente a un problema. Aquí el servidor evalúa cómo es que la empresa resuelve los problemas, valida si realmente existe una escucha activa entre los miembros independientemente del cargo.

Identidad: sentimiento por el cual el servidor se siente identificado con la empresa, si este se valora como un miembro indispensable para la empresa.

Teoría del Bienestar psicológico de Sánchez-Cánovas (1998)

Según Sánchez-Cánovas (1998) citado en Reyes (2006) consideran que el Bienestar Psicológico se refiere al sentimiento de felicidad que tiene una persona. Es decir, aquella capacidad que tiene el sujeto para reflexionar sobre su satisfacción con la vida y/o frecuencia e intensidad de experimentar emociones positivas.

Se observa que dicho término es una representación subjetiva. Dentro del bienestar psicológico se consideran como componentes: el bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar en la relación de pareja. Asimismo, se observa que dichos componentes están estrechamente relacionados con la salud integral; entonces, no solamente se trata de una reflexión individual también trata del resultado de relaciones entre variables como lo social, familiar, laboral, etc.

Sánchez – Cánovas (1989) citado en Cieza y Rivadeneyra (2019) considera que el bienestar está influenciado por la valoración de distintos factores de cada persona. Es importante recalcar el componente afectivo (sentimientos positivos y negativos) y cognitivo (evaluación integral de la satisfacción con la vida) que hay en esta definición. Esta percepción subjetiva que cada persona ha evaluado se convierte en un constructo que valora muchos aspectos como el funcionamiento físico, psíquico y social. Además, se considera al bienestar psicológico como una variable relativamente estable ya que está determinada por la elaboración cognitiva y la valoración de las circunstancias de la vida. (Muñoz, 2017)

Por tanto, el bienestar subjetivo se vuelve una valoración subjetiva que es incluso más compleja que un estado del ánimo ya que significa la satisfacción con la vida, tomando como principales ejes dominios importantes para la vida del sujeto como: familia, empleo y profesión. (Olavarría, 2016)

Para Sánchez-Cánovas (1998) citado en Molina et al. (2006) el bienestar psicológico presenta cuatro componentes:

Bienestar psicológico subjetivo: referido al grado de bienestar subjetivo y/o felicidad. Quiere decir, el grado de satisfacción con la vida desde un punto de vista positivo. El hecho de contemplar que tan bien la persona se siente consigo misma independientemente de los factores externos (esto no quiera decir que son excluyentes).

Bienestar material: grado de satisfacción que tiene la persona con la tenencia de objetos; es decir, los ingresos económicos y/o posesiones materiales. Se debe señalar que el salario o la remuneración de la persona influye directamente sobre este bienestar, pero solo a corto plazo. Ya que se debe tener en cuenta que la reflexión que involucra el bienestar es una característica a largo plazo.

Bienestar laboral: grado de satisfacción con el trabajo. Percepción que tiene el sujeto de ser un trabajador valorado. Aquí se habla de los indicadores como el nivel de salario y la inequidad entre las remuneraciones según el sexo del trabajador. Asimismo, se considera como la principal fuente de infelicidad.

Bienestar relación con la pareja: grado de satisfacción con esta, el saber y/o conocer qué tanto la pareja es capaz de contenerlo (a) tiene que ver con el ajuste conyugal, apoyo mutuo e instrumental.

2.4. Definición de términos básicos

Bienestar psicológico: Según Sánchez-Cánovas (2007) en Arana, Restrepo, García y Hoyos (2017) sentimiento de felicidad y/o percepción subjetiva. Capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida, relacionado con el esfuerzo de perfeccionamiento.

Sus dimensiones son: Arana, Restrepo, García y Hoyos (2017)

Bienestar psicológico subjetivo: percepción subjetiva de bienestar o felicidad. Es decir, el grado de satisfacción con la vida.

Bienestar material: referida a los ingresos económicos y/o posesiones materiales.

Bienestar laboral: Son los sentimientos y actitudes que se tiene respecto al trabajo.

Bienestar relación la pareja: tiene que ver con el ajuste conyugal.

Clima Organizacional: Según Litwin y Stringer (1968) citado en Acosta y Venegas (2010) conjunto de caracterizaciones del entorno laboral, susceptible de ser medida por el trabajador. Se caracteriza por ser un concepto que involucra la afiliación y el poder; esto influye en su comportamiento y motivación.

Sus dimensiones son: Citado en Acosta y Venegas (2010) et al.

Estructura: percepción que tienen los trabajadores acerca de la empresa en cuanto a su organización.

Responsabilidad: percepción que tienen los trabajadores acerca de la gestión en la empresa.

Recompensa: forma en cómo la organización considera a los reconocimientos a los subordinados.

Desafío: forma en cómo la organización entabla la relación entre trabajo y trabajador.

Relaciones: referida al sentimiento de ser parte de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Cooperación: Referida al apoyo mutuo entre colaboradores.

Estándares: énfasis en las normas de rendimiento como la gestión ejecutiva.

Conflictos: tiene que ver con las relaciones controversiales.

Identidad: referido al sentimiento de pertenencia a la organización.

2.5. Fundamentos teóricos que sustentan las hipótesis (figuras o mapas conceptuales)

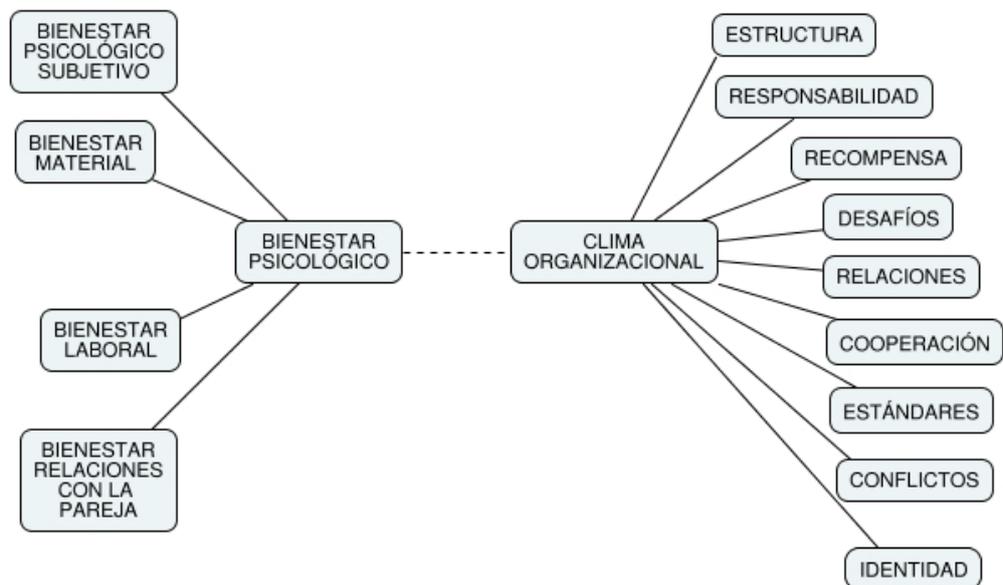


Figura 1. Relación entre el clima organizacional y el Bienestar psicológico

Con respecto a la hipótesis general, según Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) et al. el clima organizacional y el bienestar psicológico se encuentran relacionados de manera directa.

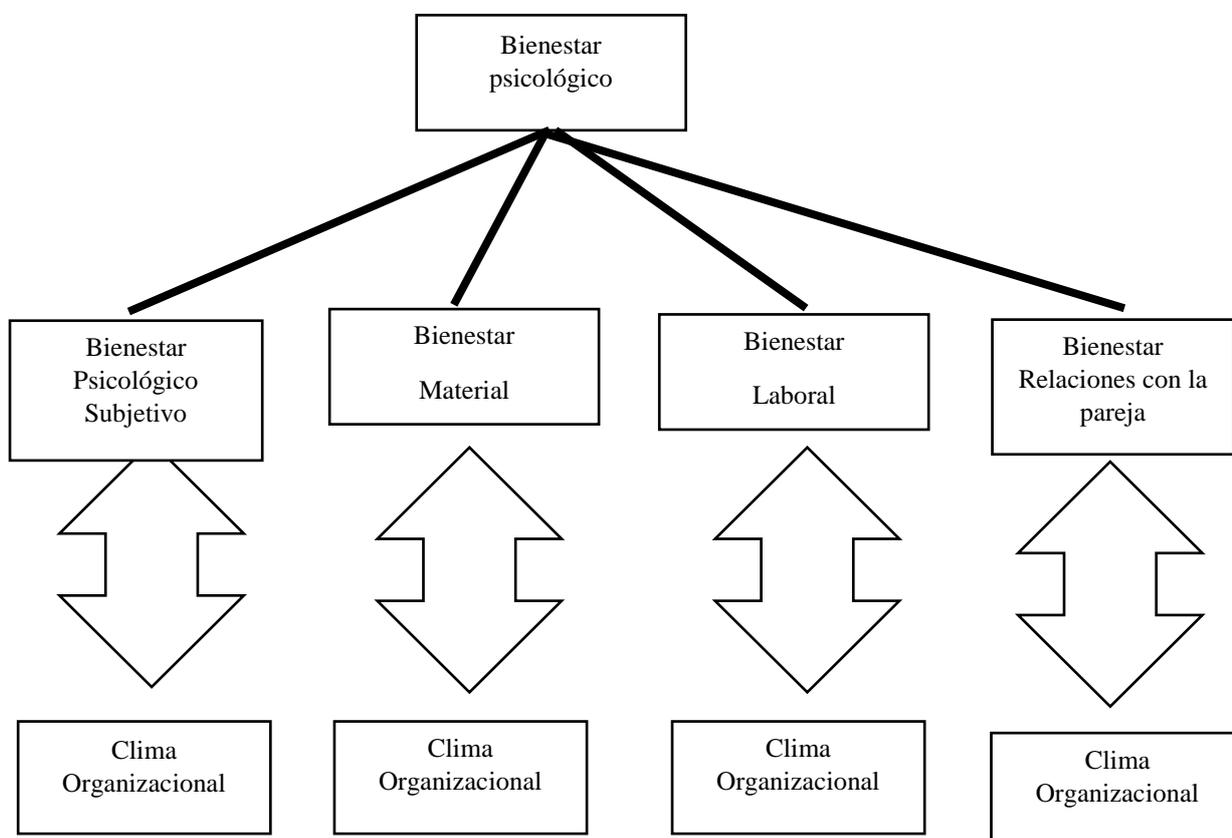


Figura 2. Relación entre el Clima Organizacional y las dimensiones de Bienestar psicológico

Con respecto a las hipótesis específicas:

Para Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) et al. existe una relación significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico (bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, laboral y de pareja) con la variable clima laboral.

En Castillo, M. (2018) et al. hay evidencia científica para determinar que existe relación entre las dimensiones de bienestar psicológico (subjetivo, laboral y de pareja) con el clima social laboral.

Según Sander, A y Córdoba, E. (2018) et al. el bienestar psicológico laboral está relacionado con el clima de la organización, así como con las condiciones laborales.

Muñoz, C. (2017) et al. afirma la relación entre el clima laboral y el bienestar personal.

Flamenco, M.; Maldonado, U. y Sanchez G. (2017) et al. mencionan que la satisfacción laboral entendida como el clima laboral que involucra reconocimiento, comunicación, relación entre pares, supervisión y equidad incrementa los niveles de bienestar psicológico.

2.6. Hipótesis

2.6.1. Hipótesis General

Hi. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

2.6.2. Hipótesis Específicas

H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar Psicológico subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

H2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

H3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

H4. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Bienestar Relaciones con la pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

2.7. Variables (definición y operacionalización: dimensiones e indicadores)

Definiciones conceptuales:

Clima organizacional: característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, experimentada por sus miembros. Influye en su comportamiento, puede ser explicado según las características de la organización. (Litwin y Stringer, 1968)

Bienestar psicológico: percepción subjetiva, capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas. (Sánchez – Cánovas, 1998)

Definiciones operacionales:

Clima organizacional: esta variable será evaluada a través del cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña (2006). Dicha prueba presenta nueve dimensiones: Responsabilidad, Estructura,

Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad. Consta de ítems, el puntaje va desde el 1 al 10.

Bienestar psicológico: esta variable será evaluada a través de la escala de Bienestar Psicológico de Sánchez – Cánovas. Dicha prueba presenta cuatro dimensiones, 65 ítems: bienestar psicológico subjetivo (30), bienestar material (10), bienestar laboral (10) y bienestar de relaciones con la pareja (15). Esta última dimensión tiene una particularidad para hombres y mujeres.

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación: tipo, método y diseño de la Investigación

El presente estudio por el enfoque es de tipo cuantitativo ya que las variables serán cuantificadas para el análisis pertinente y poder dar respuesta al objetivo general y los específicos. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

El nivel de la investigación es descriptivo, correlacional debido a que se va a precisar las características y propiedades de las variables a estudiar (clima organizacional y bienestar psicológico) y es correlacional, debido a que los objetivos propuestos son conocer la intensidad y dirección de las correlaciones entre las variables estudiadas. (Alarcón 2008)

El diseño de investigación se caracteriza por ser no experimental transversal. No experimental debido que no se pretende manipular ninguna variable a estudiar, solo se estudiarán estas. Asimismo, es de corte transversal, ya que se recogió los datos en un solo evento. El método se caracteriza por ser hipotético deductivo; ya que se considera desde la concepción teórica hasta la realidad concreta del ámbito estudiado. (Sánchez y Reyes, 2015)

3.2. Población y Muestra (escenario de Estudio)

El marco muestral de la investigación estuvo compuesto por 245 docentes de la Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

Respecto a sus variables sociodemográficas, se conoce que son docentes de sexo masculino o femenino. Sus edades oscilan entre los 25 y 72 años. Asimismo, su condición de trabajo puede ser: docente de tiempo completo, parcial o coordinador académico. Pueden trabajar en turno mañana o noche. Ser docente de la sede: Sur, Norte, Centro, Ate o SJL. En cuanto a la modalidad de enseñanza pueda ser pregrado, semipresencial o ambas. Por último, las áreas académicas de estos docentes son: Inglés, Humanidades, Psicología, Ciencias, Gestión o Derecho.

Para estimar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para población finita (Hernández et al., 2010). Se conoce el número total de docentes de la Universidad Privada de Lima Sur – 2020 para el estudio (N=245). El tamaño de muestra se determinó al 7% de margen de error con un nivel de confianza del 95%.

A continuación, se presenta la siguiente fórmula ejecutada:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times n}{e^2 (n - 1) + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 245}{0.0049 \times (245 - 1) + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = 109$$

Según el análisis muestral se obtuvo una cantidad de 109, siendo el número mínimo de docentes a considerar para el desarrollo de la investigación. Sin embargo, se logró tener una muestra de estudios de 122 docentes de la Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

El tipo de muestreo fue probabilístico – aleatorio simple; debido a que se realizó la encuesta virtual y esta fue enviada a todos los docentes quienes trabajan en dicha universidad. (Hernández et al., 2010)

A continuación, se presenta la tabla 01 que sintetiza la caracterización de la muestra evaluada.

Tabla 1.

Distribución de la muestra del grupo de estudio según variables sociodemográficas.

Variable	F	%		F	%		F	%			
Sexo	Hombre	58	48	Condición Laboral	DTP	77	63	Áreas Académicas	Inglés	29	24
	Mujer	64	52		DTC	34	28		Humanidades	34	28
Edad				Coordinador Académico	11	9		Psicología	20	16	
	25 a 35	22	18					Ciencias	17	14	
	36 a 46	47	39					Gestión	11	9	
	47 a 57	38	31	Sede				Derecho	10	8	
	58 a 68	12	10	Lima Sur	69	57		Ingeniería	1	1	
	69 a 72	2	2	Lima Norte	7	6	Modalidad				
Turno				Lima Centro	11	9		Pre grado	71	58	
	Mañana	62	51	Lima Ate	3	2		CGT	3	2	
	Noche	60	49	Lima SJL	28	23		Ambas	48	39	

n:122

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Ficha de datos sociodemográficos

Nombre: Ficha de Datos Sociodemográficos

Aplicación: Individual o colectiva.

Ámbito de Aplicación: docentes universitarios

Duración: 3 minutos, aproximadamente.

Objetivo de la prueba: recoger información general de los participantes como: edad, sexo, área académica, condición laboral: Docente Tiempo completo (DTC) o Docente Tiempo Parcial (DTP) en que labora.

Ficha técnica 1.-

Nombre Original: Cuestionario de Clima Organizacional

Autores: Litwin y Stringer (1968)

Adaptación Limeña: Luis Vicuña (2006)

Aplicación: Individual o colectiva.

Ámbito de Aplicación: hombre y mujeres mayores a 18 años.

Duración: 5 minutos, aproximadamente.

Objetivo de la prueba: evaluar el grado de satisfacción de la persona en el trabajo.

El cuestionario de Clima Organizacional cuenta con 9 ítems presentados como enunciados polarizados en cada extremo distribuidos en 9 dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e identidad. En cuanto a la calificación e interpretación, el puntaje directo para cada dimensión es el mismo que el decatipo pero el puntaje directo para la escala total se convierte de acuerdo a estos:

El decatipo 1, le corresponde la categoría Muy Negativa, el puntaje directo para la escala total es de 15 o menos. El decatipo 2-3, le corresponde la categoría Negativa, el puntaje directo para la escala total es de 16 a 32. El decatipo 4-5, le corresponde la categoría Tendencia Negativa, el puntaje directo para la escala total es de 33 a 50. El decatipo 6-7, le corresponde la categoría Tendencia Positiva, el puntaje directo para la escala total es de 51 a 68. El decatipo 8-9, le corresponde la categoría Positiva, el puntaje directo para la escala total es de 69 a 85. Y para el decatipo 10, le corresponde la categoría Muy Positiva, el puntaje directo para la escala total es de 86 a más.

En cuanto a los aspectos psicométricos:

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se utilizó el método de consistencia interna, fórmula K20 de Kuder-Richardson, obteniendo un coeficiente de 0.92; esto significa que la confiabilidad del instrumento es muy alta. Al hacer uso del estadístico alfa de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de 0.98

En cuanto a la validez del cuestionario, se realizó el método de análisis de constructo. Los ítems presentan diferencias significativas; esto quiere decir que, las medias aritméticas son nivel alto por lo que cumplen con su función discriminativa.

Ficha técnica 2.-

Nombre Original: Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

Autor: José Sánchez – Cánovas (1998)

Procedencia: Madrid – España

Aplicación: Individual o colectiva, edades entre los 17 y 90 años

Duración: entre 20 y 25 minutos, aproximadamente.

Objetivo de la prueba: evaluar el nivel de bienestar psicológico.

La Escala de Bienestar Psicológico cuenta con 65 ítems, la cual está conformada por cuatro subcomponentes: Bienestar subjetivo (30 ítems), Bienestar material (10 ítems), Bienestar laboral (10 ítems) y Bienestar de pareja (15 ítems). En cuanto a la calificación e interpretación, todas las dimensiones se califican de manera directa a excepción de los ítems 5 y 8 perteneciente a la sub escala Bienestar laboral y los ítems 5,6,7,10,11 y 12 de la sub escala Relaciones con la pareja donde la calificación se da de manera inversa; cada uno de ellos es evaluado a través de la escala Likert de cinco puntos. Las opciones de respuesta son: Nunca o casi nunca (1), Algunas veces (2), Bastantes veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5). Se debe tener en cuenta que la puntuación obtenida máxima depende de la cantidad de reactivos de cada dimensión. Para Bienestar psicológico subjetivo (150 puntos), tanto para Bienestar Material y laboral (50 puntos), para Bienestar con la pareja (75 puntos), para el total de la escala (325 puntos) y para la escala ponderada (120 puntos).

En cuanto a los aspectos psicométricos:

En Perú, Severino (2018) realizó el estudio psicométrico para la validez y confiabilidad de la escala.

Para la validez. En cuanto a la validez de contenido se utilizó el estadístico V de Aiken, el cual arrojó índices por encima de los 0.80 esto implica que los valores son aceptables. En cuanto a la validez de constructo ítem – test, se obtuvieron coeficientes por encima de los 0,20, y las correlaciones son de nivel altamente positivas (0,241 a 0,733). En validez de constructo ítem – subtest, los coeficientes fueron por encima de 0,20, y los niveles de las correlaciones son altamente positivas (0,219 a 0,824).

Para la confiabilidad. Se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach donde se obtuvo un $\alpha=.96$. En cuanto a la dimensión de Bienestar subjetivo se obtuvo un $\alpha=.94$, para las dimensiones de Bienestar económico y material se obtuvo $\alpha=.91$, para la dimensión Bienestar laboral fue de $\alpha=.84$; y para la dimensión Relaciones con la pareja se obtuvo un $\alpha=.86$.

□ La confiabilidad a través del método de dos mitades Spearman – Bronw fue muy bueno ($\alpha = .86$).

de contenido donde se usó el juicio de expertos, el estadístico utilizado fue el índice de Aiken que fue igual a 0.80. Además, se conoce el criterio concurrente donde se obtuvo un 0.76.

Respecto a la confiabilidad, para la consistencia interna. Se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.68.

Para la validez, se realizó un estudio comparativo con el Inventario de Felicidad de Oxford que tiene como objetivo medir el bienestar psicológico subjetivo. La relación con dicho inventario se caracteriza por ser de nivel alto y significativo (0.899). Asimismo, se obtuvo otra comparación con la Escala de Bienestar Psicológico donde se obtuvo una correlación moderada y significativa (0.451).

Para la fiabilidad, se realizaron los estadísticos de consistencia interna siendo los resultados (para cada dimensión): Bienestar psicológico subjetivo (0,928), bienestar material (0,928), bienestar laboral (0,846) y bienestar con la pareja (0,846).

En cuanto a la interpretación de los datos obtenidos del presente instrumento se sabe que: el nivel bajo considera puntuaciones de 183-225, el nivel medio comprende puntuaciones de 226 a 267. Por último, el nivel alto comprende de 268 a 297.

3.4. Descripción de Procedimientos de análisis

En esta sección se registra el análisis de datos para poder analizar los datos obtenidos de la población de 245 participantes ($N = 245$), la que fue evaluada con el cuestionario de Clima Organizacional y la escala de Bienestar Psicológico.

Para poder dar respuesta al problema general, el cual propone correlación entre las dos variables. Se utiliza el análisis de correlación RHO de Spearman entre las variables de clima organizacional y bienestar psicológico.

Para poder dar respuesta a los problemas específicos, los cuales proponen la correlación entre las sub dimensiones, es necesario evaluar la normalidad de los datos.

Por lo tanto, primero se utilizó la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, cuyos resultados evidenciaron la no normalidad de los datos. Es por ello que se utilizó el estadístico de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados

En la presente sección se analizarán los datos obtenidos de la muestra de 122 participantes ($n=122$). Se mostrarán las puntuaciones de los instrumentos utilizados: Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Bienestar Psicológico.

Se debe tener en cuenta que tanto para el objetivo general como para los específicos de la investigación (establecer correlaciones entre las dos variables), se utilizó la prueba de normalidad (prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov), cuyos resultados evidenciaron que tanto los puntajes del Cuestionario del Clima Organizacional y la Escala de Bienestar Psicológico se comportan de manera no normal. Por lo tanto, se procedió a usar pruebas no paramétricas.

Para dar respuesta tanto al objetivo general como a los específicos se utilizó estadística inferencial. Se procedió a utilizar un programa de dominio público el cual facilita el uso del estadístico de “r” de coeficiente de correlación no paramétrico y así poder realizar las correlaciones entre cada una de las variables (clima organizacional y bienestar psicológico) y las dimensiones del bienestar psicológico (subjetivo, material, laboral y relaciones con la pareja)

con el Clima Organizacional en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.

4.2. Análisis de los resultados o discusión de resultados

A continuación, se presentarán las medidas de tendencia central de las variables estudiadas.

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos de la variable Clima Organizacional.*

	Media	Mediana	Moda	Varianza	Mínimo	Máximo
Dimensiones						
Estructura	8	9	10	5,87	1	10
Responsabilidad	7,79	9	10	7,32	1	10
Recompensa	7,91	9	10	7,59	1	10
Desafío	8,08	9	10	7,63	1	10
Relaciones	8	9	10	6,94	1	10
Cooperación	8,03	9	10	6,47	1	10
Estándares	7,64	9	10	7,10	1	10
Conflicto	7,70	9	10	7,78	1	10
Identidad	7,75	9	10	7,06	1	10
Clima Organizacional	70,94	78	90	434,08	9	90

n:122

En la figura que a continuación se presenta se puede ver que el grupo examinado presenta un adecuado clima organizacional. Todas las medias aritméticas son mayores de 7, ubicándose en la categoría promedio alto: siendo el punto de corte para inadecuado clima organizacional, el grado 5.

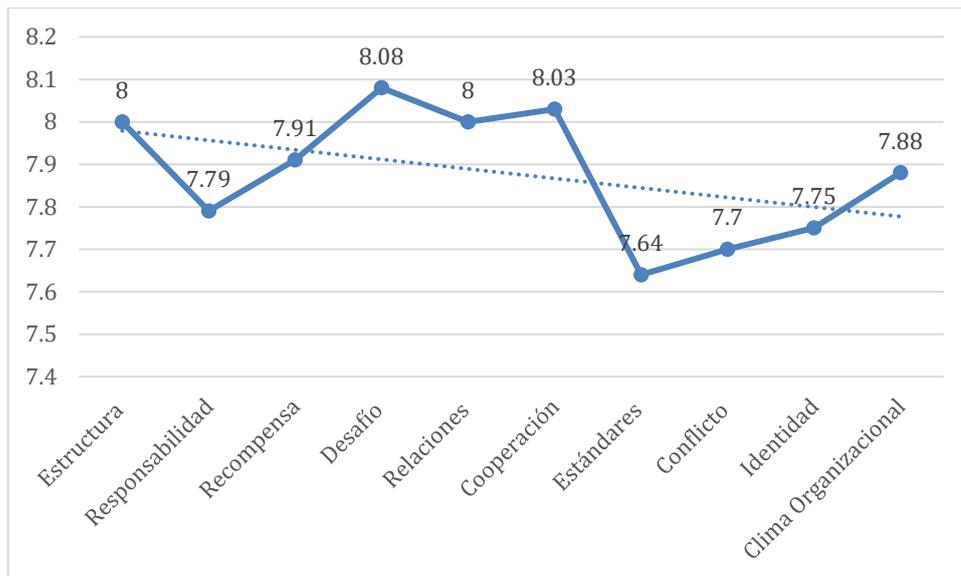


Figura 3. Distribución de medias aritméticas por dimensión y clima general.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la variable Bienestar Psicológico.

	Media	Mediana	Moda	Varianza	Mínimo	Máximo
Dimensiones						
Bienestar Psicológico Subjetivo	130,22	135	150	291,54	76	150
Bienestar Material	42,90	44	50	37,85	26	50
Bienestar Laboral	42,74	44	50	37,61	29	50
Bienestar Relaciones de Pareja	58,40	59	68	95,05	26	75
Bienestar Psicológico	215,87	222,50	235	724,02	135	250

n:122

En cuanto a la hipótesis general; donde se menciona que sí existe una relación entre Clima Organizacional y Bienestar Psicológico. Se realizó el análisis de correlación Rho de Spearman entre ambas variables.

Tabla 4. Análisis de Correlación Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico.

		Bienestar Psicológico
Clima Organizacional	Rho	0.387
	Sig. asintótica	0.000
	n	122

Al analizar la tabla 04, se observa que el coeficiente de correlación RHO de Spearman de 0,387 ($r=0,387$) y el nivel de significancia es de 0,000 ($p = 0,000$) para la muestra de 122 docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Por lo tanto, se concluye que la hipótesis general; la cual establece que hay una relación entre el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico sí se acepta. Es decir, existe relación entre dichas variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la relación entre ambas variables es de nivel bajo.

Para las hipótesis específicas. Se realizó el análisis de normalidad a través de la prueba de Kolgomorov-Smirnov donde los resultados arrojaron que los datos se comportan de manera no normal. Por tanto, se procedió a utilizar estadística no paramétrica. Entonces, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman. Además, se efectuó el análisis de correlación y se obtuvo el nivel de significancia en cada una de ellas.

En cuanto a la hipótesis específica 1, que plantea la correlación entre la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo de la Escala de Bienestar Psicológico con el Clima Organizacional.

Tabla 5. *Análisis de la correlación entre la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo con Clima Organizacional.*

		Bienestar Psicológico Subjetivo
Clima Organizacional	Rho	0.324
	Sig. Asintótica	0.000
	n	122

Al analizar la tabla 05, se obtiene el coeficiente de correlación RHO de Spearman de 0,324 ($r = 0,324$) y el nivel de significancia de 0,000 ($p = 0,000$) para la muestra de 122 docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Según Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010), el resultado alcanzado permite concluir que sí existe correlación entre la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo de la variable Bienestar Psicológico y el Clima Organizacional. Esta relación es de nivel bajo.

Para la hipótesis específica 2, que plantea la correlación entre la dimensión Bienestar Material de la Escala de Bienestar Psicológico con el Clima Organizacional.

Tabla 6. *Análisis de la correlación entre la dimensión Bienestar Material con Clima Organizacional*

		Bienestar Material
Clima Organizacional	Rho	0.255
	Sig. Asintótica	0.013
	n	122

Al analizar la tabla 06, se obtiene el coeficiente de correlación RHO de Spearman de 0,255 ($r = 0,255$) y el nivel de significancia de 0,013 ($p = 0,013$) para la muestra de 122 docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Según Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010), el resultado alcanzado permite concluir que sí existe correlación entre la dimensión Bienestar Material de la variable Bienestar Psicológico y el Clima Organizacional. Esta relación es de nivel bajo.

En la hipótesis específica 3, que plantea la correlación entre la dimensión Bienestar Laboral de la Escala de Bienestar Psicológico con el Clima Organizacional.

Tabla 7. *Análisis de la correlación entre la dimensión Bienestar Laboral con Clima Organizacional*

		Bienestar Laboral
Clima Organizacional	Rho	0.465
	Sig. asintótica	0.000
	n	122

Al analizar la tabla 07, se obtiene el coeficiente de correlación RHO de Spearman de 0,465 ($r = 0,465$) y el nivel de significancia de 0,000 ($p = 0,000$) para la muestra de 122 docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Según Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010), el resultado alcanzado permite concluir que sí existe correlación entre la dimensión Bienestar Laboral de la variable Bienestar Psicológico y el Clima Organizacional. Esta relación es de nivel moderado.

Para contrastar la hipótesis específica 4, que plantea la correlación entre la dimensión Bienestar Relaciones de Pareja de la Escala de Bienestar Psicológico con el Clima Organizacional.

Tabla 8. *Análisis de la correlación entre la dimensión Bienestar Relaciones de Pareja con Clima Organizacional.*

		Bienestar Relaciones de pareja
Clima Organizacional	Rho	0.127
	Sig. Asintótica	0.165
	n	122

Al analizar la tabla 08, se obtiene el coeficiente de correlación RHO de Spearman de 0,127 ($r = 0,127$) y el nivel de significancia de 0,165 ($p = 0,165$) para la muestra de 122 docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Según Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010), el resultado alcanzado permite concluir que no existe correlación entre la dimensión Bienestar Relaciones de pareja de la variable Bienestar Psicológico y el Clima Organizacional.

En cuanto al objetivo general. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Para la presente investigación existe una correlación de nivel bajo.

Esto se asemeja con lo encontrado por Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) quienes encontraron que sí existe relación positiva y significativa entre el Clima Laboral y el Bienestar Psicológico. Cabe resaltar que en dicha investigación se evaluaron 150 trabajadores de una empresa de transporte de Chiclayo – Perú. Las diferencias se encuentran en los niveles de correlación que existen.

Al igual que, Castillo, M (2018) quien señala que existe una relación significativa y positiva entre bienestar psicológico y clima social laboral. Cabe señalar que los instrumentos utilizados en dicha investigación fueron la Escala de Clima Social en el trabajo (WES) de Moos, y Trickett, el inventario de Estimación de Afrontamiento (COPE-BREVE) de Carver y la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Sánchez – Cánovas.

Asimismo, para Choque, R y Nina-Monetero, C. (2018) existe una relación positiva entre bienestar psicológico y desempeño laboral. Se señala dicha investigación; ya que, la evaluación de desempeño laboral está compuesta por dos dimensiones: comportamiento y desempeño. El comportamiento tiene que ver con dimensiones

similares al clima laboral como la adaptabilidad, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y orientación a resultados. Se debe tener en cuenta que la muestra estuvo conformada por 88 trabajadores pertenecientes a una mina de la ciudad de Arequipa – Perú.

En cuanto al objetivo específico 1. Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Para la presente investigación sí existe una correlación de tipo baja.

Esto se asemeja a lo encontrado por Chiang, M, Heredia, S y Santamaría, E. (2017) quienes tuvieron como objetivo establecer las relaciones e implicancias psicológicas entre el clima organizacional y la salud psicológica en 350 colaboradores de dos organizaciones ecuatorianas, encontraron que existe una relación positiva y significativa entre dichas variables. Es decir; se establecen relaciones significativas entre presión, autonomía, confianza e innovación (variable: clima organizacional) con las dimensiones de salud psicológica: estrés y hastío. Se menciona los resultados; ya que, los ítems de salud psicológica son parecidos al bienestar psicológico subjetivo.

Lo mismo sucede en Muñoz, C. (2017) tuvo como objetivo aplicar un plan de mejora para así poder aumentar la productividad de una empresa española. El autor se centró en tres variables: bienestar psicológico, clima laboral e inteligencia emocional en 25 empleados. La investigación concluye que hay evidencia para afirmar que el bienestar psicológico afecta significativamente el desempeño laboral. Esto permite concluir al autor que se confirma la relación entre el clima laboral y el bienestar personal; ya que, si el bienestar laboral es favorable entonces el clima organizacional también será favorable. Se debe tener en cuenta las diferencias en cuanto a la muestra.

Mismo panorama para Flamenco, M.; Maldonado, U. y Sanchez G. (2017) quienes tuvieron como objetivo determinar la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral de 75 docentes. Los resultados indican que la satisfacción laboral incrementa los niveles de bienestar psicológico. Se menciona la investigación debido a que el bienestar psicológico tiene como reactivos: el reconocimiento, comunicación, relación entre pares, supervisión y equidad, reactivos similares al bienestar psicológico subjetivo. Sin embargo, se debe tener en cuenta las diferencias en cuanto a los

instrumentos. Flamenco, M.; Maldonado, U. y Sanchez G. (2017) utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez Cánovas y la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall.

En cuanto al objetivo específico 2. Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Para la presente investigación sí existe una correlación de tipo baja.

Lo mismo sucede para Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) quienes encontraron que sí existe relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Bienestar Material de la variable Bienestar Psicológico. Cabe resaltar que en dicha investigación se utilizaron los instrumentos de cuestionario de Clima Laboral de Palma y la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas.

Asimismo, Castillo, M. (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en 80 trabajadores de un establecimiento penitenciario peruano. Los resultados mencionan que existe una relación significativa entre la dimensión bienestar material de la variable Bienestar Psicológico con las sub escalas de clima social en el trabajo (relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio). Se debe tener en cuenta la diferencia en cuanto a la muestra en estudio, así como los instrumentos utilizados, los cuales fueron el cuestionario de Escala de Clima Social en el trabajo (WES) de Moos, y Trickett, el inventario de Estimación de Afrontamiento (COPE-BREVE) de Carver y la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Sánchez -Cánovas.

No sucede lo mismo para, Olavarría, L. (2016) quien tuvo como objetivo establecer la relación entre el mobbing y el bienestar psicológico en 108 docentes, encontró que existe una relación inversa y negativa entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico con el mobbing. Se hace mención del estudio debido a que la variable mobbing tiene que ver con el clima organizacional. Hay que tener en cuenta la diferencia de instrumentos. Olavarría, L. (2016) utilizó la Escala de Valoración del Mobbing (Fidalgo y Piñuel) y la Escala de Bienestar psicológico (EBP) de Sánchez –Cánovas.

En cuanto al objetivo específico 3. Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Para la presente investigación sí existe una correlación de tipo moderada.

Lo mismo sucede para Sander, A y Córdoba, E. (2018) quienes tuvieron como objetivo relacionar condición de trabajo y clima socio laboral con el bienestar psicológico en 100 trabajadores de una empresa privada de Argentina, encontraron que el bienestar psicológico laboral está relacionado con el clima organizacional ya que dependiendo de las condiciones favorables (precarias u óptimas) pueden favorecer el bienestar psicológico de los trabajadores.

Asimismo, Quiroz, M. (2017) quien tuvo como objetivo relacionar clima laboral y bienestar psicológico en 60 docentes de una institución educativa peruana, encontró que existe una relación moderada entre el factor involucramiento laboral de la variable clima laboral y las subescalas de bienestar psicológico. Se hace mención de dicha investigación debido a que los ítems de involucramiento laboral se asemejan con la escala de Clima organizacional.

Además, Quiroz, M. (2017) menciona que existe una relación moderada entre el factor condiciones laborales de la variable clima laboral y las subescalas de bienestar psicológico. Se menciona dicha investigación debido a que los ítems de involucramiento laboral se asemejan con la escala de Clima organizacional. En ese caso, se utilizaron los cuestionarios de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma y la escala de bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas.

Por último, Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) encontraron que sí existe relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Bienestar Laboral de la variable Bienestar Psicológico.

En cuanto al objetivo específico 4. Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Relaciones de Pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020. Para la presente investigación no existe correlación entre ambas variables.

Para Olavarría, L. (2016) quien tuvo como objetivo establecer la relación entre el mobbing y el bienestar psicológico, encontró que no existe relación entre la dimensión relaciones de pareja de la variable bienestar psicológico con el mobbing. Se hace mención del estudio debido a que la variable mobbing tiene que ver con el clima organizacional. Se debe señalar que los sujetos de estudio fueron docentes de una unidad de servicios educativos financieros de 4 distritos de Lima – Perú.

Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019), difieren con lo encontrado; ya que, ellos sostienen que sí existe relación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Bienestar Relación de Pareja de la variable Bienestar Psicológico.

Asimismo, Amasifuen, C. (2016) quien tuvo como objetivo general analizar la relación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral, encontró que la dimensión Relaciones con la Pareja de la variable Bienestar Psicológico no se correlaciona con el involucramiento laboral. Se señala la investigación, debido a la semejanza entre las variables involucramiento laboral con el clima organizacional por las dimensiones de la primera (vigor, dedicación y absorción). Se debe tener en cuenta la diferencia en cuanto a los instrumentos utilizados: Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez – Cánovas y el Cuestionario de Engagement de Arévalo y Rosell. Además, la muestra estudiada estuvo compuesta por 301 trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo con edades oscilantes entre 20 a 63 años.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En cuanto a las correlaciones, el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico muestran una correlación de tipo muy débil. En cuanto a las dimensiones, el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico – dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material y Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020 muestran una correlación de tipo baja. No sucede lo mismo para la dimensión Bienestar Relaciones de pareja, que no muestra correlación.

En el análisis descriptivo de la variable clima organizacional, se encontró que los docentes examinados presentan un adecuado clima organizacional. Realizando el análisis de medias, la dimensión más baja fue la de Estructura mientras que la dimensión más alta fue de Desafío. Pese a que todas las dimensiones se encuentran en niveles adecuados, se puede tomar para el desarrollo de futuros programas de intervención.

Se debe tener en cuenta que en la presente institución, los docentes son capacitados constantemente para asegurar la calidad educativa (metodología) y las destrezas tecnológicas. Además, existe un programa de acompañamiento metodológico para aquellos docentes que podrían presentar ciertas falencias. Es por ello, que se entiende los niveles antes mencionados. Por ejemplo, la dimensión estructura fue la más baja; esto puede deberse a que los docentes podrían tener la percepción que una debilidad de la universidad es el manejo de los tiempos (organización) para las capacitaciones. Hay que tener en cuenta que los horarios no necesariamente responden al agrado de los docentes. Asimismo, se debe tener en cuenta la problemática observada por el área de recursos humanos respecto a la dificultad de coordinar las gestiones de diversos especialistas. Por otro lado, la dimensión Desafío fue la más alta; esto puede deberse a que los docentes estarían considerando que la organización está interesada en invertir en ellos con las constantes capacitaciones. Lo que generaría que los profesores se sientan desafiados a tomar decisiones que aseguren la viabilidad de la organización.

En el análisis descriptivo de la variable bienestar psicológico, se encontró que los docentes examinados presentan un nivel alto de bienestar psicológico. Realizando el análisis de medias, la dimensión más baja fue la de bienestar relaciones de pareja mientras que la dimensión más alta fue la de bienestar psicológico subjetivo.

Los resultados mencionan que no hay relación entre el bienestar relaciones de pareja con el clima organizacional. Esto tiene que ver con el enfoque de la presente investigación; es decir, el estudio pertenece a una orientación organizacional, donde se trata de describir y explicar la conducta de la persona en el ambiente laboral. La problemática de los docentes a investigar tiene que ver con la superposición de roles y funciones dentro del dicho ambiente. Por otro lado, se tiene la dimensión de relaciones de pareja que tiene que ver con el ajuste conyugal. Por lo tanto, se entiende ambas variables como variables paralelas. En los catedráticos investigados, se sabe que la universidad se caracteriza por cumplir con las instancias respectivas a la remuneración y responsabilidad social empresarial puntual. El contexto de pandemia ha generado que este derecho que tiene el empleado sea visto como una fortaleza en el ambiente laboral; por lo tanto, la satisfacción puede verse reducida a tener las remuneraciones puntuales. Esto explicaría los niveles altos de Bienestar Psicológico subjetivo.

Gracias a los resultados obtenidos se puede concluir que los problemas de comunicación, duplicidad de actividades y/o funciones que propicia la ambigüedad no son generados por el clima organizacional ni por el bienestar psicológico en la muestra estudiada.

Asimismo, la investigación ha permitido obtener información necesaria para evidenciar la salud mental de los docentes la cual ayuda a las futuras intervenciones del área de recursos humanos. De esta manera se conocen las fortalezas y debilidades de la muestra estudiada.

Recomendaciones

Con base a lo encontrado, se recomienda continuar con esta línea de investigación para entender y mejorar las condiciones laborales de los docentes universitarios que impacta en su bienestar, ya que de ello depende la calidad de enseñanza y cumplir con el propósito de la universidad materia de estudio, en estos cuatro aspectos:

- Realizar un estudio teórico acerca de las diferencias conceptuales entre bienestar psicológico y bienestar psicológico subjetivo.
- Investigar de manera cualitativa acerca de las relaciones presentadas.
- Explorar las causas de los niveles bajos y moderados de las relaciones exhibidas.
- Hacer el seguimiento de los resultados para evitar el efecto efímero. Realizar un estudio de corte longitudinal.
- Los resultados del presente estudio permiten demostrar que pese a las dificultades que se observan en la muestra estudiada, los niveles de clima organizacional y bienestar psicológico no se han visto afectados de manera directa. Sin embargo, es recomendable seguir investigando las causas de dichos problemas, así como difundir políticas de prevención en la salud mental de los docentes estudiados.

Asimismo, promover la aplicación de programas en la muestra estudiada que tengan como objetivo aumentar los niveles de clima organizacional y bienestar psicológico, implementando estas acciones:

- Trabajar de manera conjunta con el área de Gestión de Desarrollo Humano, en la realización de talleres que propicie el bienestar psicológico subjetivo de los docentes que les permita desarrollar recursos para gestionar mejor la carga emocional que demanda su labor académica.
- Diseñar un plan de capacitación enfocado en temas de comunicación asertiva y liderazgo para beneficiar los canales de comunicación entre las diferentes áreas académicas involucradas en el estudio.
- Se puede utilizar la fortaleza de mantener un clima organizacional adecuado para aumentar el bienestar psicológico de los docentes a través de la aplicación de programas, que podrían estar enfocados en talleres de mindfulness, planificación de actividades lúdicas entre docentes para fomentar la actividad física o propiciar espacios de esparcimiento para llevar a cabo eventos artísticos y culturales, promoción de los valores institucionales que promuevan un clima organizacional saludable.

REFERENCIAS

- Acosta, U. y Venegas, C. (2010, 15 de julio). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista De Investigación En Psicología*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3744/3006>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Perú, Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Álvarez, S. (2001). *La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_completo.pdf
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad de Trujillo - 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF
- Arana, C., Restrepo, J. García, J., Hoyos, E. (2017, 30 de agosto). Consistencia interna de la escala EBP en jóvenes residentes Medellín (Antioquia). *Revista Katharsis*. Recuperado de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Castillo, M. (2018). *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del establecimiento penitenciario de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9783>
- Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017, 17 de febrero). Clima Organizacional y Salud Psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*. https://www.researchgate.net/publication/313266922_Clima_Organizacional_y_Salud_Psicologica_Una_Dualidad_Organizacional_Organizational_and_Psychological_Health_An_Organizational_Duality_Clima_Organizacional_e_Saude_Psicologica_Uma_Dualidade_Or

- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia, Bogotá: Graw Hill Interamericana S.A.
- Choque, R y Nina-Monetero, C. (2018). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8107>
- Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5513/Rivadeneira%20Burga%20%26%20Cieza%20Rivasplata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, K. y Newstrom J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, México D.F.: Editorial Mc-Graw Hill, 8va. Edición.
- Domínguez, M. (2003, 26 de abril). Las tecnologías de la información y la comunicación: Sus opciones, sus limitaciones y sus efectos en la enseñanza. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017, 03 de enero). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y palabra*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18100809>
- Escribano, E. (2018. 23 de junio). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=El+desempe%C3%B1o+del+docente+como+factor+asociado+a+la+calidad+educativa+en+Am%C3%A9rica&oq=El+desempe%C3%B1o+del+docente+como+factor+asociado+a+la+calidad+educativa+en+Am%C3%A9rica&aqs=chrome..69i57j69i59l7.217j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014, 7 de junio). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Bienestar+psicol%C3%B3gico+en+profesores+de+una+universidad+privada+del+distrito&oq=Bienestar+psicol%C3%B3g>

ico+en+profesores+de+una+universidad+privada+del+distrito&aqs=chrome..69i57.178j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#

- Flamenco, M.; Maldonado, J. y Sánchez, G. (2017) *La influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral de los docentes de centros educativos públicos y privados del barrio San Jacinto, San Salvador*. (Tesis de pregrado). Universidad del Salvador, San Salvador, El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9852/1/14102777.pdf>
- Garaigordobil, M., Aliri, J. y Fontaneda, I. (2009, 18 de septiembre). Bienestar psicológico subjetivo: diferencias de sexo relaciones con dimensiones de personalidad y variables predictoras. *Psicología Conductual*. Recuperado de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA314254950&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=11329483&p=AONE&sw=w>
- García, M. (2009, 26 de julio). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>
- García-Alandete, J.(2014, 9 de febrero). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1411/141132947001>
- García-Viniegras, V y González, I. (2000, 15 de noviembre). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
Recuperado:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010
- González-Méndez, H. (2005). *El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia*. Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/paradigma-personal-un-modelo-integrador-en-psicoterapia/oclc/61231061>
- Guzmán, J. (2011, 3 de mayo). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*. Recuperado http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: Editorial McGraw-Hill.

- Hervás, G. (2009, 3 de diciembre). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Psicolog%C3%ADa+positiva%3A+una+introducci%C3%B3n.+Revista+interuniversitaria+de+formaci%C3%B3n+del+profesorado&oq=Psicolog%C3%ADa+positiva%3A+una+introducci%C3%B3n.+Revista+interuniversitaria+de+formaci%C3%B3n+del+profesorado&aqs=chrome..69i57.196j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1991) *Comportamiento en las Organizaciones*. México D.F, México: Editorial McGraw-Hill.
- Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=Bienestar+psicol%C3%B3gico+y+actividad+f%C3%ADsica+en+docentes+de+una+universidad+privada+de+Lima+Este&oq=Bienestar+psicol%C3%B3gico+y+actividad+f%C3%ADsica+en+docentes+de+una+universidad+privada+de+Lima+Este&aqs=chrome..69i57.139j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011, 19 de abril). Competencias y educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011&lng=es&tlng=es.
- Litwin, G y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, USA: Editorial Harvard Business School Press.
- Mendoza, J. (2017, 21 de febrero). Cuatro momentos económicos en la historia del Perú Republicano. *Revista Pensamiento Crítico*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/14339>
- Millán, A., García, D. y D'Abutierre (2014, 09 de enero). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de psicología*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v23n1/v23n1a14.pdf>
- Molina, C. J. y Meléndez, J.C. (2006, 22 de abril). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Geriátrika*. Recuperado de

<https://www.google.com/search?q=ienestar+psicol%C3%B3gico+en+envejecientes+de+la+Rep%C3%ABlica+Dominicana.+Geri%C3%A1trika&oq=ienestar+psicol%C3%B3gico+en+envejecientes+de+la+Rep%C3%ABlica+Dominicana.+Geri%C3%A1trika&aqs=chrome..69i57.348j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>

- Muñoz, C. (2017). *Bienestar y clima laboral en una empresa de Castellón*. (Tesis de pregrado). Universitat Jaume I de Castelló, Castilla, España. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/172957/TFG_2017_Mun%C3%83ozGuardiola_Carlota.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olavarría, L. (2016). *Moobing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/987/CORH%20OLAVARRIA_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Olaz, A (2013, 5 de enero). El Clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y Aproximación A Un Modelo Explicativo Multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4959/495950252002>
- Paredes, C., Montoya, A., Veléz, A. y Fernando, J. (2009). *Actitudes hacia la actividad física relacionada con la salud desde la perspectiva del proceso y del resultado en los usuarios de los gimnasios de Empresas Públicas de Medellín*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia de Educación Física de Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/185-actitudes.pdf>
- Peñaloza, A. (2005, 20 de noviembre). Aproximación a los patrones de comportamiento y aprendizaje organizacional en el decanato de estudios de postgrado de la Universidad Santa María. *Investigación y Postgrado*. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872005000200004&lng=es&tlng=es
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de

- <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5000/Quiroz%20Fern%c3%a1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, C. (2006). *Calidad del servicio en la enseñanza y satisfacción laboral docente de una Universidad Privada*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Perú.
- Robbins, P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México, México D.F: Editorial Décimo Tercera Edición, Pearson Educación.
- Rojas, A. (2016, 1 de enero). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55143412006>
- Romeiro, S. (2015, 18 de diciembre). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>
- Romero, A.; Brustad, R., y García, A. (2007, 30 de octubre). Bienestar Psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3111/311126258003>
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=The+structure+of+psychological+well-being+revisited&oq=The+structure+of+psychological+well-being+revisited&aqs=chrome..69i57.218j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>
- Sánchez y Reyes. (2015). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú, Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Perú, Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Manual Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid, España: Editorial TEA Ediciones, S.A.
- Sander, A. y Córdoba, E. (Marzo de 2018). Bienestar psicológico laboral: su relación con el clima sociolaboral y las condiciones de trabajo. *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de*

- Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.*
Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Santa Eulalia, J., y Sampedro, B. (2012, 5 de septiembre). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es&tlng=es.
- Severino, A. (2018). *Propiedades psicométricas de la escala del bienestar psicológico en adultos de un asentamiento humano del distrito veintiséis de Octubre*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8277>
- Usman, A (2017, 22 de noviembre). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *J Entrepren Organiz Manag* 6. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317804661_The_Effect_of_Psychological_Wellbeing_on_Employee_Job_Performance_Comparison_between_the_Employees_of_Projectized_and_Non-Projectized_Organizations
- Vargas, G. (2004). *Satisfacción laboral según niveles ocupacionales de una empresa de servicios postales*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Vázquez, C. (2009). *La ciencia del bienestar psicológico. En La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. España, Madrid: Editorial Alianza Editorial.
- Vicuña, L. (2006). Clima organizacional de Litwin y Stringer: Revisión psicométrica. Universidad Ricardo Palma.
- Waterman, A. (1993, 10 de abril). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonía) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/232515799_Two_Conceptions_of_Happiness_Contrasts_of_Personal_Expressiveness_Eudaimonia_and_Hedonic_Enjoyment

ANEXOS

1: Declaración de Autenticidad

2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación

3: Matriz de consistencia

4: Matriz de operacionalización

5: Protocolos o Instrumentos utilizados



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUANDO

Por el presente, el graduando: *(Apellidos y nombres)*

Rojas Rodríguez Mirtha Marcela

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:

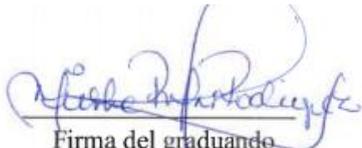
Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur - 2020

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes


Firma del graduando

20/09/20

Fecha



AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA
DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur - 2020

el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante (Apellidos y nombres):

Rojas Rodríguez Mirtha Marcela

, en condición de estudiante - investigador del Programa de:

Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre de la empresa: Universidad Tecnológica del Perú	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	SI NO X
---	---	------------

Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área Judith Bravo de Rueda	Cargo del Jefe/Responsable del área Directora de Gestión Académica
--	--

Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular 955 139364	Correo electrónico de la empresa Jbravo@utp.edu.pe
--	---

20/09/20
Fecha

Mag. Judith Bravo de Rueda

Directora de Gestión Académica

Matriz de consistencia

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Dependiente	Indicador V.D.
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur - 2020	Determinar la relación del clima organizacional y bienestar psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020	Existe relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020	Clima Organizacional	Percepción relativamente estable del ambiente de una organización
Problema Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Bienestar psicológico	Percepción subjetiva sobre la propia satisfacción
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?	Conocer la relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020	Existe relación entre el Clima Organizacional con la dimensión Bienestar Psicológico Subjetivo en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020.		
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?	Conocer la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?	Existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Material en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?		

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

Conocer la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

Existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Relaciones Pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

Conocer la relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Relaciones Pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

Existe relación entre el Clima Organizacional y la dimensión Bienestar Relaciones Pareja en los docentes de una Universidad Privada de Lima Sur – 2020?

Matriz de operacionalización

Variables Dependientes	Indicador	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Instrumento	Ítem
Clima Organizacional	Organización, políticas, restricciones y comunicación	Característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, experimentada por sus miembros. Influye en su comportamiento, puede ser explicado según las características de la organización (Litwin y Stringer, 1968)	Variable evaluada a través del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña (2006). Presenta nueve dimensiones, el puntaje para cada ítem va desde el 1 hasta el 10	Estructura	Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña	1
	Autonomía, iniciativa y compromiso			Responsabilidad		2
	Beneficios Laboral			Recompensa		3
	Filosofía Organizacional y riesgos			Desafíos		4
	Satisfacción en el trabajo			Relaciones		5
	Unión y Apoyo entre compañeros			Cooperación		6
	Liderazgo directivo y trabajo en equipo			Estándares		7
	Desacuerdo y decisiones			Conflicto		8
	Compromiso			Identidad		9

	Felicidad y bienestar			Bienestar Psicológico Subjetivo		1 al 30
Bienestar Psicológico	ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables sentimientos y actitudes sobre el trabajo acomodación mutua de la pareja en una etapa concreta	Percepción subjetiva, capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia o intensidad de las emociones positivas (Sánchez-Cánovas, 1998)	Variable evaluada a través de la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas. Presenta cuatro dimensiones.	Bienestar Material	Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas validada por Severino	31 al 40
				Bienestar Laboral		41 al 50
				Bienestar Relación con la pareja		51 al 65

Protocolos o Instrumentos utilizados

Ficha de Datos Sociodemográficos

Señor/Señora/Señorita, le agradezco el haber accedido a participar en la presente investigación que se está realizando con la finalidad de evaluar el Clima Organizacional y Bienestar Psicológico

Le solicito llene los tres formularios que a continuación se le adjunta.

1. En esta primera hoja, se le pide que rellene con datos sociodemográficos de su persona.
2. En la segunda hoja, se encuentra el Cuestionario de Clima Organizacional.
3. En la tercera hoja, se encuentra el Cuestionario de Bienestar Psicológico.

Recuerde que puede realizar cualquier pregunta en torno a los formularios brindados. Yo resolveré con todo gusto las inquietudes que tenga.

Así mismo, quisiera recordarle que no existe respuesta buena ni mala.

Aprecio su colaboración.

EDAD	
SEXO	MUJER () HOMBRE ()
ÁREA ACADÉMICA	CIENCIAS () HUMANIDADES () INGLÉS () DERECHO () GESTIÓN () PSICOLOGÍA ()
CONDICIÓN	DOCENTE TIEMPO COMPLETO (DTC) () DOCENTE TIEMPO PARCIAL (DTP) () COORDINADOR ACADEMICO ()
TURNO	MAÑANA () NOCHE ()
MODALIDAD ENSEÑANZA	PRE GRADO () SEMIPRESENCIAL (CGT) () AMBAS ()

Clima Organizacional

Instrucciones: A continuación, encontrará nueve escalas con enunciados polarizados en cada extremo, para que marque con una X sobre el número que exprese el grado en que están las cosas ahora en la institución desde su punto de vista. Gracias.

El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo
La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo
En mi unidad se descuida reconocer el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hay reconocimiento al buen trabajo
Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos
El ambiente de mi unidad se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros jefes y subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería
Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda
En mi unidad los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos
Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepantes, nadie puede estar en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución
En mi unidad, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se comparten los objetivos personales con los de la institución

Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

A continuación, se presentan una serie de frases con las cuales usted debe determinar cuán identificado(a) se siente, marcando las opciones que se presenten a su derecha, tenga en cuenta que los resultados son totalmente anónimos, por lo cual se recomienda ser completamente sincero(a).

		Opciones				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N°	ITEM	0	1	2	3	4
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento animado.					
7	Busco momentos de distracción (pasear, caminar y jugar) y descanso (dormir, ver tv y leer un libro).					
8	Tengo buena suerte.					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Estoy emocionado de la vida.					
10	Se me han presentado muchas oportunidades en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario(a) para la gente.					
16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre, esposo/esposa, trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento con mucha energía					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
30	Tengo confianza en mí mismo(a).					
31	Vivo con cierto alivio y bienestar.					
32	Soy afortunado(a).					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	Tengo éxito en la vida					
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es próspera.					
40	Estoy tranquilo(a) sobre mi futuro económico.					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
44	Mi trabajo es interesante.					
45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
48	Soy discriminado(a) en mi trabajo					
49	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
50	Disfruto con mi trabajo.					
51	Atiendo el deseo sexual de mi esposo (a)					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
52	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
53	Me siento feliz con mi pareja					
54	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
55	Mi mujer/ marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
56	Cuando estoy en casa no soporto a mi pareja durante todo el día.					
57	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
58	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
59	No tengo miedo de expresar a mi mujer/marido mi deseo sexual					
60	Me cuesta conseguir la excitación sexual.					
61	Mi interés sexual ha disminuido.					
62	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría					

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
63	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en la intimidad.					
64	Hago con frecuencia el acto sexual.					
65	El acto sexual me proporciona placer.					

Muchas gracias por su colaboración.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
<i>Título del estudio</i>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA SUR - 2020.
<i>Investigador (a)</i>	Mirtha Marcela Rojas Rodríguez
<i>Institución</i>	Universidad Ricardo Palma

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio para evaluar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico. Este es un estudio desarrollado por mí persona, Mirtha Marcela Rojas Rodríguez.

El clima organizacional son las impresiones que tienen los trabajadores sobre la empresa donde laboran mientras que el bienestar psicológico es la capacidad que tiene la persona para reflexionar sobre la satisfacción con la vida. Me interesa conocer si el clima organizacional y el bienestar psicológico se relacionan, ya que se pueden trazar ciertas intervenciones a favor de lo encontrado.

Procedimientos:

Si decide participar de este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le aplicará una ficha de datos sociodemográficas. Aquí se le presunta acerca de edad, sexo, área académica, tiempo de trabajo, turno y modalidad.
2. Se le aplicará un cuestionario de Clima Organizacional, el cual tiene una duración aproximadamente de 5 minutos. Aquí se le pregunta acerca de las diferentes posturas que usted tiene respecto al ambiente laboral.
3. Se le aplicará el cuestionario de Bienestar psicológico, el cual tiene una duración aproximadamente de 20 minutos. Aquí se le pregunta acerca de las diferentes posturas que usted tiene respecto a sus sentimientos respecto a la satisfacción personal.

Riesgos:

Existe la posibilidad de que algunas de las preguntas puedan generarle alguna incomodidad, usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios:

Se beneficiará de una charla educativa respecto al Clima Organizacional y Bienestar psicológico, así como brindarles información respecto a los resultados encontrados.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar de esta investigación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Yo, guardaré su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregúnteme y/o contácteme vía correo mrojas@utp.edu.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede mencionarlo y comentarme.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

<hr/> Nombres y Apellidos Participante	<hr/> Fecha y Hora
<hr/> Nombres y Apellidos Investigadora	<hr/> Fecha y Hora

