



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS
CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
NACIONAL, 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autora:

Bach. Quiroz Fernández Magaly Azucena

Asesor:

Dr. Abanto Vélez Walter Ivan

Línea de Investigación:

**Salud Ocupacional y Desarrollo de Competencias
Organizacionales**

Pimentel, Diciembre del 2017

**CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL, 2017.**

Aprobación de la Tesis

Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Asesor metodólogo

Mg. Arnold Fernando Santiago Prado

Presidente del jurado de tesis

Mg. Rony Edinson Prada Chapoñan

Secretario del jurado de tesis

Mg. Carla Giovana Morales Huamán

Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a Dios por darme la vida, protegerme y guiarme en todo momento, también a mis padres que me guían en cada circunstancia de mi vida, son lo más valioso que Dios me pudo brindar, siendo mis motores para seguir adelante, ante ello agradecer a mis amistades que me apoyaron en este proceso.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la institución educativa nacional 10002, a los docentes por formar parte de mi investigación, brindándome su tiempo y confianza; también a mis amistades por su apoyo en todo momento, agradeciendo también al asesor metodológico Dr. Walter Iván Abanto Vélez quien me guio durante cada procedimiento, siendo primordial su sabiduría y dedicación para la culminación de mi tesis. Finalmente agradecer a mis padres que me brindaron su apoyo en todo este tiempo que estuve estudiando, de tal manera llegar a desenvolverse profesionalmente.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se basa en determinar la relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional; involucrando a los 60 docentes entre hombres y mujeres; midiendo las variables de clima laboral (CL - SPC) de Sonia Palma y bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas.

Consistió en un estudio correlacional, los resultados, muestran una relación media entre el clima laboral y bienestar psicológico (escala ponderada) como lo podemos corroborar en los datos siguientes, que encontramos variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), indicando que existe relación significativa directa de grado muy fuerte ($.835$) entre clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional. Por lo que el 26.7% de los docentes están en niveles medios bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral medio. Además, el 10% de los docentes con niveles bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral muy desfavorable. Además; el 18.3% de los docentes de una institución educativa nacional con niveles medios altos de bienestar psicológico poseen clima laboral favorable.

Palabras Clave: Clima laboral, bienestar psicológico, docentes.

ABSTRACT

The present research project is based on determining the relationship between the work climate and psychological well-being in teachers of a national educational institution; involving the 60 teachers between men and women; measuring the labor climate variables (CL - SPC) of Sonia Palma and psychological wellbeing (EBP) of José Sánchez Cánovas.

It consisted of a correlational study, the results show an average relationship between the work climate and psychological well-being (weighted scale) as we can corroborate in the following data, which we find qualitative ordinal variables is highly significant ($p < 0.01$), indicating that there is a significant direct relationship of a very strong degree (835) between work environment and psychological well-being in teachers of a national educational institution. So that 26.7% of teachers are in low average levels of psychological well-being have average working environment. In addition, 10% of teachers with low levels of psychological well-being have a very unfavorable working environment. Further; 18.3% of teachers in a national educational institution with high average levels of psychological well-being have a favorable work environment.

Keywords: Work climate, psychological well-teachers.

INDICE

PORTADA	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	07
CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODOS	20
CAPITULO III. RESULTADOS	27
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	38
DISCUSION	
CAPITULO V. CONCLUSIONES	44
CONCLUSIONES	
REFERENCIAS	47
ANEXOS	49

INDICE DE LAS TABLAS

Tabla 1 – Relación Entre Clima Laboral Y Bienestar Psicológico	27
Tabla 2 – Niveles De Clima Laboral	28
Tabla 3 – Niveles De Bienestar Psicológico	29
Tabla 4 – Relación entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar psicológico.	30
Tabla 5 – Relación entre el factor Involucramiento laboral y las sub escalas de Bienestar psicológico.	31
Tabla 6 – Relación entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar psicológico.	32
Tabla 7 – Relación entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar psicológico.	33
Tabla 8 – Relación entre el factor Condiciones laborales y las sub escalas de Bienestar psicológico.	34

ANEXOS	
ANEXO I	
ESCALA DE CLIMA LABORAL	53
ANEXO II	
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO	60
ANEXO III	
CONSENTIMIENTO INFORMADO	52
ANEXO IV	
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE ESCALA DE CLIMA LABORAL	57
ANEXO V	
BAREMOS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL	59
ANEXO VI	
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE ESCALA BIENESTAR PSICOLOGICO	60
ANEXO VII	
BAREMOS DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO	70
ANEXO VIII	
PRUEBA DE NORMALIDAD	70

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas están sometidas a nuevos cambios y retos constantes, es por ello que la investigadora al realizar un diagnóstico situacional de los docentes y administrativos, se encontró que el clima laboral de los trabajadores eran inadecuados, ya que no realizaban adecuadamente sus actividades diarias, salían temprano de sus horas pedagógicas, se quejaban del sistema educativo, peleaban constantemente entre compañeros, solo hacían caso cuando el director les solicitaba realizar alguna tarea específicas, entre otras. Así mismo el Ministerio de Educación menciona que los protagonistas de los espacios educativos (docentes, directivos, estudiantes y padres de familia) han sufrido una serie de cambios, en su manera de actuar y pensar, recordando hace más de una década los roles y autoridad de los docentes y estudiantes eran diferentes, los estudiantes respetaban a sus maestros 89.3%, el docente eran reconocidos por sus estudiantes 77.6% y pese a la situación laboral de los docentes (presupuestos bajos y sistemas educativos inadecuados), el 63.7% de los docentes sentían que se estaban auto realizando profesionalmente (Pérez, 2000), mientras que en el 2017 algunas instituciones educativas nacionales como en los departamentos de Lima, La Libertad (Trujillo), Piura, Lambayeque (Chiclayo), entre otros; como nos refleja medios de prensa y estudios elaborados por futuros profesionales, nos dan a entender que ahora tanto el estudiante como docente han perdido por completo su autoridad y su rol dentro de su institución y por ende en su aula, generándoles repercusiones en su ambiente laboral (clima laboral) y a nivel personal (bienestar) a todos los protagonistas de las diferentes instituciones educativas.

Con respecto al curso histórico temporal, según Guevara (2013) observó que en un estudio en docentes de una institución educativa de José Leonardo Ortiz, los docentes que contaban con un adecuado bienestar psicológico 85.7%, influían en su manera de actuar en su entorno donde se desenvolvían; Távara (2015), observó que el clima institucional laboral en las instituciones educativas nacionales del departamento de Lambayeque, ha sufrido una constante variación negativa, ya que al entrar algunas instituciones al nuevo modelo educativo Jornada Escolar Completa (JEC) genera tanto su clima laboral y su desenvolvimiento en los integrantes de las comunidades educativas, sean más exigentes y por ende genere alguno conflictos entre ellos (discrepancia con los modelos educativos, problemas de aprendizaje, problemas de autoridad por roles no definidos, entre otros);

finalmente en su estudio Figueroa y Marine (2013), encontraron en una institución educativa del distrito José Leonardo Ortiz del departamento de Lambayeque, que las sub escalas del bienestar subjetivo y material en docentes era un 51.3.% seguido del psicológico laboral con un 46.2%, lo cual denotaría que contaban con un bienestar psicológico promedio.

Es por ello que en la proyección del problema, recalcando en lo anterior según el Ministerio de Educación (2017), determina que ahora tanto el estudiante como docente han perdido por completo la autoridad y rol dentro de una institución y por ende en su aula, esto genera repercusiones en su ambiente laboral (clima laboral) y a nivel personal (bienestar), anexando también el escaso presupuesto que podría realizar el gobierno para beneficio de los docentes a raíz de los diferentes cambios que se ven expuestos.

Finalmente al conocer la realidad y los cambios, se ha visto investigar la relación del clima laboral y bienestar psicológico en los docentes de la institución educativa y ver la manera si es que existe relación entre ambas variables a estudiar.

Ante la problemática antes mencionada nos formulamos la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional?

Este trabajo se justifica teniendo en cuenta el presente proyecto investigador se enfocará en el estudio de las relaciones de los maestros en la educación para brindar un buen clima y bienestar psicológico institucional, a través del adecuado manejo de las emociones, ya que este estudio, los datos que encontraremos como resultado del análisis de estas variables nos expresarán la situación real de la influencia de los visto con anterioridad como también su repercusión en la población a estudiar, donde este estudio será significativo ya que servirá para identificar los factores del clima laboral y la influencia del bienestar psicológico en la población a investigar, ya que a partir de ello, se podrán elaborar propuestas como talleres, programas, entre otros; los cuales tengan como objetivo mejorar el clima y bienestar del docente en la institución educativa; ante ello esta investigación servirá para mejorar las expectativas de las variables estudiadas, en beneficio de los maestros, que además serán utilizadas como documento bibliográfico de consulta para elaborar proyectos de investigación de esta naturaleza, de manera que los resultados a obtener le servirán como apoyo a la institución educativa para la mejora continua del

docente y de su servicio, por otro lado, con la presente investigación y la adaptación y creación de herramientas para la mejora de lo referido, les permitirá a las instituciones educativas con características semejantes tomar como guía el presente estudio para ser replicado en sus instituciones y ver cómo repercute la aplicación de estas estrategias en sus docentes.

Así también este trabajo de investigación se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y bienestar psicológico de una institución educativa nacional; consiguiente a ellos los objetivos específicos se basan en conocer los niveles de los factores del clima laboral de una institución educativa nacional, también conocer los niveles de las sub, escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, el determinar relación entre el factor de autorrealización y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, determinar relación entre el factor de involucramiento laboral y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, también el determinar relación entre el factor de supervisión y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, seguido a ello determinar relación entre el factor de comunicación y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, y por ultimo determinar relación entre el factor de condiciones laborales y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

Entre las pesquisas realizadas se pudo encontrar información el cual nos permite tener noción hasta donde se ha investigado respecto a las variables de estudio entre ellos tenemos a nivel internacional tenemos a Acuña & Bruschi (2013), su estudio, propuso investigar y obtener realidades de la relación entre el síndrome de burnout y nivel de bienestar psicológico en los maestros; por lo cual se llevó a cabo una población de 36 maestros pertenecientes a instituciones educativas de Mar de Plata, Argentina, la investigación del nivel de bienestar psicológico, se tendrá en cuenta a la adaptación española de la escala de bienestar de ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que involucra a 6 dimensiones, las cuales son el autoaceptarse, la relación positiva, el independizarse, el desarrollo personal, el plan vital y el dominio del entorno y para diagnosticar el síndrome del quemado se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI), que introduce la investigación de 3 dimensiones: despersonalización, desarrollo personal

y fatiga emocional, se inicia con algunas hipótesis, en el sentido de que a mayores niveles de burnout, se observará niveles inferiores de bienestar psicológico; llegando a encontrar en los resultados lo siguiente de que no se logró apreciar diferencias significativas en las variables evaluadas; en forma idéntica se verificó lo sucedido con los datos arrojados en la relación al grupo de antigüedad, y en la profesión del análisis comparativo no se obtuvieron diferencias significativas, con excepción de la percepción de las relaciones institucionales, en la que los grupos menores de diez años y veinte años en la profesión, presentan una media superior del problema, en comparación con los grupos de maestros que se desempeñan hace más de veinte años; seguido de los antecedentes encontramos a Burger (2009), con respecto a su trabajo realizado de inteligencia emocional y bienestar en los docentes de las provincias del Cabo en Sudáfrica, se llevó a cabo este estudio con una muestra de 1300 docentes de educación primaria y secundaria, utilizando el instrumento psicométrico para las variables de Burnout, la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), una encuesta para medir la Eficacia del maestro, la escala de rotter para medir el locus de control, la escala de satisfacción con la vida y el bienestar psicológico para medir el bienestar psicológico de ryff, siendo los resultados los siguientes donde hubo una fuerte correlación negativa entre despersonalización y el bienestar psicológico y hubo una fuerte negativa esperada correlación entre el agotamiento emocional y la medida de bienestar psicológico. Otras de las investigaciones que se encontró es de Ceballos (2009), en su exploración de factores de personalidad, afectivos y socio demográficos en la predicción del bienestar laboral de docente, se trabajó con 133 profesores españoles (61 varones y 72 mujeres), en el presente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos, cuestionario revisado de burnout del profesorado (CBP-R) en el 2000, test de satisfacción laboral en el 1989, las escalas de bienestar psicológico, referido a la parte verdadera y negativa con respecto al área de afecto y el cuestionario de la personalidad de big five, lo cual los objetivos encontrados se basan a la dimensión de la personalidad y afecto con respecto al bienestar laboral e psicológico a nivel general, donde el dialogo de bienestar laboral como un resultado a base de lo afectivo y de personalidad. En cuanto a García Merita, Marisa; Balaguer, y otros (2010), en base a su bosquejo de mediación para mejora en las capacidades como la autonomía y bienestar en los maestros que se basan a educar a menores como el nivel primario, dicho bosquejo cuyo objetivo se basa en optimizar el

bienestar para la educación de esta manera satisfacer la necesidad como competencia e autonomía, participaron cincuenta y cinco maestros, como veinticuatro hombres y treinta uno mujeres (M edad = 33.6; DT = 8.1.) trabajando en el centro de protección de menores de la comunidad valenciana y con respecto a los efectos se manifiestan cambios significativos en las variables dadas nos indica que los cambios en satisfacción de los escasos con respecto en competencias y autonomía promoviendo un giro de cambios en base a la autoestima; es por ello en la diversidad de energía subjetiva declarando un aumento en la satisfacción de la insuficiencia de una autonomía, lo cual los efectos proponen el bienestar de los maestros mediante cambios en la satisfacción a base de necesidades esenciales.

Así también entre las investigaciones encontradas a nivel nacional encontramos a Salas (2010), en base al estudio correlacional utilizó el test de bienestar psicológico y síndrome de burnout, contando con 179 maestros, lo cual se logró mediante similitudes negativas en la parte de estadística significativa entre el bienestar y síndrome; así también algunas similitudes negativas entre bienestar subjetivo, material, laboral y de relaciones de pareja y con ellos el síndrome de burnout, de esta manera se finalizó un nivel medio y con respecto a burnout predominio niveles bajo y altos, además, de evidenciar un bajo nivel de relaciones de pareja. Otra investigación de Urteaga, Z (2017) donde el analizar la relación entre clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, la población estuvo constituida por un total de 132 docentes concluyendo que existe una relación inversa y negativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes, dicha relación es significativa, y moderada, alcanzando el -77.3%. En cuanto a Perez, D (2017) en su objetivo de conocer la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, los Olivos, se evaluó a 105 docentes entre 35 a 55 años de edad, empleando la Escala de Bienestar psicológico, creado por Sánchez Cánovas y la Escala de Compromiso organizacional, por Meyer y Allen, las cuales fueron sometidas a un análisis estadístico de correlación Rho de Spearman ($p=0,008$), encontrando así una vinculación muy significativa entre bienestar psicológico con el componente afectivo (0,296), y de continuidad (0,277); sin embargo el componente normativo no presenta una correlación significativa. Por otro lado se obtuvo que sexo, edad

y tiempo de servicio no presentan valores significativos que expresen una correlación con el bienestar psicológico.

De igual forma a nivel local encontramos a Guevara (2012), en su estudio rasgos de personalidad y el bienestar psicológico en docentes de la institución educativa privada Corazón de Belén, la cual tuvo a 44 docentes participantes, se utilizaron los cuestionarios de personalidad 16 P.F. de R.B.Cattell y la escala de bienestar psicológico, deduciendo en lo encontrado que fueron la relación parcialmente entre los rasgos de personalidad y la escala del bienestar psicológico (escala ponderada), correlaciones no significativas ($p < .001$) en docentes I.E.P. “Corazón de Belén”; y también a Cobeñas y Figueroa (2013), en su investigación descriptiva correlacional, utilizaron el Cuestionario de personalidad 16 P.F. de R.B.Cattell, con la escala de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas en 84 docentes, encontrando que no existe relación entre los rasgos de personalidad y la escala de bienestar psicológico, lo cual indica que la relación es nula, sin embargo, encontramos correlación positiva media entre la escala primaria de afabilidad de los rasgos de personalidad y la sub escala de bienestar psicológico material.

Entre los fundamentos teóricos que respaldan esta investigación se consideró en primer lugar definir del autor Gibson (2001) establece que el bienestar psicológico del ambiente profesional de los colaboradores constituye una importante fuerza material y mental para influir en su comportamiento y desempeño en beneficio de la organización; siguiente a ello esta Goncalves (2000), citado en Castillo, J. (2006) expresa que el buen clima institucional, es por la comunicación entre los trabajadores, formando un contexto a que pertenecen incidiendo eficazmente en el desempeño de la organización y García (2000) la comunicación va de la mano a las buenas relaciones de los trabajadores, puesto que comunicarse implica transmitir acercamiento entre ellos, los trabajadores con mayor viabilidad de comunicación son los que tienen más contacto con personas distintas difunden todo tipo de noticias en beneficio de la educación; por último se consideró a Chiavenato (2000), cita al clima laboral, como un término original que cada colaborador o administrativo de una institución a la que pertenece; incluyendo en ello un efecto que el colaborador de manera cerca o lejana en base a su superior, compañeros que se indicarían términos en base a independencia, organización, estímulos, premios, una amabilidad e apoyo entre otros. (p. 416) y no dejando de lado a autores principales como Palma (2004), lo cual define el clima laboral, siendo una

apreciación del colaborador en base al área profesional, mediante las situaciones en que se emplean técnicas de intervención, realizaciones de maneras individuales e humanas, brindando una vía en base a indagación en el tema con la conexión de todo el personal que facilitarían objetivos dados.

Consiguiente a ello en la Teoría sobre el clima laboral según McGregor (1975); de manera general dicho autor en base a su publicación de “lado humanitario en la empresa”, explora teorías con relación a la conducta del ser humano y el área laboral; de esta manera explico 2 modelos, a los cuales determinó como teoría X y teoría Y; con respecto a la teoría X: define que la persona normalmente llega a sentir de manera personal un desgano con respecto al área laboral, lo cual llega a evadir cada situación desagradable que se le presente en dicha área, por ende deducimos que el rechazo al trabajo cada ser humano posee y eventualmente el resto de la humanidad se sienten forzadas a laborar, controlando de manera rígidas las amenazas que se podrían producir en sanciones y es por ello que desarrollan un esfuerzo primordial para la producción de objetivos en la empresa; por otro lado la Teoría Y: es la voluntad que se da de forma original, en el aspecto físico e intelectual solicitado para una labor brindada mediante una recreación que cada ser humano pretende en su área de estimulación y de contexto, que de esta manera acceda al logro de sus metas y prioridades, en base a circunstancias concretas, basándose en un compromiso; y es por ello que esta teoría nos permite deducir que cada institución facilita la situación en contextos apropiados beneficio y culminación de metas ya sea de manera individual o colectiva, denominando a esto una combinación de acciones para mejora.

En base a las Dimensiones del clima organizacional, según Litwin y Stringer (1968) nos proporciona 9 dimensiones, en las cuales nos detalla el clima de una organización. Es por ello que, al ir mencionando cada dimensión en base a propiedades a una empresa, como son: Estructura: aquí se incorpora el conocimiento que cada colaborador posee en una empresa, en base a normas, instrucciones y restricciones hostiles que se dan en una labor; la Responsabilidad: se basa a una identificación que cada persona debe tener para desempeñarse eficazmente tanto en el ámbito profesional como personal; y por ello predomina la iniciativa e independencia en uno mismo; la Recompensa: es aquello que al evaluar un trabajo la organización brinda una motivación para que el colaborador continúe creciendo y

desarrollando aspectos en mejor para una labor dada; el Desafío: es un propósito donde la persona demuestra sus habilidades para superar obstáculos que se le presenten en el área laboral, arriesgando la superación de sí mismo o por otro lado de fracaso en objetivos dados; las Relaciones: se basa a la interacción del ser humano con los demás, desarrollando un nivel adecuado en una institución; la Cooperación: acción que se desempeña para un buen equipo de trabajo, brindando una energía positiva en el ámbito laboral; los Estándares: se basa a modelos para una visión a las normas de desenvolvimiento para una empresa; los Conflictos: acciones que cada persona desarrolla en grupo, ya sea la interrupción de un dialogo adecuada a la no aceptación de respuestas en solución a objetivos en común y la Identidad: cada persona se siente identificado con rasgos únicos e importantes para su desempeño dado con una población determinada.

En base a la autora principal los Factores del clima laboral; Palma (2004, p. 5), proporciona cinco factores donde predomina el clima de una organización, entre ellos se inicia con la Autorrealización donde el colaborador logra un crecimiento propio en base a su desempeño personal con la empresa; el Involucramiento laboral es donde el trabajador se involucra en su organización, desarrollando todo su potencial para cumplir con metas a favor de la empresa; la Supervisión que es el seguimiento que se da en cada acción realizada, donde también se logra obtener por superiores una orientación personal; la Comunicación siendo el medio que se da con las personas de forma clara y precisa para desempeñar un ambiente agradable en la empresa y las Condiciones laborales basándose en que una empresa mide aspectos tanto económico como de sociedad para un respectivo cumplimiento de un contrato.

Las Características del clima laboral según Rodríguez (1999), manifiesta que el clima organizacional posee características: donde el clima se determina en un ambiente laboral, definiéndolo como una situación agradable o desagradable entre un conjunto de personas, basándose en conductas de los colaboradores de una organización, por lo cual un ambiente agradable nos lleva a la buena interacción con los demás mediante una participación adecuada desenvolviéndose en las tareas a realizar; por lo contrario de lo agradable se puede llegar a una mala conexión con los demás afectando el nivel en cuanto a la responsabilidad y identidad de los colaboradores en una empresa si el clima se da de manera inadecuada; posterior a ello al obtener un adecuado ambiente laboral se evidencia una alta identificación

con la organización, donde los colaboradores demuestran su desempeño en el área y también en cuanto a las conductas del ser humano el clima se llega a afectar, si estas no se desarrollan de la manera adecuada en una empresa; en base al ambiente laboral puede perturbar en varias variables como el modo de direccionar habilidades, mediante procedimientos en el área de trabajo y también los contratos, despidos que llegan a ser reacciones tomadas por superiores de una conducta inadecuada y con respecto al ambiente perturbador, indica que para que se dé un cambio favorable, es necesario la decisión y seguridad del colaborador ante nuevos retos.

La variable de Bienestar Psicológico se define según Sánchez (1998), refiere que este término es basado a la tranquilidad que una persona posee de manera personal; con niveles de manera que se pueda apreciar al resto a base de elementos que se interactúan con la existencia humanitaria, incluido ello el bienestar de uno a base de abandono en emociones negativas y las prácticas de emociones positivas para mejora.

La Psicología positiva según Sánchez Cánovas esta escala de bienestar tiene como fundamento en la personalidad objetiva de Seligman; con respecto a la psicología positiva el ser humano se sobrecarga de infinidad de sucesos que el tranquilizar sus angustias; es por ello que este aspecto se genera el agrado de las emociones positivas, trabajándolas para sentirse llenos de alegría en su rutina diaria a base de un plan de vida; tanto como Duckworth et al, (2005), los cambios no siempre logran transformar la ansiedad si no están acompañados de pasos a seguir para construir un buen camino y así sobresalir de aspectos desagradables, donde esta escala fue presentada como una iniciativa de Martin Seligman en 1998, encargada de estudiar las fortalezas del bienestar y funcionamiento óptimo y Prada (2005) nos plantea las consiguientes interrogaciones como ¿Sería racional ver como promocionar la salud que es fuente importante más que un sufrimiento? ¿Es probable brindarle al ser humano que la vida no se basa solo en dificultades diarias? ¿Culturizando a las personas logramos niveles altos de felicidad? ¿El disfrutar cada momento de nuestra vida, nos hace mejores cada día? ¿Al demostrar mucha expresión positiva, nos permite sentirnos personas agradables? deduciendo de estas interrogantes es necesario y primordial diferentes aspectos para denotar las fortalezas que cada ser humano posee en el tropiezo de los problemas y seguir adelante; finalmente Cuadra y Florenzano (2003) refieren que psicología positiva está basada en la

investigación de moralidades de la persona y fortalezas de ella con el desarrollo ante la sociedad en la que uno vive.

En cuanto al Modelo Psicológico de Seligman, plantea tres dimensiones en las cuales se pueden resumir la felicidad de la vida, donde se evidencia ciertas vibraciones corporales al momento de imaginar un pasado, presente o futuro; el solo existir nos obliga a realizar prácticas cotidianas, denotando aspectos que sobresalgan para el desarrollo e vivencias de hábitos con una significación a objetivos más allá de lo planteado (Vásquez y Hervas, 2008), donde el primer dominio, la vida placentera, se refiere a las emociones positivas en base a la antigüedad, la actualidad y lo que está por venir; entonces el sentir emociones como la alegría y satisfacción sobre los presentes placeres somáticos (es decir, placenteros que se refieren el aprendizaje y la educación) y con respecto a la parte de lo desconocido el optimismo, el poseer esperanza, tener fe, maximizaría las emociones y minimizaría el dolor y emociones negativas; en cuanto al segundo ámbito es la vida comprometida, que consiste en utilizar los rasgos individuales positivos, incluyendo las fortalezas de carácter, hacen referencia a cualidades consideradas virtuosas entre las culturas y épocas históricas (por ejemplo, el valor, el liderazgo, la bondad, la integridad, la originalidad, la sabiduría y la capacidad de amar y ser amado) y las fortalezas se distinguen de los talentos en la medida que aparecen más dóciles y sujetos a la voluntad, y en la medida en que son fines valiosos en sí mismos y no solo medios para un fin mayor; por último está el tercer dominio de la psicología positiva es la vida con sentido, lo que implica pertenecer y servir a las instituciones positivas, históricamente, los sociólogos, antropólogos y politólogos ha estudiado estas, pero han tenido un mayor interés en las instituciones y las condiciones discapacitantes, tales como los “ismos”: racismo, el sexismo, y la discriminación por edad, se plantea que los rasgos positivos y emociones positivas florecen mejor en el contexto de las instituciones positivas porque el significado se deriva de pertenecer y servir a algo más grande que uno mismo, una vida llevada al servicio de las instituciones positivas es la vida con sentido (Duckworth et al., 2005); cabe destacar que modelo propuesto por Seligman no es el único que ha intentado explicar el bienestar psicológico, más representa los objetivos y necesidades de Sánchez Cánovas, autor de la escala de bienestar psicológico.

Determinando las sub escalas según Sánchez (1998), considera las siguientes sub. escalas de bienestar psicológico; iniciando con la Sub. Escala de Bienestar Psicológico Subjetivo lo cual es en base a un elevado fragmento las autoridades separan la satisfacción en la vida con el sentir emociones positivas o negativas, siendo elementos fundamentales de bienestar, esta sub. escala llega a distinguir del estar feliz con aspectos objetivos y contradictorios para su dicha realización. Por ende, referirse a felicidad “afecto” incluye un sentimiento tanto positivo como negativo el estilo se basa en una investigación de los autores como Argyle, Martin, Crossland (1989); Argyle y Lu (1990) y Eumhan, Brewin (1990) valorando psicométricamente el ser infeliz y el sentir un afecto no adecuado y los niveles para ser feliz, da una alta inclinación a la escala de percibir un bienestar; por lo que se dan a pasos para así explorar un ciclo vital importante (adolescencia, juventud, madurez, época de edad media, etc.); la sub. Escala de Bienestar Psicológico Material: esta sub. escala es tanto económica, donde se lleva a cabo actividades que satisfacen y permite al individuo sentirse bien; seguido a ello la Sub. escala de Bienestar Laboral según Argyle (1992), descubre que el estar bien laboralmente, va de la mano al lazo familiar; consiguiente a ello Benin y Nierstedt (1985), coinciden con que si se mantiene una buena conexión en las familias mayor ganas de trabajar produciría; de lo cual se concluye que la felicidad es fundamental para un bienestar general, consideraron a la mujer ante la sociedad como su papel de esposa, ya sea una ama de casa destinada para emplear la maternidad, más no en el aspecto de trabajar en oficinas; por lo que este pensar está cambiando y forma que desaparece donde la esposa a la casa y el esposo al trabajo y con respecto al área de trabajo según Kauppinen et al. (1984), menciona que los colaboradores en Finlandia, lo cual es un país europeo, su participación de ellas es fundamental y no solo en el cumplir expectativas laborales sino en el entusiasmo que le brindan a ello, denotando una sensación de independizarse, donde por otro lado, se da un interdiálogo con respecto al sexo femenino y masculino donde es poco considerable que una mujer logre ascender laboralmente, motivo de las cuales se deduce que ellas no deben trabajar (pp.198 - 199); por lo general en una investigación mediante la indagación a cambios que puede tener el ser humano en la interrelación de cómo educar a un menor de edad, son el estructurar sus actividades incorporándolos en ellos incluido a todo el lazo familiar; siendo más explícitas el lado femenino para dicha incorporación; esto podría producir algunos conflictos; finalmente, en el aspecto de trabajo es necesario que como ser humano sentirse

bien para su mejor desenvolvimiento ante los demás y entablar relaciones agradables con una buena comunicación, esto permitirá que disminuya el estrés laboral siendo un factor presente en actividades mínimas o excesiva carga sin solución, basándose también quizás en el gran esfuerzo para un poco sueldo y mientras por lo general es fundamental apasionarnos en lo que hacemos para sentir agradable cada acción realizada; también la Sub. escala Relaciones con la Pareja que según Cánovas menciona que para interactuar con la persona del sexo opuesto y llevar así una buena relación es fundamental sentirse bien con uno mismo para mediante emociones transmitir alegría y compartir cada evento conyugal como un recuerdo único a base de comprensión tanto entre ellos como con los demás, además, Locke – Wallace manifiesta que un acuerdo en la pareja es fundamental para emplear una comunicación agradable y mantener la relación estable en el hogar.

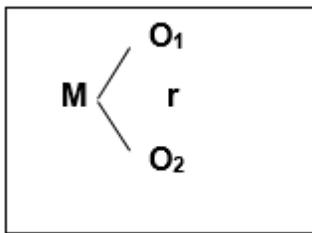
Las definiciones de términos básicos con respecto a Clima Laboral según la autora principal Palma (2004), define el clima laboral, en base al desenvolvimiento de la persona en su entorno laboral, bajo reglas estructuradas de una organización, de esta manera potencializando el nivel de cada colaborador ante retos en grupos con mayor indagación para realización de una tarea dada (p.5); por otro lado, Bienestar psicológico en base al autor principal Sánchez (1998), nos da a entender que el sentirse bien, ya sea a nivel personal denotando emociones que son producto del estar feliz, obviando el estrés que todo individuo posee, ante ello nos enseña el manejo de sobresalir en las dificultades que se nos presente.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

El presente proyecto consistió de un estudio correlacional cuantitativo, uniendo las dos variables que son clima laboral y bienestar psicológico (Hernández et al., 1998); lo cual su Finalidad y porque están basadas en teorías las cuales buscan la solución de un problema es aplicada; en cuanto a su Naturaleza y porque se puede expresar los resultados en valores numéricos su naturaleza de este estudio es Cuantitativa y por su Alcance Temporal y porque su aplicación será en una ocasión su alcance de tipo transversal.

Así también el diseño según Chávez (2008) dicha investigación empleará un diseño descriptivo correlacional, por lo cual se basa en establecer el nivel de correlación que existiría en las variables de investigación; el proyecto es de tipo Descriptivo Correlacional, el mismo que se detalla así:

Cuya fórmula es la siguiente



Leyenda:

M = Muestra

O1 = Clima Laboral

O2 = Bienestar Psicológico

r = Relación

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA		
Sexo	Femenino	43
	Masculino	17
	Total	60

En base a la aceptación o rechazo del tema a investigar se plantearon las siguientes hipótesis, tanto de manera general como específicas; hipótesis general es existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico de una institución educativa nacional, lo contrario a ello se rechaza lo planteado de no existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico de una institución educativa nacional. La primera hipótesis específica es existe relación entre el factor de autorrealización y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; lo contrario a ello es que no existe relación entre el factor de autorrealización y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; seguido en la segunda hipótesis es existe relación entre el factor de involucramiento laboral y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, lo contrario a ello no existe relación entre el factor de involucramiento laboral y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; en la tercera hipótesis existe relación entre el factor de supervisión y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional y no existe relación entre el factor de supervisión y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; en cuanto a la cuarta hipótesis existe relación entre el factor de comunicación y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, la hipótesis nula es no existe relación entre el factor de comunicación y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; a base de la hipótesis final es que si existe relación entre el factor de condiciones laborales y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, contrario a ello se deduce que no existe relación entre el factor de condiciones laborales y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

Para esto sabiendo que la población en base a la investigación está compuesta por 60 docentes de la institución educativa nacional “10002” urbanización las brisas. La muestra está conformada por la totalidad de la población.

En base a la primera variable Clima Laboral según su Naturaleza es cuantitativa, ya que estará sometidas a parámetros psicométricos, además de pasar por un proceso estadístico los cuales nos reflejaran escalas o dimensiones, según su casualidad es indiferenciada ya que al ser una variable bidireccional, esta puede relacionarse con otras variables que tengan relación con ella o no, en cuanto a su extensión temática es genérica ya que al ser establecida por cada autor es

multidimensional y según su extensión poblacional es estándar ya que las poblaciones de estudio son de fácil acceso y su tema se puede encontrar en cualquier población sin hacer diferencia de sexo y edad.

Siguiendo a ello la variable de bienestar psicológico según su Naturaleza es cuantitativa, ya que estará sometidas a parámetros psicométricos, además de pasar por un proceso estadístico los cuales nos reflejaran escalas o dimensiones, además según su casualidad es indiferenciada ya que, al ser una variable bidireccional, esta puede relacionarse con otras variables que tengan relación con ella o no, por lo cual su extensión temática es genérica ya que al ser establecida por cada autor es multidimensional y finalmente su extensión poblacional es estándar ya que las poblaciones de estudio son de fácil acceso y su tema se puede encontrar en cualquier población sin hacer diferencia de sexo y edad.

CLIMA LABORAL

Variable Clima Laboral

			<i>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</i>
<i>Variable</i>	<i>Factores</i>	<i>Ítems</i>	
<i>Clima Laboral</i>	<i>Realización personal</i>	01, 06 , 11, 16 , 21, 26, 31, 36, 41, 46	
		Ítem 02, 07, 12, 17,	
	<i>Involucramiento laboral</i>	22, 27, 32, 37, 42, 47	
		Ítem 03, 08, 13, 18,	<i>Escala Clima Laboral</i>
	<i>Supervisión</i>	23, 28, 33, 38, 43, 48	
		Ítem 04, 09, 14, 19,	
	<i>Comunicación</i>	24, 29, 34, 39, 44, 49	
	<i>Condiciones laborales</i>	Ítem 05,10,15,20, 25,30, 35, 40, 45	

BIENESTAR PSICOLOGICO

Variable Bienestar Psicológico

<i>Variable</i>	<i>Sub. Escalas</i>	<i>Ítems</i>	<i>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</i>
<i>Bienestar Psicológico</i>	<i>Bienestar Subjetivo</i>	Ítem 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23,24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	<i>Escala de bienestar psicológico</i>
	<i>Bienestar Material</i>	Ítem 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	
	<i>Bienestar Laboral</i>	Ítem 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	
	<i>Relaciones de pareja</i>	Ítem 51, 52, 53,54, 55, 56, 57, 58, 59, 60,61, 62, 63, 64, 65	

El método de la investigación que se utilizó para el presente es de Hernández et al. (2010), la técnica a emplear fue cuantitativa registrando métodos efectivos y confiables en la denotación de comportamientos específicos (p.78); donde Anastasi (1998), menciona que el instrumento que se brinda a la población, en base a sus respuestas se califica y diagnostica para la obtención de resultados verídicos, por ello es fundamental la confiabilidad y la validez.

Los procedimientos para recolección de datos en primer lugar se gestionarán con los encargados de la población a aplicar los instrumentos; brindándoles información adecuada acerca de la investigación a realizar, donde es necesario dicha evaluación hacia los maestros para obtener resultados en cuanto al clima laboral y su bienestar psicológico.

Es por ello que mediante un documento detallar el permiso respectivo para dicha aplicación, posterior a ello iniciar con la evaluación, basándose en la respuesta positiva del documento presentado con anterioridad.

Ante ello al finalizar este procedimiento, con la culminación del llenado de las pruebas y posteriormente la creación de una maya para una facilidad al momento de pasar datos y obtener resultados estadísticamente en el programa adecuado.

El plan de análisis estadísticos de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio del presente trabajo de investigación fueron procesados con la ayuda del software estadístico spss, se dio resultado a los objetivos mediante tablas simples porcentuales, para el objetivo general se utilizó la prueba estadística Gamma debido que las variables fueron cualitativas ordinales y para los objetivos específicos para determinar las relaciones entre las sub escalas de bienestar psicológico con cada dimensión de clima laboral se utilizó el coeficiente de correlación de spearman (los puntajes no tienden a una distribución normal).

En los Criterios éticos; el proyecto se ejecutará en base a normas cuya prioridad posee un profesional, considerando aspectos, como el presentar de forma escrita un permiso ante la institución, donde se aplicarán dichos tests de cada variable a investigar en la población dada. De igual manera a cada docente se le explicará porque motivo se realiza dicha actividad en la institución y la importancia de su participación para dicho proyecto de investigación. Permitiendo obtener su autorización para la realización de la evaluación. Así mismo, al aplicar y calificar los test dados se realizará de modo eficaz, donde el analizar cada resultado, se

detallará bajo el compromiso y honestidad de la investigadora. Considerando estos aspectos para no manipular resultados en dicha investigación; se salvaguardará la identidad de las personas involucradas y de la institución en la cual se llevará a cabo la investigación.

Por lo tanto, en los Criterios de rigor, con respecto al proyecto la evaluación que se realizará, se tendrá en cuenta lo siguiente: la aplicación del cuestionario se realizará en grupo pequeños, de esta manera se lograría observar la disposición con respecto al llenado de ítem. Posteriormente si presentan alguna incertidumbre en el proceso de evaluación, se les apoyará de manera que se entienda el procedimiento y poder dar por válido y confiable los resultados finales. Por lo que en el área que se evalúa será adecuado, salvaguardando el orden y la asistencia de personas adecuadas. Con respecto al área donde se evaluará será adecuado, mediante un apoyo de asistencia responsable para fomentar un orden durante este proceso, se deberá contar en el ambiente un aire e iluminación apropiada para la ocasión. Finalmente, al analizar cada resultado brindado, se interpretará para concluir con las variables en estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Relación entre el clima laboral y bienestar psicológico.

Clima Laboral		Bienestar Psicológico				Total
		Bajo	Medio Bajo	Medio	Alto	
Muy Desfavorable	Recuento	6	2	0	0	8
	% del total	10,0%	3,3%	0,0%	0,0%	13,3%
Desfavorable	Recuento	4	3	1	0	8
	% del total	6,7%	5,0%	1,7%	0,0%	13,3%
Media	Recuento	3	16	4	1	24
	% del total	5,0%	26,7%	6,7%	1,7%	40,0%
Favorable	Recuento	0	2	11	3	16
	% del total	0,0%	3,3%	18,3%	5,0%	26,7%
Muy Favorable	Recuento	0	1	0	3	4
	% del total	0,0%	1,7%	0,0%	5,0%	6,7%
Total	Recuento	13	24	16	7	60
	% del total	21,7%	40,0%	26,7%	11,7%	100,0%

Medidas simétricas

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	,835	,065	8,678	,000
N de casos válidos		60			

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 1; se observa que, el valor de la prueba Gamma para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa de grado muy fuerte (,835) entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

Por otro lado, el 26.7% de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017 con niveles medios bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral medio.

Asimismo, el 10% de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017 con niveles bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral muy desfavorable.

Además; el 18.3% de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017 con niveles medios altos de bienestar psicológico poseen clima laboral favorable.

Tabla 2: Niveles del clima laboral

Niveles del clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	8	13.3%
Desfavorable	8	13.3%
Media	24	40.0%
Favorable	16	26.7%
Muy Favorable	4	6.7%
Total	60	100,0%

Nota: Aplicado en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 2; se observa que, el nivel que más predominan los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017 en el clima laboral es el nivel medio con el 40%, seguido del nivel favorable con el 26.7%, el nivel desfavorable y muy desfavorable con el 13.3% y por último el muy favorable 6.7%.

Tabla 3: Niveles de Bienestar Psicológico.

Niveles de Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	21.7%
Medio Bajo	24	40.0%
Medio Alto	16	26.7%
Alto	7	11.7%
Total	60	100.0%

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 3; se observa que, el nivel que más predomina en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017 en Bienestar Psicológico es el medio bajo con el 40%, seguido del nivel medio alto con el 26.7%, el nivel bajo con el 21.7% y por último el nivel alto con el 11.7%.

Tabla 4: Relación entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar Psicológico.

Sub escalas de Bienestar Psicológico		Realización personal	Relación
Bienestar subjetivo	Rho de Spearman	,695**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Material	Rho de Spearman	,569**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Laboral	Rho de Spearman	,637**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Relaciones de la pareja	Rho de Spearman	,604**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 4; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

Tabla 5: Relación entre el factor Involucramiento laboral y las sub escalas de Bienestar Psicológico.

Sub escalas de Bienestar Psicológico		Involucramiento laboral	Relación
Bienestar subjetivo	Rho de Spearman	,471**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Material	Rho de Spearman	,579**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Laboral	Rho de Spearman	,528**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Relaciones de la pareja	Rho de Spearman	,551**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 5; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Involucramiento laboral y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

Tabla 6: Relación entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico.

Sub escalas de Bienestar Psicológico		Supervisión	Relación
Bienestar subjetivo	Rho de Spearman	,556**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Material	Rho de Spearman	,551**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Laboral	Rho de Spearman	,443**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Relaciones de la pareja	Rho de Spearman	,537**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 6; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017

Tabla 7: Relación entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar Psicológico.

Sub escalas de Bienestar Psicológico		Comunicación	Relación
Bienestar subjetivo	Rho de Spearman	,559**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Material	Rho de Spearman	,553**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Laboral	Rho de Spearman	,653**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Relaciones de la pareja	Rho de Spearman	,597**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 7; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

Tabla 8: Relación entre el factor Condiciones laborales y las sub escalas de Bienestar Psicológico.

Sub escalas de Bienestar Psicológico		Condiciones laborales	Relación
Bienestar subjetivo	Rho de Spearman	,561**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Material	Rho de Spearman	,573**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Bienestar Laboral	Rho de Spearman	,587**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	
Relaciones de la pareja	Rho de Spearman	,577**	Moderado
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	60	

Nota: Aplicado en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 8; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Condiciones Laborales y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

Resultados de Hipótesis

H_{aG}: Existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

H_{0G}: No existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 1; se observa que, el valor de la prueba Gamma para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

H_{a1}: Existe relación entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

H₀₁: No existe relación entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

En la tabla 4; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%

H_{a2}: Existe relación entre el factor Involucramiento laboral y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

H₀₂: No existe relación entre el factor Involucramiento laboral y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

En la tabla 5; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

H_{a3}: Existe relación entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

H₀₃: No existe relación entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo - 2017.

En la tabla 6; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

H_{a4}: Existe relación entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

H₀₄: No existe relación entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 7; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

H_{a5}: Existe relación entre el factor Condiciones laborales y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

H₀₅: No existe relación entre el factor Condiciones laborales y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017.

En la tabla 8; se observa que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

IV. DISCUSIÓN

Ante la presente investigación que se tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y bienestar psicológico de una institución educativa nacional, en la que se pudo encontrar que el valor de la prueba Gamma que es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica que existe relación significativa directa de grado muy fuerte (.835) entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017, esto quiere decir que el ambiente institucional, basado en la comunicación entre sus colaboradores y el desempeño de los mismos guarda relación con el equilibrio psicoemocional que goza el individuo, es decir que logrará ser capaz de trabajar productiva y eficazmente con su entorno laboral a través de su relaciones intrapersonales; asimismo a raíz de los resultados obtenidos se aprecia que predomina un nivel medio bajo (26,7%) de clima laboral, lo que indica que los colaboradores tienen algunas dificultades para mantener sus relaciones interpersonales por ende surge la dificultad para interactuar con su ambiente de trabajo, además se evidencia que el 18.3% de los docentes con niveles medios altos de bienestar psicológico poseen clima laboral favorable, esto indica que el educando es capaz de regirse a la política institucional sin alterar su sentir emocional; así también se observa que el 10,0% del profesorado presenta niveles bajo de clima laboral, estimándose que este grupo presenta dificultades para desempeñarse y mantenerse en su centro educativo, afectando su salud emocional e interrelación en entorno profesional. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico de una institución educativa nacional. Estos resultados se respaldan en el estudio realizado con Acuña & Buschi (2013) lo cual hacen mención que el clima laboral es predictor en el bienestar psicológico del educando, seguidamente de Palma (2004) expresa que el desenvolvimiento del trabajador dentro de su entorno laboral regido en base a reglas y normas debidamente estructuradas, potencializa el nivel de desempeño de cada colaborador, incrementando su capacidad motivadora para el desarrollo adecuado de sus labores. En tal sentido, bajo lo mencionado

anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras más adecuada se encuentre su nivel de bienestar de profesorado y goce de salud emocional encontrara mejor adecuación en su ambiente laboral por ende su desenvolvimiento y productividad irán en incremento y la relación con sus integrantes, siendo esto lucrativo para la institución y el desarrollo de sus participantes.

Así mismo al conocer los niveles de los factores del clima laboral de una institución educativa nacional, se encontró que el nivel más predominante en docentes de una institución educativa nacional en base al clima laboral es el nivel medio con el 40%, seguido del nivel favorable con el 26.7%, el nivel desfavorable y muy desfavorable con el 13.3% y por último el muy favorable 6.7%; permitiendo señalar que la población predominante se desenvuelve en un nivel medio de clima laboral por lo que se infiere que la relación que mantiene con su entorno de trabajo se encuentra en proceso de desarrollo y crecimiento personal favoreciendo estos aspectos cualitativos a la institución lo cual favorece a la estructura organizacional, dado que esto va a permitir posibilitar el cumplimiento de las actividades propuestas, seguidamente encontramos un nivel favorable en un 27,% indicando que existe una relación a favor con la interacción de los demás profesorados conllevando a la integración institucional y mejoramiento de la misma, continuamente se observa que el 13% de la población atraviesa un nivel muy desfavorable donde se evidencian dificultades para la resolución de conflictos por ende genera desmotivación al colaborador para llevar a cabo sus actividades, sin embargo se aprecia el mismo porcentaje en el nivel desfavorable donde existe soluciones a los problemas de mayor dificultad, en cuanto al nivel muy favorable del 6.7% de la población cohabita de manera satisfactoria de la interacción de sus miembros por lo que se va a relacionar de manera adecuada en gran medida, contribuyendo a si en sus integrantes, de esta manera analizando los resultados expuestos por Goncalves (2000), citado en Castillo, J. (2006) menciona que los evaluados interactúan con su ambiente laboral en base a la comunicación entre ellos, formando un contexto que pertenecen eficazmente en el desempeño de la organización; por lo tanto a raíz de ello se señala que incide un nivel de predominancia media de la variable de clima

laboral, donde el profesorado logra una conexión de desarrollo adecuado mediante técnicas de intervención tanto individual como grupal.

Consiguiente a ello el conocer los niveles de las sub, escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; observando que los resultados en la población a evaluar los docentes de una institución educativa nacional en el nivel que más predomina en es el medio bajo con el 40%, seguido del nivel medio alto con el 26.7%, el nivel bajo con el 21.7% y por último el nivel alto con el 11.7%, se deduce ante ello que el nivel medio bajo, lo cual resalta en la población de investigación tanto su comportamiento como su desempeño beneficia poco a la institución, trabajando las emociones negativas para mejora por lo que el nivel medio su porcentaje es bajo estando en práctica para su tranquilidad de angustias, considerando la psicología positiva; estos resultados brindados junto con el autor Duckworth et al (2005) se deduce que los cambios no siempre se logran al transformar la ansiedad sino que van de la mano al construir caminos y sobresalir de situaciones desagradables donde las fortalezas y el funcionamiento de las emociones del ser humano son óptimas; finalmente nos señala que el nivel medio de la variable bienestar psicológico, se basa en el estar bien tanto emocional como remunerado mediante ello una comunicación familiar estable, desenvolviéndose adecuadamente en lo laboral.

En cuanto al determinar relación entre el factor de autorrealización y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional; el valor del coeficiente de correlación de Spearman para variables ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación directa entre el factor realización personal y las sub escalas de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, por lo que el factor de realización personal, se basa en el crecimiento propio en base a su desempeño personal con la institución y las sub escalas de bienestar psicológico donde se evidencia la tranquilidad y se genera el agrado de las emociones positivas; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el factor de autorrealización y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, ante ello los resultados de la

relación de cada factor de clima laboral con las sub escalas de bienestar psicológico, nos permite deducir a García, Balaguer y otros (2010) en base a su bosquejo nos sirve que mejorar e optimizar el bienestar para la educación de manera que se satisfacen necesidades manifiestas cambios significativos, donde se deduce que el aumento de la satisfacción personal mayor será el desenvolvimiento ante el resto brindando y desarrollando la comunicación en base a necesidades esenciales, finalmente nos señala que cada factor de la variable clima laboral va de la mano con las sub escalas de bienestar psicológico, deduciendo que para una mayor comunicación y entablar relaciones positivas es importante el estar bien con uno mismo e familia, desenvolviéndose ante retos para mejorar y superar el nivel de desempeño.

Al determinar la relación entre el factor de involucramiento laboral y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, donde el valor $p = ,000$ esto es $p < 0,01$ del coeficiente de correlación de Spearman por lo que existe relación significativa directa entre el factor involucramiento laboral y las sub escalas de bienestar psicológico, nos da a entender que el implicarle del ser parte de la institución, permite desarrollar de cada colaborador su potencial dando frutos en la organización que se encuentre; no dejando de lado que su bienestar psicológico genera agrado en las tareas encomendadas para de esta manera contribuir a la institución donde se labora, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el factor de involucramiento laboral y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

En cuanto a la relación entre el factor de supervisión y las sub. escalas del bienestar psicológico, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman tiende a una relación significativa ($p < 0.01$), entre el factor de Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional; esto nos permite detallar que el seguimiento de una tarea encomendada se logra ya sea por sus méritos o siempre tienen que ir de la mano con orientaciones personales, lo cual logra transformar aspectos desagradables junto con la moral y fortaleza que posee el sujeto en situaciones placenteros de desarrollo, por lo cual se acepta la

hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el factor de supervisión y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

Ante el encontrar la relación entre el factor de comunicación y las sub. escalas del bienestar psicológico, se da con el valor ($p < 0.01$) del coeficiente de correlación de Spearman para las variables ordinales presenta una relación altamente significativa directa entre el factor de comunicación y las sub escalas de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, logrando identificar un nivel medio de interacción adecuada de manera que el desenvolvimiento del sujeto sea agradable para la conexión con el resto de los colaborados, siendo importante que el estar bien tanto con uno mismo y con sus familiares que le rodean de esta manera concluyendo en felicidad para un bienestar general, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el factor de comunicación y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

Y por último en la relación entre el factor de condiciones laborales y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional, el valor $p = ,000$ esto es $p < 0,01$ del coeficiente de correlación de Spearman indica que existe relación significativa directa entre el factor condiciones laborales y las sub escalas de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, donde este factor se basa en lo económico y siendo el profesorado parte del gobierno peruano se realiza antemano un respectivo contrato o nombramiento, conllevando a su estado emocional al margen del estrés, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%, donde refiere que existe relación entre el factor de condiciones laborales y las sub. escalas del bienestar psicológico de una institución educativa nacional.

Recalcando en los resultados que las relaciones encontradas de cada factor de clima laboral con las sub escalas de bienestar psicológico, en base a García, Balaguer y otros (2010), mencionado anteriormente en su bosquejo nos sirve que mejorar e optimizar el bienestar para la educación, donde se deduce que al desarrollar la comunicación, mejor será su desenvolvimiento ante los demás; esto

nos conlleva a que cada factor de la variable clima laboral va de la mano con las sub escalas de bienestar psicológico, por lo que se logra entablar relaciones positivas tanto lo familiar, personal y laboral para mejora en su desempeño.

V. CONCLUSIONES

Se encontró que el valor de la prueba Gamma es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica que existe relación significativa directa de grado muy fuerte ($,835$) entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017, esto quiere decir que el ambiente institucional, basado en la comunicación entre sus colaboradores y el desempeño de los mismos guarda relación con el equilibrio psicoemocional que goza el individuo, es decir que logrará ser capaz de trabajar productiva y eficazmente con su entorno laboral a través de su relaciones intrapersonales.

También se detalla que el nivel más predominante en docentes de una institución educativa nacional en base al clima laboral es el nivel medio con el 40%, seguido del nivel favorable con el 26.7%, el nivel desfavorable y muy desfavorable con el 13.3% y por último el muy favorable 6.7%; permitiendo señalar que la población predominante se desenvuelve en un nivel medio de clima laboral por lo que se infiere que la relación que mantiene con su entorno de trabajo se encuentra en proceso de desarrollo y crecimiento personal favoreciendo estos aspectos cualitativos a la institución lo cual favorece a la estructura organizacional, dado que esto va a permitir posibilitar el cumplimiento de las actividades propuestas, seguidamente encontramos un nivel favorable en un 27,% indicando que existe una relación a favor con la interacción de los demás profesorado conllevando a la integración institucional y mejoramiento de la misma, continuamente se observa que el 13% de la población atraviesa un nivel muy desfavorable donde se evidencian dificultades para la resolución de conflictos por ende genera desmotivación al colaborador para llevar a cabo sus actividades, sin embargo se aprecia el mismo porcentaje en el nivel desfavorable donde existe soluciones a los problemas de mayor dificultad, en cuanto al nivel muy favorable del 6.7% de la población cohabita de manera satisfactoria de la interacción de sus miembros por lo que se va a relacionar de manera adecuada en gran medida.

Se observa que los resultados en la población a evaluar los docentes de una institución educativa nacional en el nivel que más predomina en es el medio bajo con el 40%, seguido del nivel medio alto con el 26.7%, el nivel bajo con el 21.7% y por último

el nivel alto con el 11.7%, se deduce ante ello que el nivel medio bajo, lo cual resalta en la población de investigación tanto su comportamiento como su desempeño beneficia poco a la institución, trabajando las emociones negativas para mejora por lo que el nivel alto su porcentaje es bajo estando en práctica para su tranquilidad de angustias, considerando la psicología positiva.

Existe relación significativa, por lo que el valor $p = ,000$ esto es $p < 0,01$ del coeficiente de correlación de Spearman, lo que indica de que existe relación significativa directa entre el factor Realización personal y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo – 2017, por lo que el factor de realización personal, se basa en el crecimiento propio en base a su desempeño personal con la institución y las sub escalas de bienestar psicológico donde se evidencia la tranquilidad y se genera el agrado de las emociones positivas.

Existe relación significativa directa en el factor Involucramiento laboral y sub escalas de Bienestar Psicológico, donde el valor $p = ,000$ esto es $p < 0,01$ del coeficiente de correlación de Spearman por lo que existe relación significativa directa entre el factor involucramiento laboral y las sub escalas de bienestar psicológico, nos da a entender que el implicarle del ser parte de la institución, permite desarrollar de cada colaborador su potencial dando frutos en la organización que se encuentre; no dejando de lado que su bienestar psicológico genera agrado en las tareas encomendadas para de esta manera contribuir a la institución donde se labora.

Existe relación altamente significativa directa ($p < 0.01$) entre el factor Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico, donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman tiende a una relación significativa ($p < 0.01$), entre el factor de Supervisión y las sub escalas de Bienestar Psicológico en docentes de una institución educativa nacional; esto nos permite detallar que el seguimiento de una tarea encomendada se logra ya sea por sus méritos o siempre tienen que ir de la mano con

orientaciones personales, lo cual logra transformar aspectos desagradables junto con la moral y fortaleza que posee el sujeto en situaciones placenteros de desarrollo.

Se observa que existe relación significativa directa entre el factor Comunicación y las sub escalas de Bienestar Psicológico, con el valor ($p < 0.01$) del coeficiente de correlación de Spearman para las variables ordinales presenta una relación altamente significativa directa entre el factor de comunicación y las sub escalas de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, logrando identificar un nivel medio de interacción adecuada de manera que el desenvolvimiento del sujeto sea agradable para la conexión con el resto de los colaborados, siendo importante que el estar bien tanto con uno mismo y con sus familiares que le rodean de esta manera concluyendo en felicidad para un bienestar general.

El valor $p = ,000$ esto es $p < 0,01$ del coeficiente de correlación de Spearman indica que existe relación significativa directa entre el factor condiciones laborales y las sub escalas de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, donde este factor se basa en lo económico y siendo el profesorado parte del gobierno peruano se realiza antemano un respectivo contrato o nombramiento, conllevando a su estado emocional al margen del estrés.

VI. REFERENCIAS

Távora, G. (2015). Guía metodológica para la elaboración de proyectos e informes de tesis para estudiantes de psicología de la Universidad Señor de Sipan. *Revista de Investigación USS*, 1(2), 205-227.

Pérez, J. (2000). Políticas educativas de atención a la diversidad cultural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(3), 510-537.

Palma, S. (2004). Escala de clima laboral CLSPC. Lima: Cartolan

Guevara, O. (2013). Inteligencia Emocional y Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa Nacional, Chiclayo – 2013. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.

Urteaga, Z. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.

Perez, D. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, los Olivos, 2017. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.

Acuña, J. & Bruschi (2013). Relación entre síndrome de burnout y nivel de bienestar psicológico en maestros de instituciones educativas de Mar de plata. Tesis de Licenciatura. Universidad de Argentina.

Burger, C. (2009). Inteligencia Emocional y Bienestar en docentes de las provincias de Cabo en Sudáfrica. Tesis de Maestría. Universidad del Rosario.

García, M. Balaguer, M. (2010). Autonomía y Bienestar en Maestros. Tesis de Maestría. Universidad de México.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. *Revista Electrónica de Colombia*, 3(2), 20-32.

Ceballos, A. (2009). Bienestar Laboral en docentes españoles. Tesis de Licenciatura. Universidad Gallardo Valle.

Gibson, J. (2001). Las organizaciones y su comportamiento, estructura y procesos. *Revista Electrónica de Santiago de Chile*, 3(1), 15-24.

Figuroa, B. & Marine, L. (2013). Correlación entre Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout en maestros. Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.

Cobeñas, Ch. & Figuroa, A. (2013). Relación entre personalidad y bienestar psicológico en docentes. Tesis de Licenciatura. Universidad autónoma.

Mcgregor, D. (1975). Teorías de Clima Laboral. *Revista Electrónica de Psicología Organizacional*, 1(2), 230-253.

Duckworth, R. (2005). Psicología Positiva. *Revista de Psicología Organizacional*, 3(2), 134-146.

Prada, S. (2005). Psicología Positiva. *Revista de Psicología Organizacional*, 3(2), 150-175.

Cuadra, M. & Florenzano, K. (2003). Psicología Positiva. *Revista de Psicología Organizacional*, 2(1), 101-123.

Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL N°7. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Los instrumentos de recolección de datos fueron:

Escala Clima Laboral

En base a la descripción de instrumentos utilizados de Escala de clima laboral (CL – SPC) de Sonia Palma Carrillo, fue elaborada en el año 2004 cuyo objetivo es elaborar el grado de apreciación en el ámbito de trabajo; conformándolo con cinco factores como la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y la condición laboral, determinado para colaboradores de una organización.

Con respecto a su validez, la escala CLIMA LABORAL CL-SPC es válida debido a que, las correlaciones de Pearson ítem total supera el valor requerido ($r > 0.30$) y es verificado con la prueba F del ANOVA (Análisis de varianza) que es altamente significativo ($p < 0.01$).

Y la confiabilidad, La escala CLIMA LABORAL CL-SPC es confiable debido a que el valor de la consistencia interna alfa de cronbach supera el valor requerido ($\alpha > 0.80$).

En las formas de calificación es del uno al cinco, como lo siguiente: Ninguno (uno); Poco (dos); Regular (tres); Mucho (cuatro); Siempre (cinco); esto puede llegar a sumar doscientos cincuenta, por lo que cada área del test sumaría cincuenta. Al mayor puntaje es que existe en el ámbito laboral una excelente comunicación, posteriormente en el menor puntaje se evidenciaría problemas de interacción con los demás, siendo necesario una intervención para mejora en ello.

Las formas para interpretar, tenemos 5 categorías diagnosticas: Muy favorable; Favorable; Media; Desfavorable; Muy desfavorable. Cuyas puntuaciones se establecen en los intervalos de 210 – 250, 170 – 209, 130 – 169, 90 – 129, 50 – 89 respectivamente.

Los Baremos en el inventario de clima laboral utilizó Baremos Escala de Licker.

Escala de Bienestar Psicológico

Ficha técnica: el autor Sánchez Cánovas, nos detalla que esta prueba se evalúa de forma personal o grupal, en base del tiempo de menos de media hora; donde abarca edades entre los diecisiete a noventa años de edad; la puntuación será de una calificación manual, con el manual y la hoja de respuestas e de corrección.

La validez de la escala BIENESTAR PSICOLÓGICO es debido a que, las correlaciones de Pearson ítem total supera el valor requerido ($r > 0.30$) y es verificado con la prueba F del ANOVA (Análisis de varianza) que es altamente significativo ($p < 0.01$).

La confiabilidad: La escala BIENESTAR PSICOLÓGICO es confiable debido a que el valor de la consistencia interna alfa de cronbach supera el valor requerido ($\alpha > 0.80$).

También en ello las normas de calificación a la prueba se califica de la siguiente manera: la contestación de cada ítem se basa en una valoración de cinco puntos a menos, concordando con el nivel o la conformación nos indica en la hoja de respuesta. Por ello en la escala del estar bien laboralmente, invierte a la calificación del ítem cinco y ocho y el estar bien en base a dúo amoroso con los ítems cinco, seis, siete, diez, once y doce, se formularon al sentido contrario. Entonces el sujeto al responder uno de los ítems, se calificará con cinco de puntuación, si solo responde dos de estos ítems la puntuación será de cuatro, por lo que el tres no se altera y el ítem cuatro y cinco se basa en una puntuación de dos y uno. Se tiene en cuenta esta forma de calificar en la hoja de correcciones, sumando con facilidad para obtener un puntaje directo; donde cada sub escala tiene ya puntuaciones respectivas; en psicológico subjetivo es ciento cincuenta, en lo material es cincuenta, relaciones de pareja setenta y cinco, el estar bien laboralmente es cincuenta; sumando todo un treientos veinticinco y una escala de ciento veinte.

En las normas de interpretación: una vez aplicada la escala de bienestar psicológico nos brindará un resultado total el cual se ubicará en los baremos de acuerdo a la edad y sexo del

sujeto evaluado en la tabla bienestar psicológico subjetivo: muestra general, este puntaje total será reemplazado por el percentil que corresponde. El proceso antes mencionado se realizará por cada sub escala de acuerdo con la tabla proporcionada para cada uno de ellos.

Baremos: se brindan los baremos en percentiles, teniendo en cuenta el sexo y grupo de edad del sujeto.

ANEXOS

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA DIRECTORA DE INSTITUCION EDUCATIVA

Lugar y Fecha _____

Por medio de la presente acepto que la Institución participe en el protocolo de investigación titulado: _____

El objetivo del estudio es: -----

Se me ha explicado que mi participación consistirá en: _____

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio, que son los siguientes: _____

La investigadora responsable se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mí, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente. La investigadora responsable me ha dado seguridades de que no se me identificara en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometidos a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Nombre y firma de directora

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

(Palma, 2004)

Nombres y apellidos: _____

Edad: _____ Fecha de evaluación: ____/____/____

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

N°	ITEMS	UN	PO	RE	MU	SIEM
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la institución					
3.	Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					

13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral .					
48.	Existe un trato justo en la institución					
49.	Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,967	50

		Correlación total	
		de elementos	Alfa de Cronbach
P1		,419	,968
P6		,349	,967
P11		,590	,967
P16		,494	,967
P21	Realización personal	,616	,966
P26		,400	,967
P31		,811	,965
P36		,751	,966
P41		,785	,966
P46		,520	,966
P2			,307
P7		,934	,964
P12		,300	,967
P17		,418	,968
P22	Involucramiento laboral	,562	,966
P27		,553	,966
P32		,496	,968
P37		,769	,965
P42		,894	,965

P47		,659	,966
P3		,950	,964
P8		,420	,968
P13		,369	,967
P18		,933	,965
P23		,956	,965
P28	<i>Supervisión</i>	,469	,967
P33		,520	,966
P38		,666	,966
P43		,414	,967
P48		,463	,967
P4		,669	,966
P9		,348	,967
P14		,751	,966
P19		,809	,965
P24	<i>Comunicación</i>	,921	,965
P29		,580	,966
P34		,933	,965
P39		,919	,965
P44		,407	,967
P49		,842	,965
P5		,928	,965
P10		,666	,966
P15		,789	,965
P20	<i>Condiciones laborales</i>	,951	,965
P25		,759	,966
P30		,670	,966
P35		,919	,965
P40		,856	,965

P45	,553	,966
P50	,921	,965

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	84,750	5	16,950		
Intra sujetos					
Entre elementos	113,070	49	2,308	4,075	,000
Residuo	138,750	245	,566		
Total	251,820	294	,857		
Total	336,570	299	1,126		

Baremos escala Likert

	Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable
<i>Realización personal</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Involucramiento laboral</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Supervisión</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Comunicación</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Condiciones laborales</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Clima Laboral</i>	5 – 54	55 – 102	103 – 152	153 – 201	202 – 250

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO



INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN ESTA ETAPA DE SU VIDA**, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera. Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como ejemplo:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar en la Hoja de Respuestas, con un aspa (X) en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces si se siente ilusionado, pondrá un aspa (X) frente al recuadro de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá un aspa (X) frente a **BASTANTES VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá un aspa (X) frente a **CASI SIEMPRE**, si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá un aspa (X) frente al recuadro **SIEMPRE**. Marque Ud. con un aspa (X) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ;GRACIAS!

		Nunca	Algunas Veces	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
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 jovial.					
7	Busco momentos de distracción y descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado (a).					
10	Se me han abierto muchas puertas 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, esposa/esposo, trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento “en forma”.					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento a mi 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.					
30	Tengo confianza en mí mismo (a).					
31	Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado (a).					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
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 relativamente próspera.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					

2

INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con un aspa (X), en la Hoja de Respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como ejemplo:
“Mi trabajo me hace feliz”.

Si usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar en la Hoja de Respuestas, con un aspa (X) en el recuadro donde dice **NUNCA**; si en alguna ocasión sí que se siente de esta manera, ponga un aspa (X) frente a **RARAS VECES**, si esto le ocurre de vez en cuando, ponga un aspa (X) frente a **ALGUNAS VECES**, si con frecuencia se siente usted así, ponga una cruz frente a **CON FRECUENCIA**, si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga un aspa (X) frente al recuadro de **CASI SIEMPRE**. Marque Ud. con un aspa (X) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ;GRACIAS!

		Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre
1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4	Mi trabajo es interesante.					
5	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
8	Estoy discriminado en mi trabajo.					
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
10	Disfruto con mi trabajo.					

3

INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimos de una manera y otras piensan de forma distinta. Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando con una cruz, en la Hoja de Respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar: ***“TOTALMENTE EN DESACUERDO”***, ***“MODERADAMENTE EN DESACUERDO”***, ***“EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO”***, ***“MODERADAMENTE DE ACUERDO”*** o ***“TOTALMENTE DE ACUERDO”***.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ;GRACIAS!

MUJERES VARONES

N°	ITEMS					
1	Atiendo al deseo sexual de mi esposo (a).					
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3	Me siento feliz como esposo (a).					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi esposo (a) manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposo (a) en ella todo el día.					
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9	No temo expresar a mi esposo (a) mi deseo sexual.					
10	A mi esposo (a) le cuesta conseguir la erección.					
11	Mi interés sexual ha descendido.					
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13	Mi esposo (a) y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	65

		Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
P1		,349	,854
P2		,441	,854
P3		,410	,859
P4		,355	,858
P5		,300	,851
P6		,508	,847
P7		,738	,838
P8		,890	,836
P9		,842	,837
P10		,491	,844
P11	Bienestar	,556	,847
P12	psicológico	,410	,851
P13	subjetivo	,814	,838
P14		,345	,853
P15		,535	,847
P16		,985	,833
P17		,905	,835
P18		,500	,851
P19		,540	,851
P20		,361	,851
P21		,973	,829
P22		,530	,851

P23		,384	,855
P24		,750	,851
P25		,462	,854
P26		,300	,854
P27		,569	,857
P28		,885	,835
P29		,985	,833
P30		,979	,833
P31		,863	,836
P32		,369	,857
P33		,640	,851
P34		,449	,854
P35		,396	,863
P36	Bienestar material	,469	,864
P37		,361	,854
P38		,520	,854
P39		,400	,848
P40		,441	,854
P41		,404	,856
P42		,522	,853
P43		,449	,854
P44		,551	,851
P45		,580	,850
P46	Bienestar laboral	,367	,858
P47		,439	,852
P48		,600	,851
P49		,833	,840
P50		,491	,851
P51		,468	,845

P52	Relaciones con la pareja	,978	,828
P53		,000	,851
P54		,541	,854
P55		,314	,849
P56		,983	,859
P57		,714	,873
P58		,895	,832
P59		,995	,828
P60		,652	,859
P61		,482	,844
P62		,564	,869
P63		,349	,854
P64		,915	,833
P65		,979	,833

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		26,697	5	5,339		
Intra sujetos	Entre elementos	346,959	64	5,421	6,822	,000
	Residuo	254,303	320	,795		
	Total	601,262	384	1,566		
Total		627,959	389	1,614		

Baremos escala Likert

	Bajo	Medio Bajo	Medio Alto	Alto
Bienestar subjetivo	30 - 59	60 - 89	90 - 119	120 - 150
Bienestar material	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 50
Bienestar laboral	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 50
Relaciones con la pareja	15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 - 75
Bienestar Psicológico	65 - 129	130 - 194	195 - 259	260 - 325

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RP	,307	60	,000	,837	60	,000
IL	,287	60	,000	,865	60	,000
S	,229	60	,000	,902	60	,000
C	,189	60	,000	,908	60	,000
CL	,288	60	,000	,837	60	,000
Clima Laboral	,233	60	,000	,897	60	,000
BS	,272	60	,000	,853	60	,000
BM	,242	60	,000	,853	60	,000
BL	,289	60	,000	,851	60	,000
R Pareja	,261	60	,000	,863	60	,000
Bienestar Psicológico	,235	60	,000	,873	60	,000

Se observa que, el valor de la prueba de Normalidad de Kolmogorov – Sminov para clima laboral y Bienestar Psicológico son altamente significativas ($p < 0.01$). Esto indica que los puntajes no tienden a una distribución normal. Por lo tanto, para determinar las correlaciones entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.