

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL MARISCAL
LUZURIAGA 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR

Br. Colombino Flores, Rimar Bustamante

<https://orcid.org/0000-0002-3374-0553>

ASESORA

Ms. Esteves cárdenas, Verónica Liset

<https://orcid.org/0000-0002-3475-5845>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Estructura y cultura organizacional

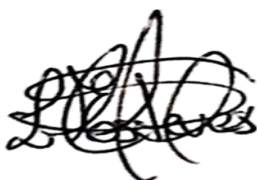
TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Ms. Verónica Liset Esteves cárdenas con DNI N°71231923, como asesora del trabajo de investigación titulado “CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL MARISCAL LUZURIAGA 2024”, desarrollado por el egresado Colombino Flores, Rimar Bustamante con DNI N° 46902561 del Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Ms. Verónica Liset Esteves cárdenas

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento, dedico este logro en primer lugar a Dios, quien fue guía y fortaleza en los momentos de mayor dificultad. A mi familia, por brindarme un amor constante, por su confianza inquebrantable y por acompañarme aun en silencio. Extiendo también este reconocimiento a mis seres queridos, cuya paciencia, comprensión y palabras de aliento me motivaron a perseverar. Finalmente, a todas las personas que, de diversas maneras, contribuyeron en este proceso formativo. Este logro no me pertenece únicamente, sino que refleja también el apoyo de cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi más sincera gratitud a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por brindarme la oportunidad de acceder a una formación académica integral, sustentada en principios éticos y valores humanos. Esta institución ha representado un pilar esencial en mi desarrollo personal y profesional, y me enorgullece haber sido parte de su comunidad.

De igual manera, expreso mi reconocimiento a los docentes, quienes con entrega, compromiso y sabiduría compartieron sus conocimientos y experiencias, inspirándome a mantener la excelencia en cada etapa del proceso. Sus enseñanzas han dejado una huella significativa en mi trayectoria.

A mi familia, agradezco profundamente su amor incondicional, su apoyo permanente y la paciencia demostrada en los momentos más demandantes. Este logro ha sido posible gracias a su confianza en mí y al deseo constante de corresponder a su esfuerzo.

Finalmente, hago extensivo mi agradecimiento a todas aquellas personas que contribuyeron a este camino académico y personal.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Rimar Bustamante Colombino Flores** con **DNI N.º46902561**, egresado del **Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL MARISCAL LUZURIAGA 2024”**, el cual consta de un total de **115 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **37 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

El autor



Br. Rimar Bustamante Colombino Flores

DNI N°46902561

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	41
2.1. Enfoque, tipo.....	41
2.2. Diseño de investigación	41
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	43
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	45
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	45
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES.....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución del personal administrativo por direcciones, oficinas y áreas	42
Tabla 2	Determinación estadística de correlación clima laboral y bienestar psicológico	55
Tabla 3	Determinación estadística de correlación entre clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo	56
Tabla 4	Determinación estadística de correlación entre clima laboral y el bienestar material	56
Tabla 5	Determinación estadística de correlación entre clima laboral y el bienestar laboral	57
Tabla 6	Determinación estadística de correlación entre clima laboral y relaciones con la pareja	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultados descriptivos de variable clima laboral	47
Figura 2	Análisis descriptivo de la dimensión autorrealización	48
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral	49
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión supervisión	49
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	50
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales	51
Figura 7	Resultados descriptivos de variable bienestar psicológico	52
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar psicológico subjetivo	52
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar material	53
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar laboral	53
Figura 11	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones con la pareja	54

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la correlación entre el clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. Se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo de carácter básico y correlacional, empleando un diseño no experimental de corte transversal, aplicado a una muestra de 111 empleados administrativos. Se utilizaron dos encuestas Likert de cinco alternativas para la recolección de datos, las cuales demostraron una alta confiabilidad de ($\alpha=0.803$ para el clima laboral y $\alpha=0.797$ para el bienestar psicológico). Los hallazgos, derivados del coeficiente Rho de Spearman, indicaron que el 47.75% de los participantes percibe un ambiente laboral de nivel medio o moderado, mientras que el 51.35% clasifica su bienestar psicológico en la misma categoría. Además, se encontró una fuerte correlación positiva entre las dos variables ($r=0.829$; $p=0.000$), confirmando que hay una conexión importante desde el punto de vista estadístico. Se deduce que un ambiente laboral propicio se correlaciona directamente con un incremento en el bienestar psicológico, sugiriendo el fortalecimiento de las competencias y habilidades del personal para lograr los objetivos institucionales, manteniendo simultáneamente un equilibrio emocional óptimo y satisfacción vital.

Palabras clave: Clima laboral, bienestar psicológico, subjetivo y material.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the correlation between the work environment and the psychological well-being of the administrative staff of the Mariscal Luzuriaga 2024 University of El Salvador. The study was conducted using a basic and correlational quantitative approach, employing a non-experimental cross-sectional design, applied to a sample of 111 administrative employees. Two five-way Likert-type surveys were used for data collection, which demonstrated high reliability ($\alpha=0.803$ for the work environment and $\alpha=0.797$ for psychological well-being). The findings, derived from Spearman's Rho coefficient, indicated that 47.75% of participants perceived a medium or moderate work environment, while 51.35% classified their psychological well-being in the same category. Furthermore, a strong positive correlation was found between the two variables ($r=0.829$; $p=0.000$), confirming a statistically significant connection. It follows that a supportive work environment directly correlates with increased psychological well-being, suggesting the strengthening of staff competencies and skills to achieve institutional objectives while simultaneously maintaining optimal emotional balance and life satisfaction.

Keywords: Work environment, psychological well-being, subjective and material.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del marco contemporáneo, las entidades enfrentan desafíos ascendentes vinculados al bienestar laboral, la salud mental y la satisfacción laboral, elementos intrínsecamente vinculados al clima organizacional.

De acuerdo con el informe global de Gallup (2022), solo el 21 % de los empleados en el mundo se encuentran activamente comprometidos con su trabajo, mientras que un 19 % experimenta emociones negativas como tristeza al iniciar su jornada. Aunque en regiones como Asia Pacífico y Norteamérica los niveles de satisfacción laboral superan el 90 % (Richardson & Antonello, 2022), persisten tensiones asociadas a factores estructurales como el exceso de trabajo, el estilo de liderazgo y la rigidez en las modalidades laborales (Wynn, 2021). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) señala que contar con un ambiente laboral seguro y saludable debe considerarse un derecho fundamental para todo trabajador.

A nivel internacional, la tendencia también revela dificultades para mantener entornos laborales emocionalmente saludables. Estudios en países latinoamericanos como Chile, Argentina y Brasil evidencian que los trabajadores enfrentan elevados niveles de insatisfacción debido a la precariedad salarial, las malas condiciones físicas del entorno y la falta de oportunidades de crecimiento (IPSOS, 2022; Willis Towers Watson, 2022). Estas condiciones provocan agotamiento, ansiedad, rotación frecuente de personal y escasa identificación con la organización. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) ha enfatizado que la salud mental es un componente esencial del bienestar integral y un derecho humano que debe ser protegido dentro del ámbito laboral.

En el caso del Perú, la problemática del clima organizacional se manifiesta con particular intensidad. Según datos del INEI (2021), el 45 % de los trabajadores peruanos declara sentirse insatisfecho con su entorno de trabajo, debido a la falta de reconocimiento, salarios poco competitivos, ausencia de recompensas y oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Además, encuestas recientes de PageGroup (2024) revelan que casi la mitad de los empleados considera cambiar de empleo por razones vinculadas al salario, el estrés y la falta de estabilidad. Por su parte, Great Place to Work (2022) indica que, a pesar de la existencia de normas para proteger la salud de los trabajadores, en muchas regiones la aplicación de dichas políticas es deficiente, lo que limita el impacto positivo del entorno laboral en la salud emocional.

En el ámbito regional, en ciudades como Trujillo y otras zonas de La Libertad, la situación evidencia condiciones similares. En sectores como comercio, banca y moda, los trabajadores han expresado insatisfacción con las estructuras jerárquicas, la presión por resultados y la falta de oportunidades de crecimiento (Granados, 2022; Díaz, 2022). Estas circunstancias afectan directamente la coordinación entre equipos, elevan los niveles de estrés y reducen la motivación laboral. Asimismo, estudios locales han demostrado que el 25 % de los trabajadores en Trujillo reportan bajos niveles de felicidad en su centro de trabajo (Services Group, 2022), una cifra que alerta sobre el deterioro de la salud emocional del capital humano en la región.

A nivel local, en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Luzuriaga del distrito de Piscobamba, se manifiesta una situación crítica que afecta el clima laboral y el bienestar psicológico del personal. El desgaste social, la falta de premios, así como la no existencia de redes de apoyo dentro de la institución han promovido una imagen negativa, lo que ha repercutido en la desmotivación y aumento en el ausentismo. A pesar de que ha habido múltiples intentos de mejorar la integración y de hacer más eficientes los procesos, aún existen elementos que obstaculizan la configuración de un ambiente laboral saludable. Esta circunstancia exige un estudio exhaustivo que desentrañe los factores estructurales que la alimentan, de modo que se puedan delinear propuestas que, a corto y mediano plazo, incrementen el bienestar psicológico del personal, procuren un clima organizacional favorable y eleven la eficacia de la institución.

Con base en los fundamentos expuestos previamente, se formuló el siguiente **problema**: ¿Cuál es la correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024?; dentro del contexto teórico actual, la investigación se sustenta en la imperiosa necesidad de lograr una comprensión detallada y de abordar de manera apropiada el tema mencionado. Esto se trata de un aspecto que adquiere fundamental importancia para poder incrementar y mejorar la detallada comprensión de las veintenas de variables que están siendo objeto de un analítico y minucioso análisis. Prácticamente, consiste en un enfoque de la acción que tiene por objetivo impulsar las implementaciones acuciosamente diseñadas que propicien el bienestar mental de los empleados que desempeñan funciones administrativas en el ámbito gubernamental, con el propósito de generar un impacto positivo y significativo en la calidad de vida de dichos trabajadores. Sobre la metodología que le gustaría elegir, le sugeriría que elija un conjunto particular de técnicas de evaluación en su investigación en particular para confirmar con certeza la fuerte correlación estadística entre, en efecto, solo

algunos de los factores muchas investigaciones la investigación pone a prueba. Al proceder a través de este enfoque, evitará la posibilidad de salvar los recursos críticos, que, de otro modo, requiere gastarían para desechar los determinadores en el nivel de la organización. La meta primordial de este proyecto es construir una base robusta que permita el seguimiento de la información respecto al clima organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores. Se pretende promover y motivar la creación de un mayor número de estudios e investigaciones con una intención clara y con contribuciones que sean verdaderamente relevantes y de gran impacto para la comunidad académica en este sector.

Por consiguiente, se planteó el **objetivo general**: Determinar la correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024; así mismo teniendo los **objetivos específicos**: **(i)** Identificar la correlación entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; **(ii)** Identificar la correlación entre el clima laboral y la dimensión bienestar material del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; **(iii)** Identificar la correlación entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; **(iv)** Identificar la correlación entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Teniendo como base de lo anterior, se llegó plantear nuestra hipótesis alternativa de investigación de manera general: Existe una correlación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; así mismo teniendo como hipótesis específicas: (i) Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; (ii) Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar material del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; (iii) Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024; (iv) Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. Y a la vez rechazar como consecuencia nuestra hipótesis nula.

Para obtener un entendimiento más profundo del presente estudio, se llevó a cabo una revisión bibliográfica en la que se identificaron investigaciones vinculadas a las variables de estudio. Así, una escalada a nivel internacional, se identificó a Akbulat et al. (2022) que estudiaron el impacto de la salud mental en relación entre el ambiente de seguridad en el lugar de trabajo y la angustia psicológica. Se realizó un estudio con diseño transversal prospectivo con la participación de 291 empleados con edad ≥ 32 años. Los resultados indican que la salud mental afecta en gran medida el ambiente laboral en términos de estrés, es decir, cuando la salud mental es alta y se percibe un ambiente laboral positivo, los niveles de estrés disminuyen significativamente, llegando a la conclusión que el entorno de seguridad percibido por los empleados reduce su estrés, como también el bienestar psicológico desempeña un papel mediador en el efecto del clima de seguridad sobre el estrés laboral. Así mismo el antecedente proporciona pruebas de que el ambiente laboral impacta directamente en la salud mental del personal, así como también respalda la hipótesis de que un buen clima laboral no solo favorece la comunicación entre compañeros, sino que también ayuda notablemente al bienestar psicológico. Asimismo, al emplear un diseño transversal prospectivo con una amplia muestra de adultos trabajadores, ofrece un marco de comparación que puede guiar el análisis de los factores psicosociales y ambientales en el grupo estudiado, facilitando la comprensión de cómo la salud mental actúa como una variable que sirve como mediadora en la compleja relación entre el clima laboral organizacional y el bienestar psicológico de los empleados. A la luz de lo observado, forma parte de mis recomendaciones impulsar programas integrales que estén orientados a priorizar la promoción de la salud mental y a implementar estrategias eficaces cuyo propósito sea el de fomentar un ambiente laboral positivo. La ejecución de estas medidas supondría una disminución significativa en los niveles de estrés y un impacto positivo en el bienestar general de los trabajadores. Desde mi perspectiva, este antecedente aporta información valiosa a los estudios actuales, ya que muestra el gran beneficio que supone proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y adecuado para la salud psicológica. Además, la solidez y el rigor metodológico de dicho estudio refuerzan la importancia de sus hallazgos para sustentar el marco teórico y guiar el análisis en profundidad de los resultados sobre el bienestar psicológico y el clima laboral, esta investigación se consolida indiscutiblemente como un punto de referencia indispensable y fundamental en el campo.

De manera similar, Espinoza et al. (2021) llevaron a cabo una investigación titulada Bienestar laboral en tiempos de pandemia en la ciudad de Morelia, México, en la cual plantearon como propósito evaluar el bienestar laboral de empleados pertenecientes a distintas organizaciones. Se tomó en cuenta a 685 colaboradores como muestra de población, empleando un enfoque cuantitativo correlacional, determinando que la principal consecuencia en su bienestar está asociada a las emociones, especialmente considerando el impacto de la pandemia como un factor de riesgo que podría afectar tanto su salud física como su rendimiento laboral adecuado. Los hallazgos refieren que la afectación principal en el bienestar de los trabajadores se encuentra en las emociones, lo anterior se considera un factor de riesgo, el cual, es importante atender, ya que pudiera impactar tanto en la salud física de los colaboradores como en la producción de las organizaciones. Este antecedente refuerza la importancia de considerar los factores emocionales como determinantes clave del bienestar psicológico y del desempeño laboral de las variables en estudio. Asimismo, destaca que las situaciones de crisis pueden amplificar el impacto negativo de un clima laboral desfavorable sobre la salud física y mental del personal. Por lo mencionado en el presente, se sugiere continuar con la evaluación del bienestar laboral en los distintos sectores organizacionales, ya que los estados de emociones negativas en los colaboradores pueden considerarse un factor de riesgo psicosocial, tanto para los trabajadores como para sus contextos próximos como su familia. El estudio aporta por lo que se utilizó la misma metodología que la investigación actual, permitiendo reforzar los resultados de las hipótesis planteadas, sino que ha permitido ampliar el conocimiento sobre el tema.

Por otra parte, Carrasco (2021) desarrolló un estudio sobre ambiente laboral y su impacto en el bienestar de colaboradores de una empresa ecuatoriana, enfocándose en la mejora continua. El estudio mezcló métodos de investigación cuantitativa y cualitativa con 48 colaboradores que participaron en la muestra. Después de examinar ambas variables se llegó a la conclusión, que, el ambiente de trabajo de los empleados en estas empresas tiene un impacto directo en la mejora constante de su bienestar. El enfoque mixto utilizado en esa investigación permite comprender cómo tanto los aspectos cuantitativos (niveles de satisfacción y percepciones objetivas) como los cualitativos (experiencias y valoraciones subjetivas) del clima laboral inciden en la mejora continua del bienestar de los trabajadores. Se plantea la necesidad de evaluar integralmente el clima organizacional y aplicar estrategias permanentes de mejora que

impacten positivamente en la salud emocional y el desempeño del personal. Asimismo, refuerza la idea de que el bienestar no es un estado estático, sino un proceso que se fortalece mediante condiciones laborales favorable. El antecedente contribuye al evidenciar que el entorno laboral ejerce una relación directa y persistente sobre el bienestar de los empleados, proporcionando un apoyo metodológico a través de un enfoque mixto que potencia la contrastación de hipótesis y el debate de resultados en la investigación actual.

Con referencia al estudio de Zeng et al. (2020) realizaron “Una pesquisa nacional transversal sobre el contexto laboral relacionado con la salud mental de los empleados y la satisfacción laboral en China”, investigaron el vínculo entre el entorno laboral físico, psicosocial y la salud mental del regocijo laboral de los trabajadores chinos. Para ello se utilizaron métodos científicos y estadísticos. Donde un grupo de personas analizadas formaba parte de los trabajadores en China en 2012, y estaba compuesto por 4442 trabajadores. Los resultados finales muestran que los migrantes (odds ratio [OR] = 1,34, intervalo de confianza del 95% [IC] = 1,13-1,60) y los empleados no gerenciales (OR = 1,49, IC del 95% = 1,25-1,78) que trabajaban en empresas generales (OR = 1,61, IC del 95% = 1,34-1,92) o sufrían horas de trabajo semanales más largas (OR = 1,42, IC del 95% = 1,24-1,63) tenían peor bienestar psicológico o menor satisfacción laboral. Siguiendo el modelo de control-demanda laboral, una mayor exigencia laboral y una menor autonomía laboral se asociaron significativa y positivamente con un menor bienestar psicológico y una menor satisfacción laboral. Se evaluaron la felicidad psicológica y satisfacción laboral como indicadores de desempeño. Se comprobó que los colaboradores que trabajaron más horas tuvieron un bienestar psicológico negativo en su trabajo. Así mismo, se descubrió a mayor nivel de exigencia y una menor autonomía en el trabajo está relacionados con un menor bienestar mental y una menor satisfacción laboral. El cierre destacó que es crucial conservar un ambiente físico y social adecuado en el lugar de trabajo, ya que esto beneficia el bienestar mental y una satisfacción positiva en el empleo, por lo que se sugiere, reducir la sobrecarga de trabajo, para garantizar un mayor nivel de autonomía del trabajo y establecer una política organizacional que priorice la salud mental de los trabajadores, aportando directamente con las variables en estudio por lo que demuestra que factores como la alta exigencia laboral, la baja autonomía y las largas jornadas se asocian significativamente con menor bienestar psicológico y menor satisfacción laboral. Este antecedente respalda la necesidad de evaluar no solo el ambiente físico de

trabajo, sino también las condiciones psicosociales que pueden impactar negativamente en la salud mental del personal administrativo.

En relación al artículo de Prasad et al. (2020), titulado " The impact of job stress and telework on employee psychological well-being: an empirical analysis during the Covid-19 pandemic in relation to the IT sector in Hyderabad" [Investigaron como el estrés laboral y el trabajo remoto impactan la salud mental de los trabajadores: un estudio empírico durante la pandemia de Covid-19 relacionada con la industria de la tecnología de la información en Hyderabad], abordaron cómo el agotamiento laboral y el trabajo remoto se relaciona como el estado anímico de los funcionarios. Los autores identifican siete factores claves que contribuyen al estrés ocupacional: la carga de trabajo, las relaciones con los compañeros, factores fisiológicos, confusiones en el rol laboral, el clima de trabajo, aspectos psicológicos y la felicidad laboral. Además, se destaca cómo el trabajo remoto puede afectar el estado mental de los colaboradores. Para evaluar este bienestar, se utilizaron 6 subescalas: crecimiento personal, una serie de variables como el dominio del entorno, la autoaceptación, la calidad de las relaciones, la autonomía y el descubrimiento de un propósito, constituyen pilares del bienestar en la profesión. Se aplicaron encuestas estructuradas que midieron distintos estresores laborales y, simultáneamente, una versión reducida de 18 ítems de la escala de Ryff para capturar el bienestar psicológico. El modelo de regresión múltiple identificó relaciones positivas con compañeros, la ambigüedad de rol, el clima organizativo y el grado de satisfacción en el trabajo como determinantes significativos de la salud mental en el sector de tecnologías de la información. El análisis reveló igualmente que el teletrabajo modula los efectos del estrés laboral, influyendo directamente en el bienestar psicológico, y que los efectos de estas variables presentan diferencias significativas en función del género y la edad de los encuestados. Por tal razón sugieren, que los empleadores deben considerar la introducción del trabajo remoto en los sectores donde esto es posible como una estrategia de prevención para disminuir el estrés relacionados con la carga de trabajo y mejorar el bienestar. El precedente de la investigación aporta y pone de manifiesto un impacto significativo de la satisfacción laboral en la salud mental, corroborando los hallazgos descriptivos de las variables investigadas. Además, reafirma los factores de relación que han facilitado la expansión del conocimiento sobre el tema.

Los referentes, Fonseca & Cruz (2019) buscaron explorar la correlación de bienestar psicológico subjetivo y compromiso organizacional en instituciones educativas mexicanas. Para ello, realizaron una investigación predictiva empleando la metodología de ecuaciones estructurales. En el estudio participaron 230 empleados de una empresa en el ámbito educativo. Los hallazgos del estudio muestran que el incremento en la dedicación de los empleados está relacionado con el aumento en su bienestar ($\beta=.32$), reflejado en una mayor satisfacción, felicidad, equilibrio emocional y satisfacción en sus relaciones con otros. Mediante modelos de ecuaciones estructurales se contrastaron las hipótesis de relaciones en uno y otro sentido entre ambas variables con una tercera hipótesis con relaciones recíprocas entre ambas. Se identificó como mejor modelo el que presenta relaciones recíprocas y positivas entre el CO y el BS ($Ji^2=65.627$; $gl=18$; $p=0.000$; $RMR=.074$; $RMSEA=.111$ [IC 90%= .083, .141]; $GFI=.931$; $CFI=.915$). Se concluye que un incremento en el CO genera un incremento en el BS de los trabajadores, y la relación positiva entre ambas variables es recíproca. Aporta evidencia valiosa al demostrar que existe una relación positiva y recíproca entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los empleados que sirven de referencia para nuestro estudio de los resultados a encontrar puesto que está relacionado con una de nuestras dimensiones de estudio que refuerza los resultados de las hipótesis planteados.

Como también, en su estudio de Núñez (2018) analizó cómo el bienestar mental se relaciona con la asertividad de los empleados administrativos del Gad municipal del Cantón Pillaro. El propósito fundamental fue establecer si hay una conexión entre el bienestar psicológico y la asertividad, se llevó a cabo una investigación descriptiva empleando un enfoque mixto que integra métodos cuantitativos y cualitativos. El estudio incluyó a 74 individuos que fueron analizados a través de la escala de bienestar psicológico (BIEPS-A) y agresividad múltiple (EMA). Los resultados indicaron que el 42% de los participantes reportó altos niveles de bienestar psicológico, mientras que el 31% reportó bajos niveles y el 27% reportó niveles intermedios. Respecto a la asertividad, el 79% de los participantes evidenció un nivel apropiado de asertividad. Como resultado, al analizar la conexión entre las dos variables, los investigadores encontraron que el valor obtenido fue de 1.95, notablemente inferior al umbral crítico de 9.48, lo que sugiere que hay una relación entre la salud mental y la asertividad. Por lo que se concluye, al comprender que un adecuado estado emocional y mental de los trabajadores favorece la comunicación positiva, la resolución de conflictos y la

interacción efectiva, factores que son parte esencial de un clima laboral saludable y está alineado al trabajo de investigación. Se recomienda desarrollar programas para fortalecer el bienestar emocional y habilidades asertivas en el personal administrativo para optimizar la calidad de la interacción, prevenir los conflictos y fortalecer un entorno laboral positivo. Esto previamente contribuye al estudio actual, lo que demuestra que un bienestar negativo afecta la salud individual y las relaciones interpersonales en el contexto laboral. Este estudio ha demostrado que entre las variables existe una correlación, lo que refuerza las hipótesis de la investigación actual, que, sus resultados permiten contrastar los resultados en el contexto de la Ugel Mariscal Luzuriaga.

Por otra parte, en el contexto nacional, según el estudio de Quintana (2022), realizó una investigación sobre la compensación entre la participación laboral en la empresa de seguridad civil Lima y la salud mental. Se intentó establecer la valoración entre el compromiso del personal de vigilancia de una compañía de seguridad ubicada en Lima y su bienestar psicológico. En relación con la metodología de investigación, se empleó un diseño de trabajo básico, que se distingue por una descripción del tipo descriptivo y no experimental. La muestra de la investigación se integró por 150 supervisores varones, cuya edad variaba entre los 25 y los 45 años. Flores et al. (2015) emplearon las escalas UWES-9 y BIEPS-A como instrumentos, siendo las primeras la de entusiasmo laboral (Schaaufeli et al., 2006) y la segunda la de bienestar psicológico (Casullo, 2002). Las relaciones entre el bienestar psicológico y el compromiso, que se sostienen en una evaluación positiva ($Rho, 176^*$), están respaldadas estadísticamente ($P < 0.05$) y tienen un tamaño de efecto pequeño ($TEA = 0.030$). Del mismo modo, se observó que el 4,7% de los participantes tenía índices bajos de bienestar psicológico, mientras que se estima que el 9,3% presentaba pasivos bajos. Se postula que un incremento en la capacidad psicológica del trabajador de supervisión se correlaciona con una mejora en la interacción con la organización. Este precedente pone de manifiesto de manera empírica la correlación entre las variables en el campo de la seguridad civil, lo que fortalece la hipótesis planteada en el estudio. Además, los descubrimientos obtenidos facilitan el contraste con los hallazgos obtenidos en contextos como el de Mariscal Luzuriaga.

En relación al estudio de Paquiyaui y Asto (2021) desarrollaron la una investigación de licenciatura, “Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021”. Este

proyecto de investigación se elaboró meticulosamente con el propósito de establecer una fuerte correlación entre las condiciones generales del entorno laboral y el bienestar mental de las personas en el lugar de trabajo. La metodología empleada para la recopilación de datos implicó el uso de una escala integral específicamente desarrollada para medir diversos aspectos del entorno laboral, además de otro instrumento meticulosamente elaborado para evaluar los niveles de bienestar psicológico de los participantes. Los hallazgos sobre el entorno laboral fueron abrumadoramente positivos, con un significativo 52,5 % expresando opiniones muy favorables y un 37,5% indicando una perspectiva promedio. En contraste, la página complementaria proporciona más información sobre el nivel promedio de satisfacción. En relación con las conclusiones psicológicas extraídas del estudio, se encontró que una mayoría significativa de la muestra, específicamente el 86,3%, mostró un grado notablemente alto de concentración, mientras que una proporción menor, que asciende al 13,7%, mostró un nivel de concentración promedio. La investigación se destaca por su enfoque fundamentalmente interseccional, empleando una metodología de diseño descriptivo correlacional no experimental. La muestra estudio también incluyó a un total de 80 agentes de seguridad municipal de Huamanga, quienes forman parte del equipo de seguridad de la Municipalidad Provincial de Ayacucho. El análisis final revela una conexión clara e innegable, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,862, entre el desempeño profesional y el bienestar emocional del personal del departamento de Serenazgo en la región de Huamanga, Ayacucho, durante el año 2021. La significancia estadística de estos hallazgos se ve subrayada por el valor p notablemente bajo de 0,000, lo que confirma la robustez de los resultados obtenidos. Simultáneamente, será altamente beneficioso mantener un equilibrio emocional constante y una sensación de plenitud vital. Esto respalda y refuerza la hipótesis del presente estudio al confirmar la fuerte correlación positiva entre ambas variables en el marco de entornos laborales extremadamente desafiantes y exigentes. Como resultado, es muy recomendable que las personas responsables de supervisar las operaciones de seguridad se centren en mejorar sus conocimientos y competencias para reforzar eficazmente la rentabilidad general de los objetivos establecidos y alcanzar con éxito los resultados deseados estipulados por la organización. La investigación realizada por Paquiyaury en el año 2021 demuestra que la presencia de un ambiente laboral positivo y de apoyo tiene un impacto sustancial en la mejora del bienestar psicológico de los individuos, hecho que está respaldado por un cuerpo consistente y confiable de evidencia empírica. También apoya firmemente la

utilización de cuestionarios como una herramienta de medición válida y altamente confiable en diversos estudios de investigación y procesos de recopilación de datos.

Adicionalmente, Villanueva y Alcántara (2021) llevaron a cabo una investigación sobre el entorno laboral y la salud mental de los trabajadores del Hospital Apoyo Cajabamba, ubicado en Cajamarca. El exhaustivo análisis de investigación abarcó un total de 150 participantes, integrados por individuos de ambos géneros, con edades comprendidas en un amplio rango de 20 a 70 años de edad. El 62,7% de los trabajadores que participaron en la encuesta expresaron sentirse satisfechos con la eficiencia y productividad de su entorno laboral, mientras que un 46,0% indicó estar contento con las diversas oportunidades de crecimiento y desarrollo personal que les son ofrecidas en su lugar de trabajo. En el presente estudio, se llevará a cabo un análisis detallado que incluirá una comparación directa de menor magnitud, pero con una relevancia significativa. Se ha obtenido un coeficiente de evaluación de Rho igual a 0,280, lo cual indica una relación estadísticamente significativa, con un valor de p de 0,001, confirmando la validez de los resultados obtenidos. En resumen, las conclusiones detalladas del estudio indican de forma contundente que proporcionar un ambiente laboral adecuado y propicio puede contribuir de manera significativa y generar un impacto positivo en el bienestar mental, emocional y físico de los colaboradores en su entorno laboral y en su vida personal. El enfoque metodológico empleado para realizar el estudio de la evaluación entre el ambiente laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores se basó en la implementación de la prueba de clasificación de rangos de Spearman, la cual posibilita un análisis detallado de la relación entre dichas variables. En consecuencia, se puede deducir que un entorno laboral bien estructurado y propicio propiciará un incremento sustancial en el bienestar emocional y la satisfacción global de los empleados, al tiempo que la negligencia de dicho entorno podría resultar en una reducción de su bienestar y contenido. Es extremadamente importante y altamente recomendable impulsar de manera proactiva y fomentar un ambiente laboral positivo, colaborativo y enriquecedor, brindando una atención significativa a estimular y respaldar el crecimiento y avance personal de cada miembro del equipo de trabajo. Por otra parte, es fundamental resaltar que numerosos estudios científicos han demostrado de manera concluyente la existencia de una evaluación significativa y sumamente positiva entre el bienestar psicológico y la salud mental de los individuos. Una estrategia integral y meticulosamente planificada, diseñada con el objetivo fundamental de potenciar y optimizar el bienestar general de los colaboradores, poniendo especial

énfasis en su salud mental, emocional y física, con el propósito de fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo. Este detallado y meticuloso estudio de investigación brinda una valiosa y significativa contribución al conocimiento actual y existente sobre el impacto profundo y sustancial del entorno laboral en la salud mental de los individuos que forman parte de la fuerza laboral en la sociedad actual. Mediante la realización de estas minuciosas investigaciones científicas, tenemos la posibilidad de recopilar información relevante y significativa que cuenta con el potencial de ser integrada de forma efectiva y eficiente en el entorno urbano de la ciudad de Cajamarca, lo cual contribuye a enriquecer nuestra comprensión y a optimizar la aplicación práctica de estos valiosos hallazgos. Es de suma importancia resaltar el extraordinario valor que implica realizar una investigación exhaustiva sobre la compleja interacción que se produce entre el entorno laboral y el bienestar mental en una amplia variedad de contextos organizativos y empresariales.

Además, en un estudio reciente, Vicuña (2021) llevó a cabo una exhaustiva investigación para analizar detalladamente la correlación existente entre las condiciones del entorno laboral y el bienestar psicológico de los profesores universitarios en la ciudad de Lima. El propósito principal de esta investigación fue analizar detalladamente la evaluación existente entre el bienestar psicológico experimentado por un grupo de 245 docentes y las condiciones del entorno laboral, específicamente el clima organizacional, en una institución educativa de carácter privado situada en la zona sur de la ciudad de Lima, durante el transcurso del año 2020. El bienestar psicológico abarca una serie de dimensiones importantes para la calidad de vida, como el bienestar en las relaciones románticas, el bienestar subjetivo, el bienestar laboral y el bienestar material. Todas estas áreas están estrechamente interconectadas y se ven influenciadas de manera significativa por el entorno organizativo en el que nos desenvolvemos. El Cuestionario de Clima Organizacional fue ampliamente utilizado como una valiosa herramienta y metodología de evaluación en diversas empresas y organizaciones. La Escala de Bienestar Psicológico desarrollada por Sánchez Cánovas se presenta como un instrumento complementario que enriquece la compleja estructura propuesta por Litwin y Stringer en el ámbito de la psicología. Se llevaron a cabo encuestas exhaustivas a través de formularios electrónicos, tomando como muestra a un total de 122 profesionales altamente cualificados y representativos del ámbito educativo. En ambas ocasiones, el procedimiento de validación fue realizado dentro del contexto de Perú. Los resultados de la investigación revelan que existe una evaluación deficiente de la

relación entre el bienestar psicológico de los individuos y el ambiente laboral, tal como se evidencia en el coeficiente de correlación de (0,387). De manera análoga, se procedió a realizar la elaboración de la calificación correspondiente de acuerdo con los lineamientos establecidos. La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque metodológico no experimental, empleando un diseño de investigación cuantitativa de tipo correlacional-descriptiva detalladamente planificado. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron conexiones significativas entre las diversas subcategorías que componen el concepto de bienestar psicológico y el ambiente organizacional: el bienestar subjetivo mostró un coeficiente de calificación de 0,324, el bienestar material obtuvo un valor de 0,255 y el bienestar en las relaciones interpersonales presentó un coeficiente de 0,127 en relación con el clima laboral de la empresa. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar de manera integral los distintos aspectos del bienestar en el ámbito laboral para promover un ambiente saludable y productivo para los colaboradores. Además, durante el estudio se pudo observar detalladamente que existe una relación moderada y altamente significativa entre las diversas condiciones laborales que se presentan en el entorno de trabajo y el nivel de bienestar integral experimentado por los colaboradores. Este hallazgo se refleja de manera clara en un coeficiente de compensación de 0,465, lo que subraya la importancia de considerar el impacto de las condiciones laborales en el bienestar de los trabajadores. De esta manera, se puede deducir que existe una falta de equilibrio en la compensación entre el entorno organizativo y el bienestar mental de los individuos, y las diversas dimensiones que lo componen reflejan un diseño similar. Por lo tanto, se aconseja investigar las razones subyacentes de los niveles bajos y moderados de las relaciones expuestas, a pesar de que estos niveles sean bajos y moderados. Sus descubrimientos subrayan la imperiosa necesidad de explorar detalladamente los elementos que restringen el efecto beneficioso del ambiente laboral en la salud mental, lo cual guía y respalda el análisis de cómo el ambiente laboral puede relacionarse con el bienestar psicológico en diversos contextos laborales permitiendo reforzar los resultados de las hipótesis planteadas, así mismo permite ampliar el conocimiento sobre el tema evidenciando el uso del mismo instrumento de Sánchez Cánovas demostrando que es un instrumento confiable.

Es imperativo destacar el estudio realizado por Estares y Espino (2020) en la Municipalidad distrital de Parcona, situada en Ica, Perú. . El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el clima organizacional en 245 profesores de una escuela privada ubicada al sur de Lima, en el año 2020. El bienestar

psicológico comprende el bienestar en las relaciones románticas, el bienestar subjetivo, el laboral y el material, y todos ellos tienen una conexión intrínseca con el entorno organizativo. El Cuestionario de Clima Organizacional fue ampliamente utilizado como una herramienta fundamental y una metodología efectiva para evaluar la percepción y satisfacción de los empleados en relación con el ambiente laboral. La Escala de Bienestar Psicológico desarrollada por Sánchez Cánovas amplía y enriquece la estructura conceptual propuesta por Litwin y Stringer en su investigación. Se llevaron a cabo encuestas exhaustivas a través de formularios electrónicos, tomando como muestra a un total de 122 profesionales altamente cualificados y representativos del ámbito educativo. Los resultados de la investigación revelan una evaluación deficiente de la relación entre el bienestar psicológico y el ambiente laboral, tal como se evidencia en el coeficiente de correlación de (0,387). En ambas ocasiones, el procedimiento de validación fue realizado dentro del contexto de Perú, país sudamericano conocido por su rica historia y diversidad cultural. De manera similar, se procedió de forma análoga y paralela a la elaboración detallada y minuciosa de la calificación correspondiente, siguiendo un proceso meticuloso y exhaustivo. Los resultados obtenidos a través de la investigación científica revelan la existencia de conexiones sólidas y altamente confiables entre las diversas facetas que componen el bienestar psicológico y el entorno laboral: bienestar emocional subjetivo (0,324), bienestar económico y material (0,255), así como bienestar en las relaciones interpersonales y de pareja (0,127). Además, durante el estudio se pudo observar detalladamente que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre las condiciones del ambiente laboral en la organización y el bienestar emocional y físico de los empleados, como lo demuestra el coeficiente de valoración obtenido, el cual alcanzó un valor de 0,465. La investigación se enmarca en un diseño no experimental, aplicando una metodología correlacional de enfoque cuantitativo-descriptivo detallado y minucioso para analizar las relaciones entre las variables estudiadas. Los resultados obtenidos a través del riguroso proceso de investigación evidencian de forma clara y contundente las sólidas y significativas conexiones que se establecieron entre las Múltiples subcategorías que conforman el bienestar psicológico y el entorno laboral al interior de una entidad organizacional: el bienestar subjetivo (0,324), el bienestar material (0,255) y el bienestar en las relaciones interpersonales (0,127). Asimismo, se pudo constatar que efectivamente hay una compensación moderada y relevante entre las condiciones del entorno laboral en la empresa y el nivel de satisfacción y salud de los trabajadores (coeficiente de

compensación de 0,465). Los resultados obtenidos a partir del exhaustivo estudio realizado permiten inferir de manera concluyente que existe una clara evidencia de una compensación insuficiente entre el ambiente organizativo y el bienestar psicológico de los individuos directamente involucrados en el proceso de investigación. Se puede observar claramente que las dimensiones que han sido analizadas muestran variaciones bastante significativas, sin embargo, es posible identificar patrones bastante similares en cuanto a su comportamiento general. En este sentido, es altamente recomendable realizar un análisis detallado y exhaustivo de las diversas causas que pueden estar en el origen de los niveles bajos y moderados de tensión, con el propósito de contrastar, comparar y comprender de manera más profunda y precisa los impactos que el clima laboral puede tener en la salud mental y el bienestar emocional de los individuos.

Como también, Jaque (2019) realizó una investigación sobre la “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019”. La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería. En el estudio participaron 185 enfermeras entre 25 y 35 años de edad, mediante muestreo aleatorio no probabilístico. Se recopiló la información utilizando una escala de Likert. De acuerdo con los hallazgos, el 53% de los participantes percibe una reducción en la calidad de vida, el 65% evidencia una disminución en la salud mental, y únicamente el 8,6% se encuentra en un nivel intermedio. Según el detallado análisis estadístico de normalidad realizado, se han registrado valores específicos de 0,132 para la evaluación de la calidad de vida, al mismo tiempo que se ha observado un valor ligeramente superior de 0,135 para la evaluación del bienestar psicológico. El análisis estadístico de calificación de rangos de Spearman reveló de manera concluyente una calificación moderadamente positiva y altamente significativa entre la calidad de vida percibida y el bienestar psicológico experimentado por los participantes de la investigación (coeficiente de calificación de Spearman = 0,636, valor de significancia $p = 0,000$). Según el exhaustivo análisis estadístico llevado a cabo para evaluar la normalidad de los datos, se obtuvieron valores de 0,132 para la calidad de vida y de 0,135 para el bienestar psicológico, respectivamente. Estos resultados son sumamente significativos y relevantes, ya que proporcionan una perspectiva detallada y exhaustiva sobre la distribución de los datos, lo cual puede resultar de gran utilidad y beneficio para orientar y dirigir investigaciones futuras en esta área específica de estudio. En términos académicos y profesionales, se

puede observar claramente que una calidad de vida laboral deficiente contribuye significativamente a un deterioro notable del bienestar psicológico y emocional del dedicado personal de enfermería altamente calificado y comprometido del reconocido y prestigioso Hospital Nacional Cayetano Heredia, ubicado estratégicamente en el dinámico y bullicioso distrito de San Martín de Porres en la ciudad de Lima, capital del Perú. La importancia de abordar esta problemática radica en la necesidad imperante de garantizar condiciones laborales óptimas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y propicio para el desarrollo profesional y personal de estos valiosos profesionales de la salud que desempeñan un papel fundamental en la atención y cuidado de los pacientes que acuden a esta destacada institución hospitalaria. Del detallado y minucioso análisis de los datos recopilados, se puede deducir de manera evidente que hay una sólida y consistente clasificación positiva (Coeficiente de clasificación de Spearman = .636) entre las diversas variables objeto de estudio, lo cual se encuentra estrechamente vinculado con un alto grado de significancia estadística (valor de $p < 0,01$), corroborando de esta forma la existencia de una relación entre dichas variables significativas. El Distrito de San Martín de Porres, situado en la zona septentrional de la metrópolis limeña, experimentó un significativo incremento en su población a lo largo del año dos mil diecinueve. En consecuencia, el autor recomienda encarecidamente la implementación inmediata y el desarrollo exhaustivo de estrategias de prevención e intervención pertinentes con el objetivo de alcanzar y mantener condiciones óptimas para el desempeño laboral, el bienestar y la satisfacción general de los profesionales de la salud, asegurando de esta manera la prestación de servicios eficaces y de alta calidad a la comunidad en su totalidad. Es crucial que se lleven a cabo acciones concretas y se establezcan protocolos claros para garantizar un entorno laboral saludable y seguro, promoviendo así el cuidado integral de los trabajadores y fortaleciendo la resiliencia organizacional ante situaciones adversas. El análisis exhaustivo llevado a cabo por Jaque (2019) evidencia de forma inequívoca la estrecha limitación que se establece entre la calidad de vida en el ámbito laboral y el bienestar psicológico de los individuos que ejercen la enfermería profesionalmente. Esta investigación exhaustiva aporta datos relevantes y significativos que nos permiten comprender de forma más profunda y detallada cómo las condiciones laborales, tanto físicas como emocionales, influyen directa y claramente en la salud mental y el bienestar psicológico de este colectivo específico de trabajadores. Este relevante descubrimiento científico aporta una valiosa contribución al avance del conocimiento

en el campo de estudio, subrayando la necesidad imperante de explorar minuciosamente estas variables en escenarios que guarden similitud con el entorno de la investigación en cuestión. Este enfoque ha sido esencial para la generación de nuevas conjeturas y la meticulosa evaluación de los datos recopilados.

De manera similar, Cieza y Rivadeneira (2019) llevaron a cabo un exhaustivo estudio titulado "Impacto de las condiciones laborales en la salud mental de los empleados y su influencia en el entorno laboral de una compañía de transporte". El objetivo principal de esta investigación fue examinar detalladamente la evaluación entre el bienestar emocional de los colaboradores y el ambiente organizacional en una empresa dedicada al ámbito del transporte. La investigación se desarrolló dentro de un enfoque metodológico de carácter cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental, específicamente de tipo correlacional y con un diseño de corte transversal, en el cual se contó con la participación activa de un total de 150 colaboradores. Para llevar a cabo la recopilación de datos, se utilizaron dos instrumentos de medición: la "Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico" desarrollada por Sánchez-Cánovas en el año 1988 y la "Escala de Evaluación del Clima Laboral" creada por Palma en el año 2004. Es importante destacar que ambas escalas fueron validadas por los propios autores en el año 2017, lo que garantiza su confiabilidad y validez en el contexto de este estudio. Los resultados del estudio revelaron de manera clara y contundente la existencia de una tensión positiva y altamente significativa entre el bienestar psicológico de los individuos y las diversas condiciones que caracterizan el entorno laboral en el que se desenvuelven diariamente ($p < 0,01$). Además, es importante destacar que al realizar una comparación exhaustiva de las diversas dimensiones de las variables, se pudo observar que la reducción en el nivel de bienestar psicológico, material y laboral, junto con el deterioro de las relaciones interpersonales, tiene un impacto desfavorable en la capacidad de alcanzar la autorrealización, el nivel de compromiso, la efectividad en la supervisión, la calidad de la comunicación y la percepción de las condiciones laborales. Este minucioso examen exhaustivo de las diversas dimensiones que componen el bienestar ha posibilitado una comprensión más amplia y detallada de la dinámica organizacional, poniendo de aliviar la significativa influencia ejercida por aspectos tales como la entrega total al desempeño laboral, la supervisión directiva efectiva, la comunicación eficaz y la excelencia en las condiciones de trabajo. En última instancia, se llegó a la conclusión de que el bienestar psicológico y el entorno laboral están estrechamente relacionados, lo cual proporciona

pruebas empíricas significativas para estudios que tengan como objetivo examinar variables similares en los entornos laborales contemporáneos.

Chinchay y Quispe (2018) realizaron un exhaustivo estudio en forma de tesis, la cual se tituló " Análisis de las condiciones del clima laboral y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de Surquillo en el año 2018". Su principal objetivo fue examinar detalladamente la evaluación existente entre las diversas variables que conforman el entorno laboral y el grado de satisfacción experimentado por los integrantes del equipo de trabajo de esta entidad gubernamental. La investigación se llevó a cabo siguiendo un enfoque observacional de tipo transversal y retrospectivo, con un diseño correlacional descriptivo detallado y minucioso. La muestra utilizada en el estudio estuvo conformada por un total de 50 trabajadores, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria de entre los 850 empleados que formaban parte de la empresa. Para la recolección de datos, se emplearon como instrumentos de medición la Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. En el ámbito de la estadística, se ha logrado establecer una evaluación altamente significativa entre el entorno laboral y el grado de satisfacción en el trabajo, evidenciada por un coeficiente de evaluación de 0,525 y un nivel de significancia estadística de $p=0,001$. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron que un porcentaje significativo, concretamente el 28% de los empleados, experimentó un ambiente laboral positivo, en contraste, un considerable 44% lo describió como desfavorable; adicionalmente, un notable 38% manifestó sentir insatisfacción con las tareas que realiza a diario. De la misma manera, un porcentaje significativo del 42% expresó su desacuerdo con las condiciones laborales existentes y con el nivel de reconocimiento que se les brinda en el entorno laboral, mientras que un mayoritario 52% se mostró satisfecho con los beneficios económicos que les son concedidos. En el ámbito de la estadística, se logró establecer una evaluación estadísticamente relevante entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de evaluación de 0,525 y un nivel de significancia estadística de $p=0,001$. Estos hallazgos permiten concluir que un entorno de trabajo positivo contribuye al incremento de la satisfacción de los empleados, lo cual resalta la importancia de implementar estrategias que mejoren el ambiente físico, las relaciones interpersonales y el reconocimiento laboral.

Por otra parte, Quiroz (2017) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima laboral y el bienestar psicológico en una muestra conformada por 60 docentes, de los cuales 43 eran mujeres y 17 varones, pertenecientes a una institución educativa en el Perú. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo transversal, con enfoque cuantitativo y correlacional, lo que permitió analizar de manera precisa la vinculación entre las variables. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de clima laboral (CL-SPC), elaborado por Sonia Palma, junto con la escala de bienestar psicológico (EBP), diseñada por José Sánchez Cánovas. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva y altamente significativa ($r=0,835$) entre las condiciones laborales y el nivel de bienestar psicológico de los participantes. Este trabajo se clasificó como una investigación básica, dado que se orientó a la obtención de información y al análisis relacional con el fin de responder al objetivo planteado. Asimismo, se identificó que la dimensión de autorrealización personal mostró una asociación significativa con el bienestar psicológico, al contribuir al desarrollo de la identidad, la consecución de metas y la satisfacción vital. En cuanto a los factores asociados al entorno laboral compromiso con el trabajo, participación, ambiente laboral, control y condiciones de trabajo se subraya que su fortalecimiento favorece la salud mental de los docentes. En ese sentido, el autor resalta la necesidad de consolidar prácticas de supervisión, promover la implicación de los educadores y mejorar las condiciones laborales, puesto que estas inciden directamente en el bienestar psicológico. Finalmente, este estudio aporta evidencia relevante para la investigación actual al demostrar que un clima laboral positivo potencia el bienestar psicológico de los docentes, además de validar la pertinencia y confiabilidad de los instrumentos aplicados, los cuales guardan similitud con los utilizados en la presente investigación.

En el contexto local, González (2020) desarrolló un estudio enfocado en el ambiente laboral, el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el personal docente de universidades privadas de Chimbote durante el año 2019. El propósito central fue analizar de manera detallada la relación existente entre estos factores que inciden en el bienestar y la percepción de satisfacción de los docentes e investigadores que laboran en instituciones de educación superior privadas en dicha ciudad. Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación, se implementó la encuesta como la técnica principal de recolección de información, llevando a cabo la aplicación de un cuestionario detalladamente elaborado con el propósito específico de evaluar las variables

planteadas, lo que posibilitó la obtención de datos consistentes y pertinentes provenientes de los participantes involucrados en el estudio. Para llevar a cabo el procesamiento y análisis exhaustivo de los datos recopilados en el estudio, se utilizaron de manera conjunta las herramientas informáticas de EXCEL y SPSS. Esta elección se fundamentó en la necesidad de asegurar un tratamiento estadístico meticuloso y preciso de toda la información recolectada durante la investigación. Los resultados del estudio revelaron que existe una clara y notable asociación entre el ambiente de trabajo y el grado de tensión laboral experimentado por los empleados ($r_s = 0,250$, $p < 0,01$), así como una conexión aún más robusta con el nivel de El estudio se llevó a cabo con un enfoque predominantemente cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal y correlacional, seleccionando como muestra a un total de 300 docentes pertenecientes a distintas instituciones universitarias privadas ubicadas en la localidad de Chimbote. Satisfacción en el trabajo ($r_s = 0,508$, $p < 0,01$). Además, se pudo establecer que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés percibido y el grado de satisfacción laboral experimentado por los profesionales (coeficiente de evaluación $r = 0,699$, $p < 0,01$). Este hallazgo subraya la importancia crucial de dichas variables en el contexto laboral de la enseñanza universitaria. En líneas generales, un porcentaje significativo del 64 % de los docentes que participaron en la encuesta realizada en las universidades privadas ubicadas en el centro urbano de Chimbote expresaron su percepción positiva sobre la idoneidad del entorno laboral, en tanto que un 23 % indicó que este no se presenta como el más adecuado para llevar a cabo de manera óptima sus trabajos profesionales. Este interesante descubrimiento científico confirma de manera contundente la existencia de una estrecha compensación entre el nivel de estrés experimentado por los individuos y el grado de satisfacción laboral que perciben en sus respectivos trabajos. En consideración a lo anteriormente expuesto, se sugiere encarecidamente que las autoridades académicas incorporen en sus programas de formación continua talleres especializados en el desarrollo y potenciación de habilidades interpersonales, poniendo especial énfasis en el liderazgo y la comunicación efectiva, con el propósito de fomentar un ambiente laboral más armonioso, productivo y eficaz. Esta información respalda contundentemente la idea de que el entorno laboral ejerce una influencia directa y significativa en diversos aspectos emocionales y motivacionales de los trabajadores, tales como el nivel de estrés percibido y el grado de satisfacción experimentado, los cuales se encuentran estrechamente relacionados con el bienestar psicológico de los

individuos. Asimismo, se propone que la adopción e integración de tácticas y metodologías vinculadas con el liderazgo y la comunicación pueden desempeñar un papel fundamental en el establecimiento de un entorno laboral propicio que fortalezca el bienestar psicológico de los colaboradores.

Con el objetivo de profundizar exhaustivamente en la comprensión detallada de estas variables, resulta necesariamente necesario abordar de manera minuciosa y detallada sus fundamentos teóricos, lo que indudablemente facilita en gran medida la construcción y elaboración del marco conceptual de la investigación. Según la investigación realizada por Chagray y colaboradores en el año 2020, la cultura organizacional se define como el conjunto de valores, normas, creencias, tradiciones y símbolos que son percibidos y compartidos por los miembros de una organización en su entorno laboral. Este autor la describe detalladamente como el ambiente emocional y relacional que se genera de manera intrínseca entre los diversos miembros que conforman la organización, mientras que Daza et al. (2021) la definen de forma precisa y concisa como las percepciones subjetivas y colectivas que los empleados tienen acerca del clima laboral, las cuales se encuentran fundamentadas en la cultura organizacional, las políticas internas y el estilo de liderazgo que distinguen y caracterizan a la institución en su totalidad.

Para lograr una comprensión más detallada y exhaustiva de estas variables, resulta fundamental llevar a cabo una investigación minuciosa sobre las bases teóricas que las sustentan. Este proceso no solo contribuirá a enriquecer la descripción del marco teórico de la presente investigación, sino que también permitirá establecer conexiones significativas entre los diferentes elementos analizados. Según la investigación realizada por Chagray y sus colegas en el año 2020, la noción de cultura organizacional abarca una amplia gama de elementos que son percibidos y experimentados por los trabajadores en el seno de una entidad empresarial. El mismo autor mencionó previamente describió detalladamente el ambiente emocional existente entre los diversos miembros que conforman la organización, mientras que Daza y colaboradores (2021) lo definieron de manera precisa como las percepciones individuales que los empleados tienen acerca del entorno laboral en el que se desenvuelven, el cual se encuentra influenciado por la cultura organizacional, las políticas implementadas y el estilo de liderazgo que se ejerce dentro de la empresa.

Según Simbron & Sanabria (2020), el clima organizacional se explica como un estilo de comportamiento en la organización donde los directivos influyen en la creación de un mejor ambiente laboral y en el fortalecimiento del espíritu de equipo entre los colaboradores, desde una perspectiva psicológica. El ambiente de trabajo es un factor complejo que impacta en diversos aspectos de la vida en la empresa.

Robbins y Judge (2017) precisan que el clima laboral son como las características visibles del lugar de trabajo donde los colaboradores observan directa o indirectamente que afectan su conducta" (p.514).

El ambiente de trabajo es donde se interrelacionan unos a otros con tareas laborales diarias, este entorno influye en el nivel de satisfacción y adaptación para lograr una mayor eficiencia. Los ambientes laborales favorables estimulan para lograr metas, mientras que un entorno laboral inapropiado causa conflicto, perjudicando el clima laboral y, consecuentemente, manteniendo un bajo rendimiento laboral (Moos, 1989), mencionado en Prado (2015).

Para Chiavenato (2007): "El clima organizacional se refiere a una estrecha relación interna que existe entre colaboradores de la organización que está directamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados" (p59).

El ambiente laboral es muy adecuado para liderar la gestión con un estilo de liderazgo único, fomentando el alto desempeño, la productividad, la competitividad y el espíritu emprendedor en organizaciones que buscan lograr el cambio y el éxito a través de la optimización de procesos, recursos y capital humano, enfocados en la conducción. Rentabilidad. Según Palma (2004), el ambiente de trabajo se refiere a la percepción que tiene el empleado de su ambiente de trabajo, incluido un ambiente de trabajo cómodo que contribuye a abordar las tareas asignadas, interactuar con colegas y lograr el crecimiento y avance profesional.

Asimismo, se menciona que el ambiente de trabajo abarca tanto las condiciones físicas como las sociales, y tiene un impacto en la producción y la felicidad del empleado (Placencia, 2013). Bordas (2016) describe la observación del entorno laboral como las experiencias únicas entre los diferentes roles en la organización, incluyendo compañeros, equipos y grupos sociales, los cuales operan dentro de un sistema estructurado.

De igual forma las dimensiones de clima laboral, Para Palma (2004, citado por Castillo, 2022) nos menciona 4 indicadores principales que forman parte del clima de una empresa que son los siguientes: Autorrealización: que es la percepción del empleado se

ve influenciada por el entorno laboral, lo cual ayuda a mantener y mejorar las habilidades y potencialidades, así como a seguir progresando personal y profesionalmente en busca de metas a un periodo prolongado, como también, involucramiento laboral: Que lo define como la iinteracción con la organización para llevar a cabo las tareas asignadas, mostrando dedicación, responsabilidad adecuada en varios eventos que promuevan el logro de objetivos, así mismo la, supervisión: que es la opinión sobre la importancia de la jerarquía en esas inspecciones, que implica la empresa, brindando apoyo y guía a los empleados, y por último la, comunicación: Valoración de una comunicación efectiva entre empleados en la organización que mejora su desempeño, así como la interacción con los ciudadanos. Condiciones de trabajo: Sensación de disponer de recursos necesarios, como materiales de apoyo psicosocial, para llevar a cabo las tareas laborales.

Según la autora previamente mencionada, las dimensiones a implementar actividades y ejecutar serán aquellas percibidas y comprendidas por el empleado en función de los procesos y los resultados obtenidos de las diversas realizadas con el fin de lograr el éxito y el cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, es importante destacar que el compromiso laboral no solo implica cumplir con las tareas asignadas, sino también establecer una conexión sólida y significativa con la empresa con el fin de trabajar de manera colaborativa y alcanzar los objetivos propuestos en conjunto. Asimismo, estas características, tales como la capacidad de autoexpresión y la autonomía en la toma de decisiones, representan objetivos fundamentales que los colaboradores anhelan alcanzar para su desarrollo tanto a nivel individual como laboral dentro de su entorno laboral. Además, la supervisión se presenta como una herramienta fundamental para evaluar, respaldar y orientar a los individuos ante los diversos desafíos que puedan surgir en su camino. De igual forma, la comunicación efectiva como componente fundamental dentro de una organización exige la transmisión de información relevante de manera concisa y comprensible; al mismo tiempo, las condiciones laborales son beneficios y retribuciones que la empresa brinda a su personal como parte de su política de recursos humanos.

En este mismo sentido, es fundamental destacar la relevancia que Macías y Vanga (2021) otorgan al clima laboral, el cual incide de manera significativa en la interacción entre los colaboradores, influyendo de forma determinante en su conducta y, por ende, en la productividad y eficacia de la organización empresarial.

Chirinos y sus colegas (2018) argumentan de manera contundente que la creación y mantenimiento de un ambiente laboral propicio y favorable resulta fundamental para garantizar un entorno propicio y óptimo que facilite el desarrollo eficiente y efectivo de las tareas y responsabilidades laborales asignadas. Dicho propósito se logra al integrar de manera estratégica los objetivos institucionales con las metas personales y profesionales de los colaboradores, motivando así su desempeño óptimo y efectivo, lo cual a su vez se traduce en incrementos significativos en los niveles de eficiencia, productividad y rentabilidad para la empresa.

El ambiente de trabajo es fundamental en las empresas exitosas, ya que busca asegurar la felicidad emocional y el buen ambiente entre los trabajadores para promover una convivencia armoniosa. Por ese motivo, se dedican con dedicación y eficiencia a sus labores, fomentando un ambiente armonioso que promueve el trabajo en equipo y mantiene un ambiente positivo. Los empleados no solo están comprometidos con su salario, sino también sienten un fuerte sentido de pertenencia hacia su trabajo, lo que impulsa la productividad cuando demuestran actitudes motivadoras y satisfactorias. No obstante, el lado negativo es el clima adverso, desencadenado consecuencias perjudiciales provocando malestar, conflictos entre colegas mostrando desinterés, hostilidad hacia los demás, rotación, dificultades de comunicación, generando situaciones de estrés en el ambiente laboral, menor productividad y bajo rendimiento. Ante esta situación, es fundamental crear un ambiente favorable para alcanzar los objetivos de la organización establecidos.

Por otro lado, diversas teorías sobre el clima laboral han sido desarrolladas y analizadas con profundidad, mientras que Velazquez et al., (2014), dan una definición bastante intrigante que destaca la importancia del entorno organizacional. De acuerdo con el esquema teórico propuesto por Rensis Likert, el clima organizacional se manifiesta en el comportamiento de los trabajadores. Dicho comportamiento se basa en cómo los individuos sienten el ambiente de trabajo en el que se encuentran inmersos. Esta percepción, que puede ser extremadamente variable de un individuo a otro, afecta significativamente su motivación, rendimiento y satisfacción general con el trabajo, lo cual, a su vez, se refleja en la productividad general y el entorno en la organización.

Así mismo, Según Pérez (2014), conceptualiza el clima laboral que se basa en la teoría de McGregor, que involucra dos conjuntos de creencias llamados Teoría X y Teoría Y. La Teoría X sugiere que las personas tienden a evitar responsabilidades. En esa forma, necesitan ser forzadas a trabajar y estar bajo amenaza de sanciones si no cumplen con sus

responsabilidades o las llevan a cabo de forma inadecuada. De manera opuesta, la segunda teoría sugiere que los humanos son capaces de regularse a sí mismos para llevar a cabo actividades como el ocio, el descanso y el trabajo en su vida diaria. De este modo, la mayoría de empleados disponen de sus propios recursos para desempeñar sus labores de forma responsable y creativa. Según lo indicado por el autor citado, en la teoría X, los seres humanos tienden a mostrar aversión hacia el trabajo, siendo propensos a evitar cualquier tipo de responsabilidad. Sin embargo, aquellos que se ven forzados, intimidados o castigados para hacer algún trabajo no lo harán con dedicación y no se alcanzará el éxito. En cambio, la teoría Y sostiene que las personas tienden a trabajar y participar en diferentes actividades de forma natural, aceptando retos y responsabilidades, fomentando la creatividad y el pensamiento ingenioso. Si se pone atención la Teoría X, no se alcanzaría la efectividad y productividad en las empresas.

También encontramos, definición de Bienestar Psicológico donde Guevara (2020), manifiesta que el bienestar psicológico se refiere a las habilidades naturales de una persona para enfrentar obstáculos específicos, siendo fundamental para la salud mental y el logro de metas importantes al resolver dichas dificultades.

De tal manera que, Rosales (2018) destaca la vinculación del tema con la mejora de la vida diaria, indicando que ambos abordan aspectos subjetivos en lugar de problemas de salud.

En esa misma línea diferentes autores mencionan que el bienestar laboral se refiere a la experiencia de placer y evitar el dolor en el trabajo, desde una perspectiva hedónica. (Souza, Aguiar y Carneiro, 2018) valorado a través de un componente cognitivo (como la satisfacción) y uno afectivo o emocional relacionado con su trabajo (Peiró et al., 2014), y, a partir de una perspectiva centrada en el bienestar referida al sentido del trabajo, el objetivo de vida, el autodescubrimiento y el cultivo de virtudes personales (Sonnentag, 2015).

Por su parte, Moreta et al. (2017), el BP se enfoca en la manera en que una persona se desarrolla, su forma de enfrentar desafíos significativos, así como la determinación y esfuerzo dedicados a alcanzar metas que resulten en logros positivos. Según la perspectiva eudaimónica, se considera que las personas se esfuerzan al llevar a cabo sus tareas. Es importante considerar que, según este enfoque teórico del BP, se deben presentar seis elementos: la aceptación personal, el control del entorno, el sentido de vida, el desarrollo personal, las relaciones positivas y la independencia. El investigador recopila datos que

indican que las personas con alto niveles de presión arterial tienden a ser más coherentes con sus propios intereses, necesidades y valores.

Por otro lado, García (2005), sostiene, sobre la base de la literatura especializada, que el bienestar psicológico es, a su vez, “..., sistemáticamente atribuible a factores socioculturales,...”. La pertenencia a tal sistema no es semánticamente estática; por el contrario, en relación con los factores macro y micro, su estructura y función son dinámicas y variables. Según estas ideas, la personalidad en el entorno sociocultural moderno es, de hecho, un raramente organizador regulador que “... regula la conducta de la persona es las condiciones de la vida, y también la interacción de la persona con las condiciones”.

Por lo tanto, en este caso, la definición propuesta por varios tipos de autores de medición, cuyo bien psicológico se refiere a la felicidad y la satisfacción subjetiva en varios aspectos de la vida (por lo que la capacidad de reflexionar sobre la felicidad, las emociones, por un lado, por un lado, se elige para elegir el que lo elige).

Todo ello destaca a las dimensiones de bienestar psicológico que, Según propuesto por Sánchez-Cánovas (1998, citado por Aguirre, 2022), el modelo de evaluación contempla 4 dimensiones de bienestar psicológico, que son: a) Bienestar subjetivo, que es la alegría y la positividad emocional experimentadas por las personas. b) Bienestar material, relacionado con la satisfacción percibida en términos económicos y materiales, pero desde la perspectiva personal del individuo en lugar de una visión externa o de observador. c) Bienestar laboral, se entiende acerca de la felicidad general en la vida que abarca aspectos como el matrimonio y la familia. El escritor también cree que este tipo de bienestar es muy importante para la salud, debido a la evidencia que indica que el descontento laboral es una de las principales causas de estrés laboral y d) Bienestar en las relaciones de pareja, es una de las cosas más importantes para el bienestar general es tener relaciones de pareja saludables, cuando ambos miembros están en sintonía, habrá mayor satisfacción.

En las explicaciones acerca del bienestar psicológico, como categoriza (Castro, 2009), también se puede incluir teorías situacionales. Estas teorías sugieren que el bienestar se logra al acumular momentos de felicidad a lo largo de la vida (Diener et al., 1991). El foco de estos modelos se encuentra en las oportunidades con las cuales las personas cuentan en su existencia. Por otro lado, teorías personológicas también conocidas como teorías top-down sugieren que el bienestar proviene de los rasgos de

personalidad, por lo cual, si estos rasgos ya están establecidos, el bienestar, también lo está.

Las teorías de la adaptación explican que luego de experimentar un evento estresante, las personas pueden adaptarse y recuperar su bienestar, según Myers (1992). En esta teoría, los procesos automáticos son esenciales porque buscan conducir hacia un estado presente en el que el impacto del evento se minimiza. Como resultado, los recursos personales siguen siendo accesibles para responder a los nuevos estímulos que requieren atención en ese momento (Fredrick y Loewenstein, 1999).

Se enfocan en la teoría de la contradicción de Michalos (1986) y señalan que la percepción de bienestar de un individuo depende de múltiples factores y no de uno solo. Los factores decisivos incluyen, entre otros, la comparación entre el nivel de vida deseado y la situación de vida actual. Además, las diferencias se pueden observar en comparación con estándares externos establecidos por otros o alcanzados por uno mismo (Diener y Fujita, 1995). Según esta última teoría, las personas se sienten felices cuando sus sentidos mejoran significativamente en comparación con los demás. En cambio, si experimentas lo contrario, serás infeliz (Castro, 2009). Se entiende que la felicidad y el bienestar no se determinan por la comparación con uno mismo, sino por la libre elección de con quién hacerlo (Taylor et al., 1983).

Así mismo se tiene componentes del bienestar psicológico, De acuerdo con Parada (2015), hay ciertos elementos específicos que se pueden considerar, como los siguientes:

Componente cognitivo: Se refiere a las destrezas, aptitudes que una persona percibe tener, valoraciones críticas y opiniones sobre el rendimiento del individuo, así mismo el Componente afectivo: Es relacionado con la autoestima y el amor propio, como también el, Componente conductual: Alinear con objetivos y metas, al mismo tiempo que se desarrollan habilidades, se fortalecen fortalezas y se aumenta el potencial personal.

El autor indica que la psicología del bienestar se divide en tres elementos. El primer factor es el cognitivo; implica una percepción de satisfacción con la vida, la evaluación de la propia satisfacción en varios aspectos y emitir un juicio sobre ella. Es un conocimiento directo controlado por creencias, pensamientos y reflexología de sí mismo. La otra parte es la emoción en términos de eludir emociones positivas o negativas. El estado afectivo es sentirse reconocido, apreciado y positivo sobre la vida. El último se relaciona con comportamientos autónomos porque el esfuerzo por creer en el éxito conduce a una lucha constante que promueve la autonomía personal.

Con respecto a la variable de estudio se tiene características del bienestar psicológico, donde Vázquez, Hervías, Rahona y Gómez (2009), mencionan variedad de atributos que poseen los individuos por salud mental en buen estado psicológico: Muestran autoaceptación a pesar de considerar sus limitaciones. Mantienen relaciones positivas y beneficiosas con los demás, consideran las particularidades del entorno y aprovechan las posibilidades que este les ofrece, demuestran mayores niveles de competencia y habilidades al mostrar independencia en sus acciones y opiniones frente a sus compañeros, presentan un objetivo claro de la vida, están en la búsqueda de aumentar su desempeño y habilidades, además de obtener más conocimientos. Según los autores mencionados, el bienestar psicológico se basa en la percepción individual, acompañada de las limitaciones y el crecimiento personal mediante la mejora de habilidades para resolver problemas difíciles. También es crucial cultivar vínculos con los demás para facilitar la comunicación y cumplir con sus exigencias. De esta manera, adquiere independencia de manera individual, pudiendo solucionar sus necesidades más importantes. Finalmente, la meta en la vida consiste en unir fuerzas para superar los desafíos y convertirlos en oportunidades.

Como teorías más representativas, del bienestar psicológico, la cual se sustenta Según Turienzo (2016), indica que la teoría de Maslow (1954) sustenta el bienestar psicológico. La autorrealización se encuentra en la cúspide de la pirámide de necesidades humanas de esta teoría, que comienza en la base con las necesidades biológicas. Además, se destaca que el cambio de una necesidad a otra es un proceso activo y debe realizarse de manera sincronizada, ya que la falta de cumplimiento de un nivel impedirá el progreso a los niveles posteriores. Las necesidades básicas exclusivamente fisiológicas, es decir, aquellas que son imprescindibles para la supervivencia, se encuentran en la base. El sentimiento de pertenencia se encuentra en el tercer nivel, seguido de la escasez de protección, que destaca la insuficiencia de evaluarse seguro. Más tarde, se encuentra la importancia de la autoestima, que se relaciona con la evaluación, la perspectiva o la imagen de uno mismo y la realización personal. Este nivel final implica el desarrollo de las habilidades del individuo y la creación de un legado a través de sus acciones.

Según el autor, la teoría de Maslow es una pirámide que organiza las necesidades humanas en niveles secuenciales y fluidos. Si sigue esa dirección, logrará la felicidad. En este contexto, la jerarquía inicial se encarga de cubrir las necesidades básicas del ser humano, que son esenciales para su vida, como la salud, la respiración, la vestimenta, el hambre, el sexo, el sueño y la vivienda. En la segunda etapa enfoca en la seguridad,

priorizando la protección y estabilidad, buscando empleo y generando ingresos. En la tercera etapa se destaca la integración social con personas en busca de afecto y amor, también desea formar una familia y participar en la comunidad. La autoestima se basa en el reconocimiento y respeto hacia uno mismo, reconociendo habilidades, confianza y logros, valorando la identidad y mostrando autonomía. Por último, la realización personal es el punto más alto, alcanzando el potencial individual y cumpliendo metas, requiriendo virtud y pasión para lograr la autorrealización. En resumen, lograr no es suficiente, es importante darle significado a la vida y alcanzar la satisfacción de las necesidades.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo de investigación

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo caracterizado por el análisis e investigación de la realidad objetiva, creando mediciones y evaluaciones numéricas que facilitan la recopilación de datos confiables. El objetivo es identificar explicaciones de contraste y generalizadas que se apoyan en el área estadística (Hernández, 2014). En este escenario, los datos se recopilados fueron a través de la escala Likert con un nivel de evaluación numérica que varía de 1 a 5, donde las alternativas de reacción incluyen: Al personal administrativo de Ugel Mariscal de Luzuriaga en 2024, Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), Algunas veces (2) y Nunca (1).

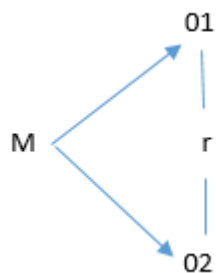
Además, se adoptó el tipo de estudio aplicada, que se centra en identificar la ley o los principios, así como el estudio exhaustivo de los conceptos de disciplina científica, considerándolo como el punto de partida para el análisis (Sánchez y Cortez, 2018). El propósito de este estudio es crear un vínculo entre el entorno laboral y el pozo psicológico del personal administrativo de la Luzuriaga mariscal de Ugel con el objetivo de distinguir los componentes emocionantes que podrían estar relacionados con la comunidad científica.

Se clasifica de manera correlación en función de su nivel de profundidad. Hernández, et., al (2014) postulan que el propósito de estos estudios es determinar el compromiso o el vínculo entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico. Por lo tanto, se simplificará un entorno de estudio y relación y una actitud de bienestar psicológico hacia el personal administrativo relacionado con el personal administrativo.

2.2. Diseño de investigación

El enfoque metodológico de investigación seleccionado para este estudio se caracteriza por su naturaleza no experimental, ya que se lleva a cabo sin alterar las variables y se observan los fenómenos en su entorno para posteriormente analizarlos. Específicamente identificada como un diseño correlacional, en última instancia, se trata de un estudio de corte transversal, dado que su característica esencial radica en que todas las mediciones se llevan a cabo en un momento específico (Wang et al., 2020).

“Se utilizará el diseño correlacional, cuyo gráfico se muestra a continuación”:



En donde:

M: Muestra de estudio.

01: Clima laboral

02: Bienestar psicológico

r: Correlación de las variables de estudio

2.3. Población y muestra

La población contemplada en la investigación estuvo conformada por los trabajadores de la UGEL Mariscal Luzuriaga durante el año 2024, alcanzando un total de 284 personas, entre las cuales se incluyen administrativos, locadores de servicios, así como personal de mantenimiento y vigilancia.

Se refiere a un conjunto específico que comparte ciertos tipos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). En este caso, el grupo estará conformado por el personal administrativos de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024; quienes son un total de 111 administrativos. En el presente estudio, se estableció como criterio de inclusión a los trabajadores activos de la UGEL que desempeñan funciones administrativas, quienes fueron considerados para integrar la muestra de investigación.

Muestra: Se considera a un conjunto específico de una determinada población (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). En este estudio, la muestra estuvo constituida por los 111 trabajadores que desempeñan funciones administrativas en la UGEL Mariscal Luzuriaga durante el año 2024.

Tabla 1

Distribución del personal administrativo por direcciones, oficinas y áreas.

Nº	DIRECCIÓN, OFICINAS, UNIDAD Y/O AREAS	CANT. TRABAJADORES ADM.
1	Dirección	10

2	Oficina de asesoría legal	4
3	Oficina de órgano control interno	3
4	Área de gestión administrativa	27
5	Área de gestión institucional	15
6	Área de gestión pedagógica	52
Total		111

Nota: Datos obtenidos de la UGEL Mariscal Luzuriaga

El presente estudio utilizó el muestreo aleatorio simple como técnica de selección, al trabajar con un subconjunto representativo de la población total. La muestra quedó conformada por 111 trabajadores administrativos elegidos de manera aleatoria, quienes cumplían con los criterios de inclusión definidos para la recolección de información. Este procedimiento aseguró datos confiables y precisos, minimizando el sesgo de selección y garantizando la representatividad del grupo administrativo sin recurrir a procedimientos estadísticos complejos de extrapolación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

El estudio utilizó la técnica de la encuesta, como cuestionarios orientadas a medir el clima laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores administrativos de la UGEL Mariscal Luzuriaga. Para ello, se hizo uso de los siguientes instrumentos:

El cuestionario inicial de "Clima Laboral", desarrollado por Sonia Palma (2004), comprendía 50 ítems segmentados en cinco componentes: autorrealización (11 ítems), involucramiento laboral (9 ítems), supervisión (11 ítems), Comunicación (9 ítems), Condiciones laborales (10 ítems) Además, su fiabilidad es de 97 y presenta características de validez constructiva favorables. Una escala de evaluación que abarca desde "nunca" o "nunca" (1), "un poco" (2), "regularmente" o "algo" (3), "mucho" (4), "todo" o "siempre". Así se obtiene una clasificación que establece que una puntuación superior favorece la percepción del entorno laboral, mientras que una puntuación inferior corresponde a la interpretación contraria que se establece de la siguiente manera: En la escala general tenemos que Muy desfavorable es de (58-86), Desfavorable (87-114), Medio (115-143), Favorable (144-171), Muy favorable (172-200), así mismo en las dimensiones tenemos en: Autorrealización Muy desfavorable es de (10-16), Desfavorable (17-23), Medio (24-30), Favorable (31-37), Muy favorable (38-44), Involucramiento laboral es de Muy

desfavorable (10-15), Desfavorable (16-20), Medio (21-25), Favorable (26-30), Muy favorable (31-36), con respecto a Supervisión es Muy desfavorable (11-17), desfavorable (18-23), Medio (24-30), Favorable (31-36), Muy favorable (37-43), Comunicación es Muy desfavorable (11-16), Desfavorable (17-21), Medio (22-27), Favorable (28-32), Muy favorable (33-38), Condiciones laborales se puntúa en Muy desfavorable (15-20), Desfavorable (21-25), Medio (26-31), Favorable (32-36), Muy favorable (37-42).

No obstante, se consideró realizar el análisis de Confiabilidad de la primera variable con 111 trabajadores administrativos a fin de determinar la confiabilidad de consistencia interna a través del coeficiente Alpha de Cronbach, así, encontramos que este indicador asciende a 0,803 en la escala total. Esto indica que son aceptable dentro los márgenes esperados. Así mismo la validez de contenido se realizó para este estudio mediante análisis de prueba de ítems y los cálculos estadísticos se realizaron utilizando el criterio de aceptación de que la significancia debe exceder 0,25 para ser válida. Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de ítems evidenciaron también vínculos significativos que respaldan la validez de la escala utilizada para medir el clima laboral.

Por otro lado, la Escala de Bienestar Psicológico (PBE), de Sánchez-Cánovas en 1998; modificada por Aguirre en 2018, identifica 65 ítems con cinco dimensiones de bienestar: Bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral, bienestar con la pareja, adquiriendo una puntuación de 1-5 entre "Nunca" y "Siempre", con la excepción de los aspectos de pareja, que oscilaron entre "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo". Las respuestas se dan en una escala de Likert. Las cuatro subescalas tienen diferentes niveles de confiabilidad debido a la consistencia interna. Relaciones con bienestar psicológico subjetivo ($\alpha = .940$), bienestar material ($\alpha = .921$), bienestar ocupacional ($\alpha = .765$) y relaciones interpersonales. Socio ($\alpha = .634$). La escala de bienestar psicológico tiene una relación entre sí aceptable con un coeficiente global $\alpha = 0,944$. Así mismo tenemos la baremación de la presente escala distribuidos de la siguiente manera, a manera general se puntúa en Bajo (201-232), Medio (233-263), Alto (264-295), como también de las siguientes dimensiones que son; Bienestar psicológico subjetivo se determina en Bajo (81-100), Medio (101-119), Alto (120-139), Bienestar material en Bajo es de (28-35), Medio (36-42), Alto (43-49), Bienestar laboral en Bajo (27-34), Medio (35-42), Alto (43-50), Relaciones con la pareja en Bajo (43-53), Medio (54-63), Alto (64-74).

De tal manera para el análisis de Confiabilidad de Bienestar Psicológico: se consideró 111 trabajadores administrativos a fin de determinar la confiabilidad de

consistencia interna a través del coeficiente Alpha de Cronbach, así, encontramos que este indicador asciende a 0,797 en la escala total. Esto indica que son aceptable dentro los márgenes esperados. Por lo tanto, la validez estadística también se realizó mediante análisis de prueba de ítems y los cálculos estadísticos se realizaron utilizando el criterio de aceptación de que la significancia debe exceder 0,25 para ser válida. Los resultados del análisis de ítems realizados también revelaron relaciones importantes que sustentan la validez de la escala de bienestar psicológico.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

La recolección de datos fue de la siguiente manera: Primero se envió carta a la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Luzuriaga solicitando el permiso correspondiente, una vez que se entregaron los permisos correspondientes se procedió a la ejecución de la toma de los instrumentos, a cada personal administrativo que formó parte del estudio. Posteriormente se procedió al vaciado de datos en excell y para la depuración se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences versión 25.0), según sus métodos se pudieron realizar el análisis descriptivo de las variables, mostrando los niveles globales de ambas variables, así como de las dimensiones de ambas variables a través de gráficos correspondientes. También se realizó el análisis inferencial puesto que el presente estudio fue de nivel correlacional y a través de los análisis bivariados se determinó los resultados.

Para la investigación se utilizó una prueba de normalidad para determinar la técnica estadística apropiada. La muestra fue de 111 trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados mostraron que los datos no seguían una distribución normal, ya que ninguno de los niveles superó el valor de 0.05. Por lo tanto, se utilizó la prueba Rho de Spearman, la cual arrojó la significancia estadística para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Durante cada fase del procedimiento, se observó un comportamiento ético y responsable, evitando cualquier forma de plagio y adheriéndose a los estándares de excelencia y autenticidad estipulados en los artículos 81 y 83 del código de ética profesional del psicólogo peruano. Se garantizará que los participantes sean debidamente informados acerca de todos los elementos pertinentes de la investigación que pudieran

tener un impacto en su decisión de participar, además de responder a cualquier interrogante que pudieran surgir. El académico honró el derecho de los participantes a seleccionar, rechazar o retirarse de la misma en cualquier momento (Colegio de Psicólogos del Perú [CPS], sf). El Código de Ética de Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI también se manifestó en este estudio por lo que, se hizo firmar el consentimiento informado a los participantes al igual que los datos obtenidos se puso de conocimiento durante todo el proceso de la investigación, lo que refleja que la evaluación de los instrumentos fue de manera confidencial y anónima, contando además con el permiso de la UGEL Mariscal Luzuriaga por la autoridad máxima.

III. RESULTADOS

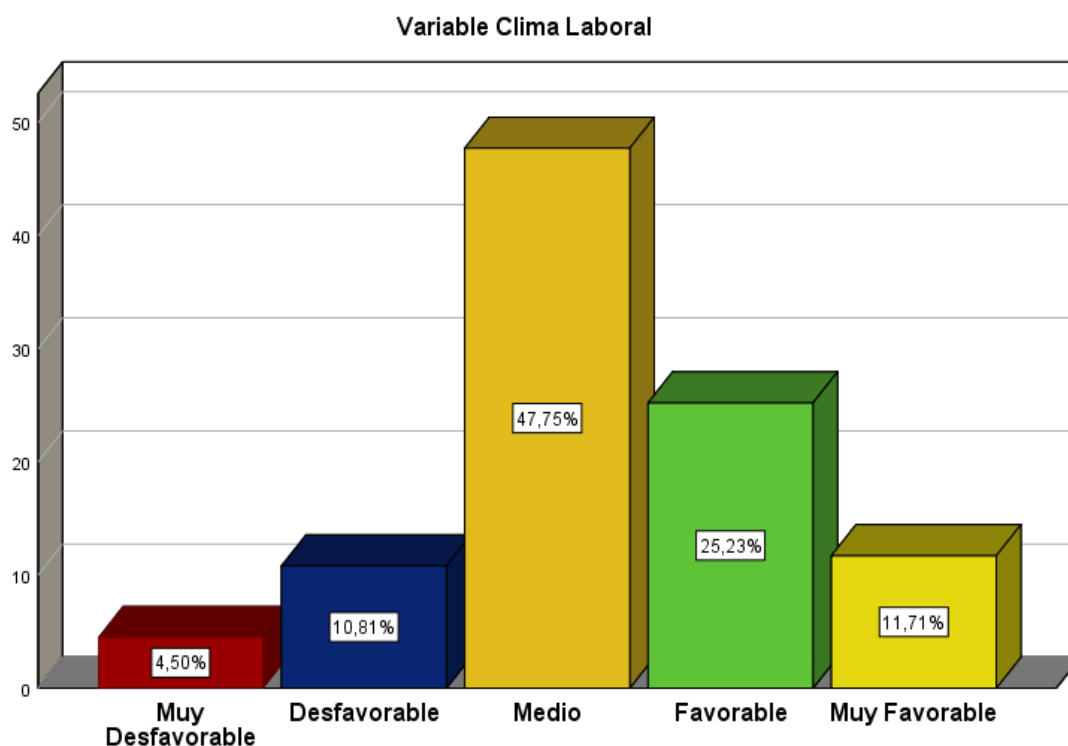
3.1. Análisis de resultado descriptivo

Los datos recopilados fueron analizados mediante estadística descriptiva para determinar la relación que existe entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga. Para el análisis se procesaron los datos, se calcularon las frecuencias y los porcentajes utilizando programas tecnológicos como EXCEL y SPSS. Los resultados se muestran en tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación, las cuales se muestran a continuación.

Resultados descriptivos de variable clima laboral y sus dimensiones

Figura 1

Resultados descriptivos de la variable clima laboral

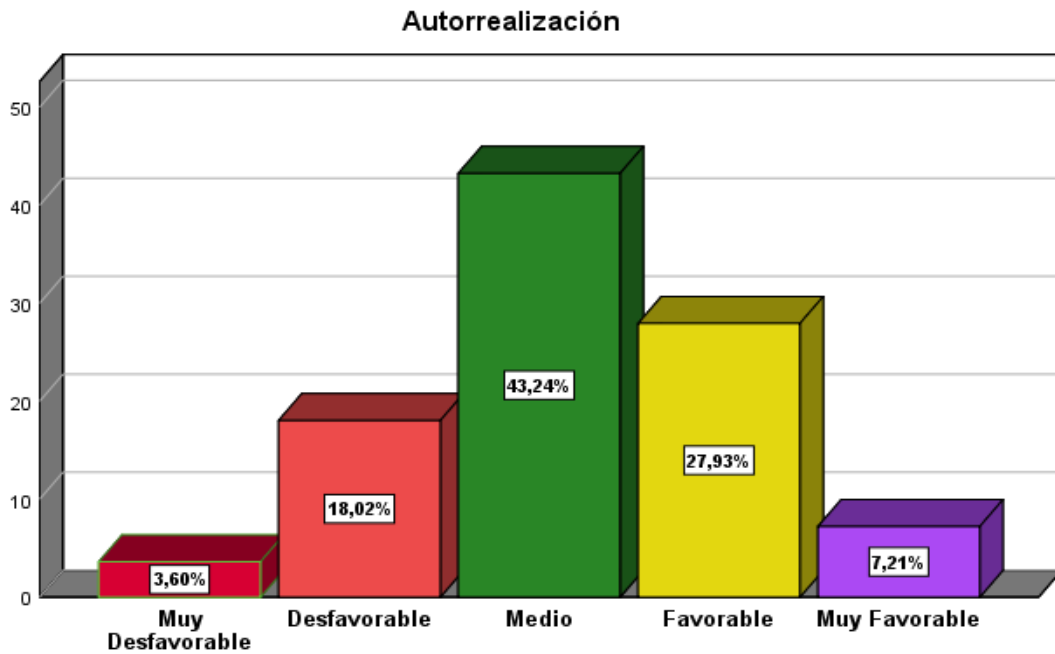


Análisis e interpretación: Al revisar los datos presentados en la Figura 1, se puede apreciar un resumen general sobre la percepción del clima laboral según los 111 empleados encuestados pertenecientes al personal administrativo. De este grupo consideran que el clima laboral alcanza en un nivel medio de (47,75%), así mismo se halló un (25,23%) que considera favorable; en contraste de (11,71%) lo califican como

muy favorable, seguidamente de (10,81%) opinan que es favorable y un (4,5%) muy desfavorable.

Figura 2

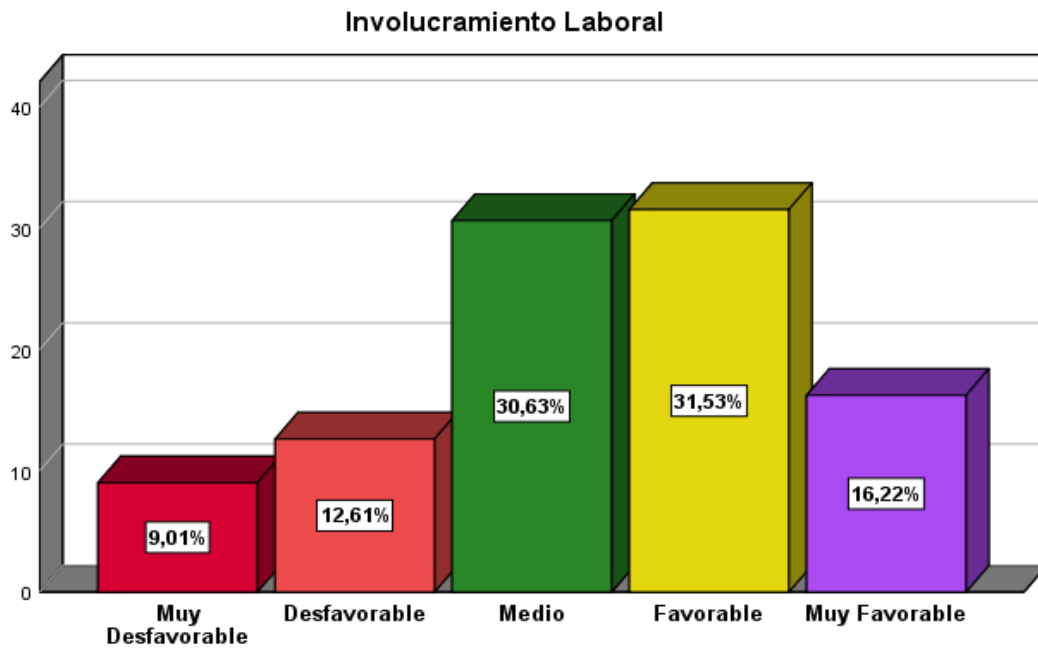
Análisis descriptivo de la dimensión autorrealización



Análisis e interpretación: Al examinar la Figura 2, se presenta un resumen de los resultados correspondientes a la dimensión “autorrealización”, con base en las respuestas de 111 colaboradores encuestados del personal administrativo. De ellos un (43,24%) manifestaron que la autorrealización es un nivel medio, mientras que un (27,93%) lo percibe favorable, y un (18,02%) lo considera desfavorable, y los restantes de (7,21%) lo considera muy favorable seguidamente por un (3,60%) de muy desfavorable.

Figura 3

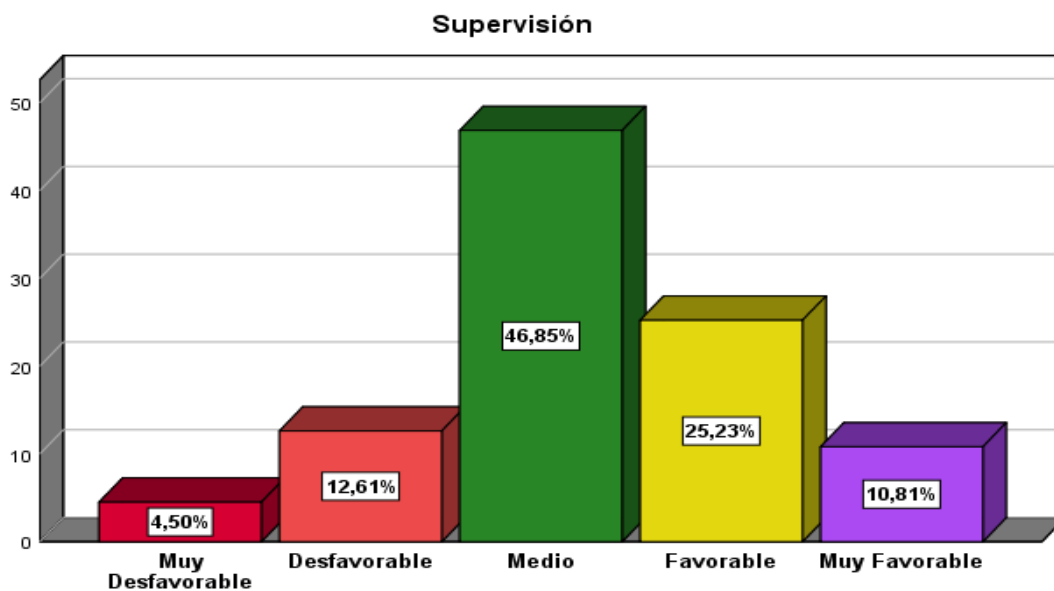
Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral



Análisis e interpretación: Al analizar la Figura 3, se presenta un resumen de los resultados correspondientes a la dimensión “involucramiento laboral”, con base en las respuestas de 111 colaboradores encuestados del personal administrativo. De ellos un (31,53%) manifestaron muy favorable, mientras que en un nivel medio de un (30,63%) así mismo un (16,22%) lo percibe muy favorable, y los restantes de (12,61%) lo considera desfavorable seguidamente por un (9,01%) de muy desfavorable.

Figura 4

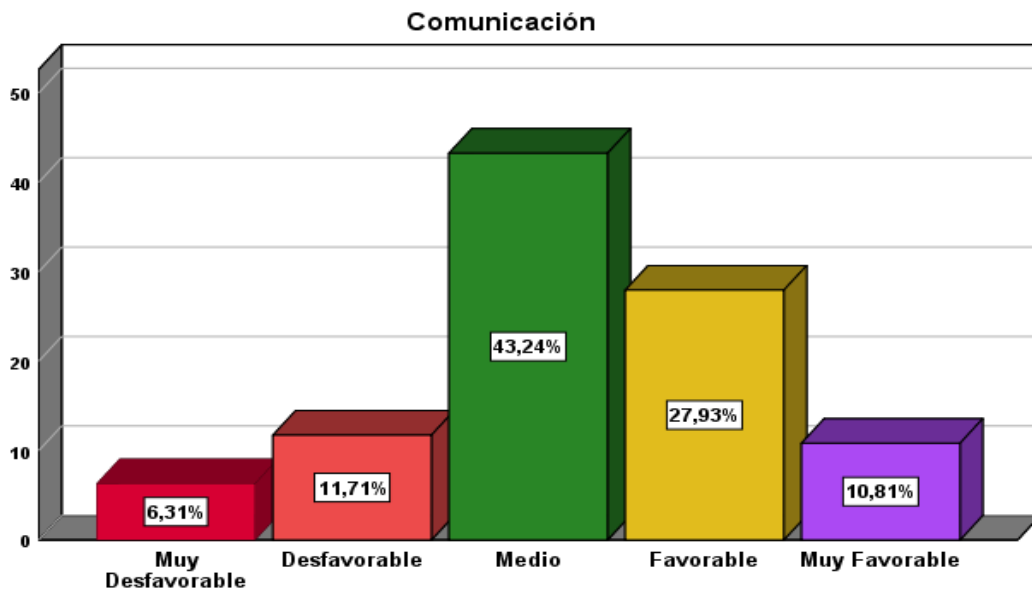
Análisis descriptivo de la dimensión supervisión



Análisis e interpretación: Al revisar la Figura 4, se presenta un resumen de los resultados correspondientes a la dimensión “supervisión”, con base en las respuestas de 111 colaboradores encuestados del personal administrativo. De ellos un (46,85%) afirman que se encuentran un nivel medio, mientras que la otra parte lo considera favorable de un (25,23%) así mismo un (12,61%) lo percibe desfavorable, y los restantes de (10,81%) lo considera muy favorable seguidamente por un (4,50%) de muy desfavorable.

Figura 5

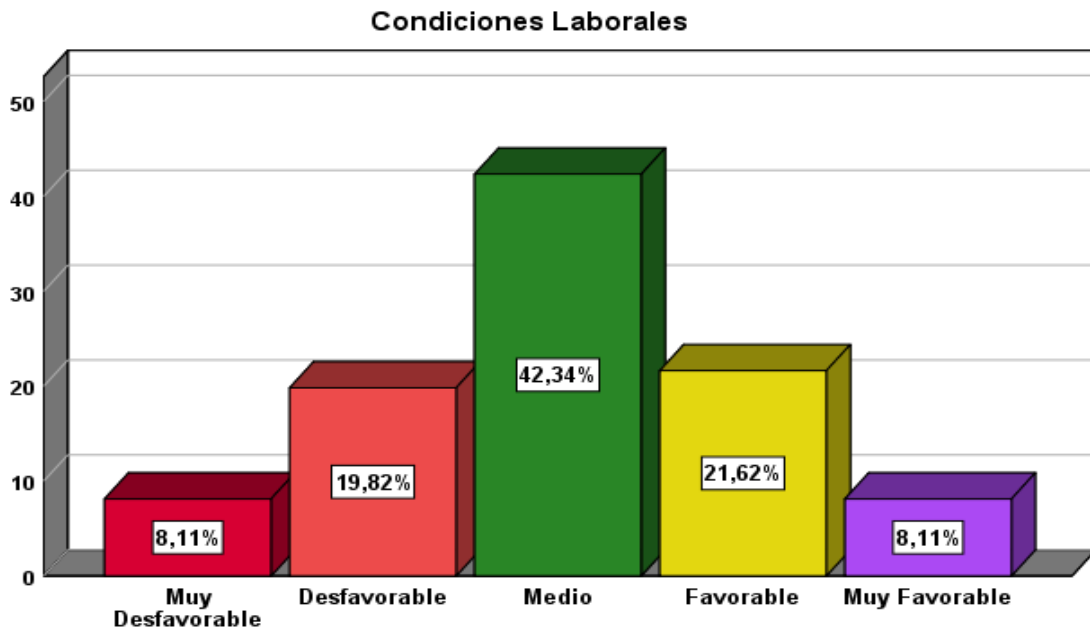
Análisis descriptivo de la dimensión comunicación



Análisis e interpretación: Al revisar la Figura 5, se presenta un resumen de los resultados correspondientes a la dimensión “comunicación”, con base en las respuestas de 111 colaboradores encuestados del personal administrativo. De ellos un (43,24%) afirman que se encuentran un nivel medio, mientras que la otra parte lo considera favorable de un (27,93%) así mismo un (11,71%) lo percibe desfavorable, y los restantes de (10,81%) lo considera muy favorable seguidamente por un (6,31%) de muy desfavorable.

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales



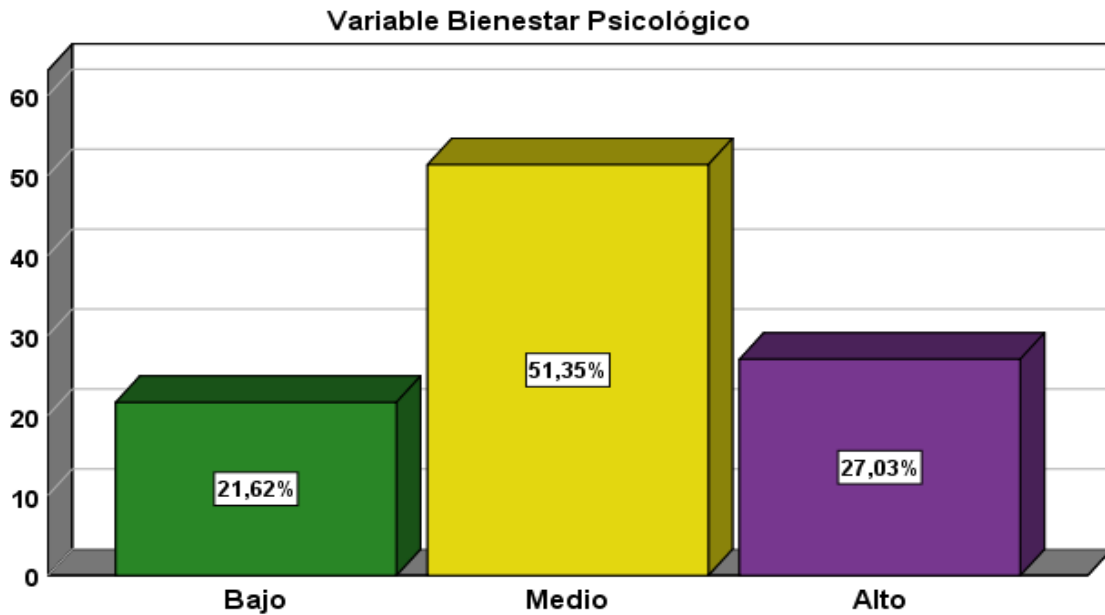
Análisis e interpretación: Al revisar la Figura 6, se presenta un resumen de los resultados correspondientes a la dimensión “condiciones laborales”, con base en las respuestas de 111 colaboradores encuestados del personal administrativo. De ellos un (42,34%) afirman que se encuentran un nivel medio, mientras que la otra parte lo considera favorable de un (21,62%) así mismo un (19,82%) lo percibe desfavorable, y los restantes de (8,11%) lo considera muy favorable seguidamente por un (8,11%) de muy desfavorable.

Resultados descriptivos de variable bienestar psicológico y sus dimensiones.

Análisis descriptivos de la variable 2 bienestar psicológico.

Figura 7

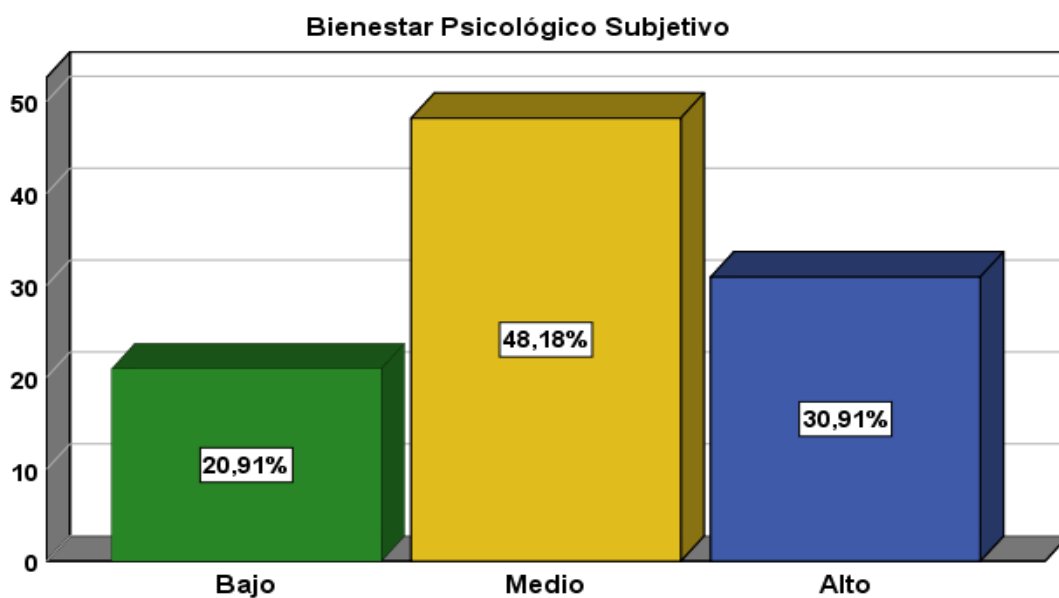
Resultados descriptivos de variable bienestar psicológico



Análisis e interpretación: Según la Figura 7, se evidencia un nivel elevado de bienestar psicológico, manifestado por un (51,35%) y un nivel alto representado por un (27,03%), mientras que únicamente un (21,62%) se encuentra en un nivel bajo, lo que evidencia que más de la mitad de la población manifiesta un bienestar psicológico positivo.

Figura 8

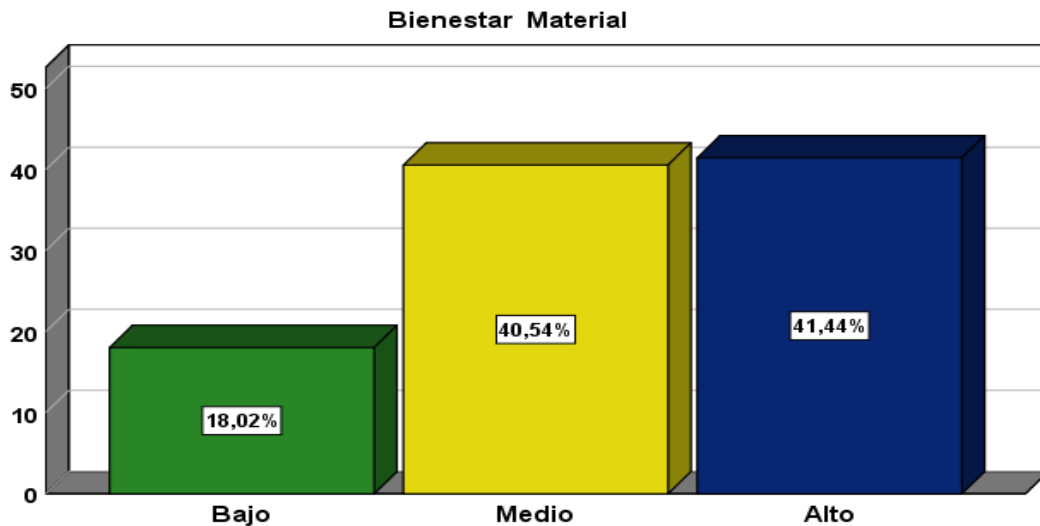
Análisis descriptivo de la dimensión bienestar psicológico subjetivo



Análisis e interpretación: Según la Figura 8, se identifica un nivel medio de bienestar psicológico subjetivo, representado por un (48,18%), seguido de un nivel alto representado por un (30,91%), y únicamente un (20,91%) se encuentra en un nivel bajo, lo que evidencia que más de la mitad de los individuos manifiesta un bienestar psicológico positivo.

Figura 9

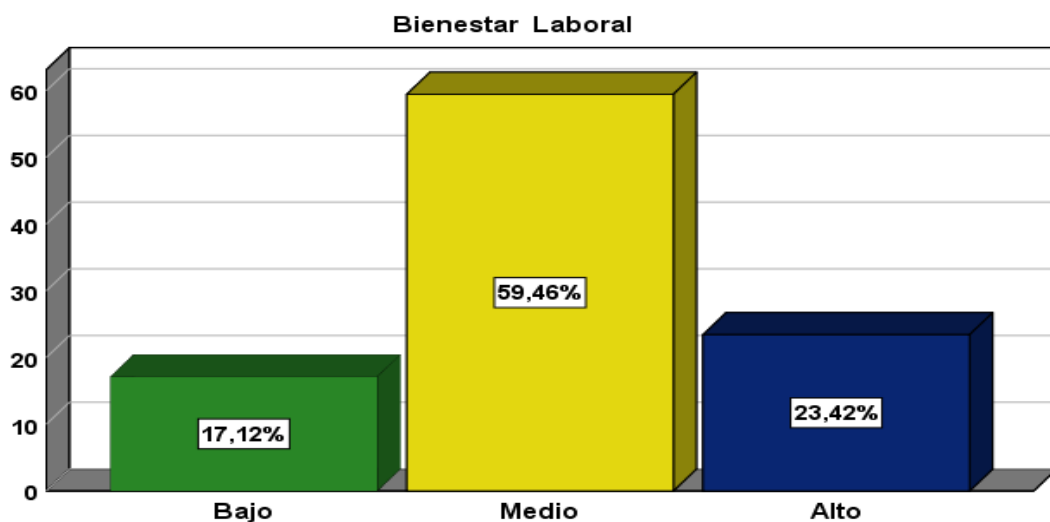
Análisis descriptivo de la dimensión bienestar material



Análisis e interpretación: Según la Figura 9, se evidencia que un 41,44% de los participantes encuestados ostenta un nivel alto en la dimensión de bienestar material. Sin embargo, en el nivel medio se registró un (40,54%), mientras que en el nivel bajo se registró un (18,02%).

Figura 10

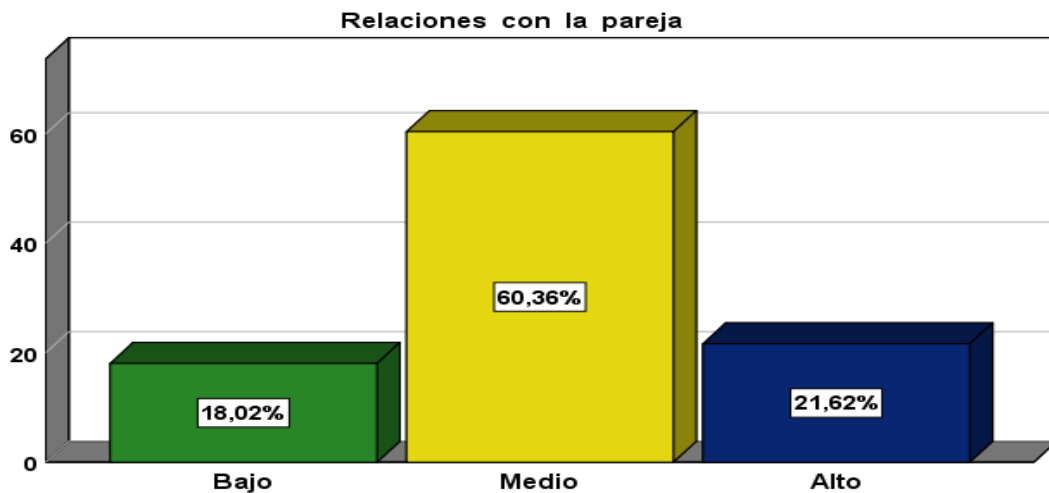
Análisis descriptivo de la dimensión bienestar laboral



Análisis e interpretación: Según la Figura 10, de acuerdo con los datos recabados, se identifica un porcentaje predominante de los colaboradores encuestados en la dimensión de bienestar laboral en un nivel medio. Sin embargo, en un nivel alto se registró un 23,42%, mientras que en un nivel bajo se registró un 17,12%.

Figura 11

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones con la pareja



Análisis e interpretación: Según la Figura 11, de acuerdo con los datos recabados, se identifica un 60,46% de los colaboradores encuestados predominante en la dimensión relaciones con la pareja. Sin embargo, en la dimensión de nivel alto se identificó un (21,62%), mientras que en la dimensión de nivel bajo se registró un (18,02%).

3.2 Análisis inferencial y/ contrastación de hipótesis

A continuación, se muestra la correlación establecida “entre la variable clima laboral y bienestar psicológico, seguidamente con sus respectivas dimensiones dentro de la población de estudio del personal administrativo de la Ugel Mariscal Luzuriaga 2024.

Dado que las variables objeto de estudio no exhiben una distribución teóricamente específica (normal), se lleva a cabo el contraste de hipótesis a través de una prueba de correlación no paramétrica, seleccionando el estadístico de Rho de Spearman, dado que los datos se representan de manera ordinal.

Los resultados obtenidos mediante el estadístico de correlación ofrecen un coeficiente (r) que facilita la interpretación de la magnitud de la compensación entre las variables. Dicho coeficiente fluctúa desde -1.0 (correlación negativa perfecta, un incremento en una variable resulta en una disminución de la otra), hasta +1.0 (correlación

positiva perfecta, un aumento proporcional de las dos variables), siendo 0.0 la ausencia de compensación entre las variables, tal como lo exponen Hernández et al. (2014).

Estimación de correlación entre variables

a) Correlación entre variable Clima laboral y bienestar psicológico.

Hipótesis general

H.G. Existe una correlación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

H.G.0 No existe una correlación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Tabla 2

Correlación entre clima laboral y bienestar psicológico.

		Bienestar Psicológico	
Rho de	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,829**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	111

**.

A través del estadístico Rho de Spearman se encontró una evaluación entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la Ugel Mariscal Luzuriaga, con un coeficiente de evaluación positiva muy alto ($r = 0.829$) y un nivel de significancia ($\text{Sig} = 0.000$) menor al valor crítico ($p < 0.05$). Por lo tanto, según el criterio de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general (H_a) que dice: "Existe una evaluación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024".

b) Correlación entre el clima laboral y las dimensiones de bienestar psicológico.

Hipótesis específica 1:

H.E.1 Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

H.E.01 No existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Tabla 3

Correlación entre clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo.

		Bienestar psicológico subjetivo	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,723**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	111

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

A través del estadístico Rho de Spearman se calcula la evaluación entre clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo, obteniendo un coeficiente de evaluación positiva alto ($r = 0.723$) y un valor de significancia (Sig = 0.000) menor al nivel crítico de contraste ($p < 0.05$). "Existe relación entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024". Por lo tanto, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H_{01}) y se acepta la hipótesis específica (H_1).

Hipótesis específica 2:

H.E.2 Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar material de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

H.E.02 No existe una correlación significativa el clima laboral y la dimensión bienestar material de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Tabla 4

Correlación entre clima laboral y el bienestar material.

		Bienestar Material	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,705**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	111

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

Mediante el estadístico Rho de Spearman se correlacionó el clima laboral y la dimensión bienestar laboral del personal administrativo, obteniendo un coeficiente de evaluación positiva alto ($r = 0.705$) y un valor de significancia ($\text{Sig} = 0.000$) menor al nivel crítico de contraste ($p < 0.05$). Por lo tanto, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica (H_2), la cual dice: "Existe relación entre el clima laboral y la dimensión bienestar material del bienestar psicológico en el personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024".

Hipótesis específica 3:

H.E.3 Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

H.E.03 No existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Tabla 5

Correlación entre clima laboral y el bienestar laboral.

		Bienestar Laboral
Rho de	Clima Laboral	Coeficiente de correlación
		,737**
Spearman		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		111

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

El análisis mediante el coeficiente Rho de Spearman encontró una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral del personal administrativo, con un coeficiente de correlación de $r=0.737$. Además, se obtuvo un valor de significancia estadística de $\text{Sig}=0.000$, el cual es menor al nivel crítico establecido ($p<0.05$). Por lo tanto, y de acuerdo con la regla de decisión, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis específica (H_3), por lo que se comprometió que "Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico en el personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024".

Hipótesis específica 4:

H.E.4 Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

H.E.04 No existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Tabla 6

Correlación entre clima laboral y relaciones con la pareja.

		Relaciones con la Pareja	
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	,745**
Spearman	Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	111

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

A través del estadístico Rho de Spearman, se correlacionó el clima laboral y la dimensión relaciones de pareja del personal administrativo, arrojando una clasificación positiva alta ($r=0.745$). Además, el análisis mostró un valor de significancia de $\text{Sig}=0.000$, que es menor que el nivel crítico ($p<0.05$). En ese sentido, y de acuerdo con la regla de decisión, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis específica (H_4): "Existe una evaluación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones de pareja del bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024".

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados para el objetivo general muestran que existe una correlación positiva y altamente significativa, donde $r=0.829$ y $\text{Sig}=0.000$, siendo menor al nivel crítico establecido ($p<0.05$). Por lo tanto, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis general, la cual establece: "Existe relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024". A medida que se optimiza la percepción del ambiente de trabajo, se favorece el bienestar psicológico del trabajador. Lo que es confirmado por Villanueva y Alcántara (2021), que en su estudio sobre el ambiente laboral y salud mental en trabajadores del Hospital Apoyo Cajabamba, Cajamarca, encuentran resultados similares con una comparación mínima, pero significativa. Asimismo, Estares y Espino (2020) en su investigación sobre bienestar psicológico y clima laboral en la Municipalidad distrital de Parcona, Ica, Perú, hallaron que existe una limitación positiva entre ambas variables, siendo significativa a 0,000 y 416. En su estudio de tesis sobre la vida laboral y salud mental en enfermeras del Centro Hospitalario Cayetano Heredia de San Martín de Porres, Jaque (2019) realizó a través del estadístico Spearman que existe una calificación positiva moderada y altamente significativa entre la calidad de vida y el bienestar psicológico ($Rho = 0,636$, $p= 0,000$). Estos resultados destacan que un ambiente laboral positivo favorece el bienestar psicológico de los trabajadores administrativos en las organizaciones. El valor que el autor logró fue de 0,280.

Para el objetivo específico 1, los resultados del estadístico Rho de Spearman indicaron que existe correlación entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo. Se registró un coeficiente de evaluación positiva alto ($r = 0,723$) y un valor de significancia ($\text{Sig} = 0,000$) que no superó el nivel alfa de contraste ($p < 0,05$). De acuerdo con el marco de decisión planteado, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, determinando que: "Existe relación entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024". Este argumento es respaldado por Fonseca & Cruz (2019), en su investigación bienestar psicológico subjetivo y compromiso organizacional en instituciones educativas mexicanas, en dicho estudio el autor concluye que existen relaciones recíprocas entre ambas variables, identificando como mejor modelo el que presenta relaciones recíprocas y positivas entre el CO y el BS de ($0=65.627$; $g1=18$; $p=0.000$). Se concluye que un incremento en el CO genera un

incremento en el BS psicológico de los trabajadores, y la relación positiva entre ambas variables es recíproca. De tal manera, Vicuña (2021) en el estudio desarrollado del entorno laboral y la salud mental de los profesores universitarios en Lima, encontró una relación moderada entre el ambiente de trabajo y el bienestar psicológico subjetivo de ($r = 0,32$) que no es ajeno a los resultados encontrados, la cual se ven explicados por la teoría de Sánchez-Cánovas (1998, citado por Aguirre, 2022) que el bienestar psicológico subjetivo se define como la percepción individual de satisfacción y felicidad en la vida, que se ve relacionada por la vida laboral y otras áreas significativas para cada persona. En el contexto actual se puede plantear que la forma en que los trabajadores perciben el clima laboral en la Ugel Mariscal Luzuriaga influye en su bienestar psicológico.

Para el objetivo específico 2, los resultados del estadístico Rho de Spearman muestran que existe una evaluación entre el clima laboral y la dimensión de bienestar material del personal administrativo, con un coeficiente de evaluación positiva muy alto ($r = 0.705$) y un nivel de significancia ($\text{Sig} = 0.000$) menor al nivel crítico de contraste ($p > 0.05$). De acuerdo con el criterio de decisión, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis específica, y se llega a la conclusión de que: "Existe relación entre el clima laboral y la dimensión bienestar material y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024". Este descubrimiento se apoya en la teoría planteada por Sánchez-Cánovas (1998, citado por Aguirre, 2022), que definen el bienestar material como la satisfacción con las cosas económicas y materiales, pero en lo individual y desde fuera (un observador). En otras palabras, el bienestar material siempre va a depender no solo de las condiciones objetivas de trabajo, sino también de las expectativas, valores y percepciones de los trabajadores. Por lo tanto, el clima laboral es el conjunto de percepciones compartidas por los empleados sobre las características de su entorno de trabajo, un factor más importante para el bienestar material de los empleados administrativos. Asimismo, en su estudio sobre el clima laboral y la salud mental de docentes universitarios en Lima, Vicuña (2021) encontró que existe una baja valoración entre el clima laboral y el bienestar material ($r = 0,26$). Estos hallazgos resaltan la importancia de tener en cuenta el clima laboral y su asociación con el bienestar material del personal administrativo de la Ugel Mariscal Luzuriaga.

Paralelamente, los resultados relacionados con la hipótesis específica 3 mostraron, a través del estadístico Rho de Spearman, que existe una alta valoración entre el clima laboral y la dimensión de bienestar laboral del personal administrativo, con un coeficiente de variación de $r=0.737$. Estos hallazgos concuerdan con los de Zeng et al. (2020),

quienes, en una investigación transversal a nivel nacional sobre el entorno laboral asociado a la salud mental de los trabajadores y la satisfacción laboral en China, encontraron que el bienestar laboral se relaciona significativamente con el clima laboral. Se encontraron que los trabajadores que se desempeñan en un ambiente hostil y de alta exigencia ven reducida su autonomía laboral y que esto se asocia a un menor bienestar laboral y mental y a una menor satisfacción laboral. Este hallazgo no es ajeno a la investigación de Quiroz, M. (2017), la cual indica una valoración regular entre la dimensión condiciones laborales de la Además, se obtuvo un valor de significancia estadística de $\text{Sig}=0.000$, el cual es menor al nivel crítico establecido ($p<0.05$). De acuerdo a la regla de decisión planteada, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, determinando que "Existe relación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024". Clima laboral variable y las dimensiones de bienestar psicológico. Además, los factores de participación laboral tienen similitudes con la escala de Clima Organizacional. En el contexto referido se aplicaron los cuestionarios de clima laboral (CL-SPC) elaborados por Sonia Palma y la escala de bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas. Finalmente, Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) encontraron una compensación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Bienestar Psicológico, específicamente en la variable de Bienestar Psicológico. El cierre hace hincapié en la importancia de tener un ambiente físico y social apropiado en el trabajo, ya que esto contribuye al bienestar mental y genera satisfacción laboral.

Los hallazgos del objetivo específico 4 revelaron que existe una asociación entre el clima laboral y la dimensión relaciones de pareja del personal administrativo, con un coeficiente de correlación positiva alto ($r=0.745$). El análisis arrojó un valor de significancia de $\text{Sig}=0.000$, el cual es menor al valor crítico definido ($p<0.05$). De acuerdo con la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, por lo que " Existe una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja del bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024". Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Jaque (2019), que estudió las características de la vida laboral y la salud mental en enfermeras del Centro Hospitalario Cayetano Heredia, San Martín de Porres. En la evaluación de Spearman se encontró una calificación positiva moderada y altamente significativa entre la calidad de vida y el bienestar psicológico y la dimensión relaciones con la pareja ($Rho = 0,636$, $p = 0,000$). Asimismo, Cieza, L. y Rivadeneira, S. (2019) confirman las

diferencias encontradas; sostienen que existe una asociación positiva y significativa entre el Clima Organizacional y el Bienestar Relación de Pareja de la variable Bienestar Psicológico. Por el contrario, También se puede hipotetizar que un buen ambiente laboral puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y mejorar la administración del tiempo, lo que puede permitir tener mejores relaciones románticas. Un ambiente laboral negativo genera estrés, frustración y afecta las relaciones interpersonales, incluso las de pareja.

De acuerdo a los resultados encontrados, es importante considerar ciertas limitaciones al estudio que pudieron haber afectado los resultados encontrados. Durante la primera fase, el tamaño de la muestra elegida ($n = 111$) puede no ser suficiente para encontrar una diferencia significativa entre las variables o no ser representativa de la población estudiada del personal administrativo de la Ugel Mariscal Luzuriaga. Segundo, la evaluación: los instrumentos utilizados para medir el clima laboral y el bienestar psicológico podrían no ser las más apropiadas para el contexto de los trabajadores administrativos de la Ugel Mariscal Luzuriaga. Se recomienda aumentar el número de participantes o utilizar un método de muestreo más aleatorio y estratificado, garantizando así la heterogeneidad y la generalización de los resultados. En una etapa posterior, el clima organizacional y el bienestar psicológico no serán las únicas variables que mediatizan la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en los empleados administrativos. Estas variables se podrían explicar para solucionar la diferencia entre el ambiente laboral y el bienestar psicológico, e identificar los factores que favorecen o dificultan el bienestar de los trabajadores administrativos. Es importante verificar la validez y confiabilidad de las escalas y adaptarlas a las características culturales y laborales de los participantes. Sería interesante analizar otras variables que podrían estar actuando como moderadoras o mediadoras, como por ejemplo el estrés, el compromiso, la motivación, el apoyo social, etc. Al interpretar los resultados encontrados, deben considerarse algunas limitaciones inherentes al estudio que pudieron influir en los resultados encontrados.

En resumen, el estudio establece tres restricciones fundamentales: la magnitud de la muestra, la elección de las variables y la respectiva cuantificación de dichas variables. Estas restricciones podrían comprometer la validez y la generalización de los descubrimientos en lo que respecta a la compensación entre el ambiente laboral y el bienestar psicológico de los empleados administrativos. Pese a sus limitaciones, el estudio no desestima la relevancia de las variables analizadas para el bienestar laboral, sino que

ofrece la posibilidad de explorar de forma más exhaustiva los factores que participan en dicha relación. Para optimizar la investigación, se sugiere: la ampliación de la muestra y la adopción de un método de muestreo que sea más representativo y diverso. La integración de factores suplementarios con la capacidad de moderar o mediar la relación entre el ambiente laboral y el bienestar psicológico, abarcando aspectos como el estrés, la dedicación, la motivación, el respaldo social, entre otros factores. Es esencial llevar a cabo una revisión o adaptación de los instrumentos de cuantificación de variables, considerando el contexto y la cultura laboral.

En última instancia, los hallazgos encontrados no descartan la relevancia de estas variables para el bienestar laboral, sino que exigen un estudio más detallado y análisis para entender los elementos que participan en dicha relación. Por consiguiente, se recomienda llevar a cabo investigaciones futuras que tomen en cuenta las restricciones identificadas y que aporten nuevas evidencias y puntos de vista sobre el asunto en cuestión.

V. CONCLUSIONES

1. Sobre los hallazgos encontrados, existe una correlación positiva alta, con un coeficiente de $r=0.829$ y un valor de significancia de $\text{Sig}=0.000$, el cual es menor al nivel crítico establecido ($p<0.05$). En consecuencia, y de acuerdo con la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se concluye que: “Existe una correlación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024, a mejor clima laboral mejor será el bienestar psicológico.
2. En los resultados encontrados se pudo determinar un coeficiente de correlación positivo de alta magnitud ($r = 0.723$) y un valor de significancia ($\text{Sig} = 0.000$) inferior al nivel crítico de contraste ($p < 0.05$). En consecuencia, conforme a la norma de decisión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, concluyendo que: " Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar psicológico subjetivo del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024”, En este contexto se puede decir que la percepción del clima laboral que tienen los empleados de la Ugel Mariscal Luzuriaga se denota como afecta su bienestar psicológico.
3. Los resultados demuestran un coeficiente de correlación positivo de alta magnitud ($r = 0.705$) y un valor de significancia ($\text{Sig} = 0.000$) inferior al nivel crítico de contraste ($p < 0.05$). En consecuencia, siguiendo la norma de decisión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, concluyendo que: "Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar material de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024”, es decir, cuando los colaboradores se sienten valorados en un ambiente laboral positivo y perciban su situación material de manera favorable contribuyera a un mayor bienestar psicológico.
4. De igual manera, se identificó una correlación positiva alta entre clima laboral y la dimensión bienestar laboral del personal administrativo, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r=0.737$. Además, el valor de significancia estadística fue de $\text{Sig}=0.000$, el cual es inferior al nivel crítico establecido ($p<0.05$). En consecuencia, y conforme a la regla de decisión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, concluyendo que “Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión bienestar laboral de bienestar psicológico del personal

administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024”, por tal razón se puede decir un clima laboral positivo contribuye al bienestar de los empleados, mientras un clima negativo afecta su bienestar, por lo tanto la relación entre ambos no es inversa, sino directamente proporcional.

5. Se concluye que, se evaluó la correlación entre clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja del personal administrativo, obteniendo un coeficiente de correlación positivo alto ($r=0.745$). Asimismo, el análisis arrojó un valor de significancia de $Sig=0.000$, el cual es menor que el nivel crítico establecido ($p<0.05$). En este contexto, y conforme a la regla de decisión, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, concluyendo que “Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión relaciones con la pareja de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024”, ante este resultado se puede decir ante un buen clima laboral mejores relaciones personales y mejor bienestar emocional, así mismo de manera inversa, por lo que se debe fomentar un clima laboral positivo para promover el bienestar de los empleados en sus relaciones personales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Ugel Mariscal Luzuriaga, potenciar sus competencias y habilidades para contribuir a los rendimientos elevados en relación con los propósitos, objetivos, metas y logros del éxito requeridos por la organización, preservando un equilibrio emocional estable y satisfacción con la vida.
2. Se recomienda al personal administrativo mantener un compromiso constante con la institución, demostrando calidad en cada una de sus funciones, tareas u obligaciones cotidianas, lo que propicia un desarrollo profesional y laboral que permita la maximización de sus capacidades y potencialidades.
3. Se recomienda que la Ugel Mariscal Luzuriaga otorgue prioridad a la comunicación asertiva, fomente la empatía con su entorno, comunidad y equipo de trabajo, facilite la toma de decisiones y potencia el reconocimiento de sus emociones personales y las de sus colegas, con el objetivo de continuar con la promoción de ambientes laborales adecuados y un bienestar psicológico estable en la entidad mencionada.
4. Se recomienda al personal administrativo preservar el equilibrio de cohesión entre cada integrante, poner énfasis en la coordinación eficiente frente a las obligaciones previamente establecidas, y promover el respeto, la responsabilidad, la transparencia y la equidad.
5. Se recomienda al personal administrativo mantener la inteligencia emocional en relación con la regulación de sus emociones, promoviendo la empatía, la tolerancia y la comunicación asertiva, a pesar de la exposición a situaciones de estrés que, debido a la naturaleza de su trabajo, están expuestas a ellas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akbulat, M., Amarat, M., Yildirim, Y., Yildirim, K., y Taş, Y. (2022). Moderating effect of psychological well-being on the effect of workplace safety climate on job stress. *Int J Occup Saf Ergon*, 28(4), 2340-2345. <http://dx.doi.org/10.1080/10803548.2022.2026073>
- Asto, N., y Paquiyauri, K. (2021). Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021 [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1074>
- Agui-Ortiz, A. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>.
- Aguirre, K. (2018). Bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la municipalidad de puente piedra, 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A. (2017). Los procesos de comunicación interna y su incidencia en el clima laboral de los empleados administrativos del gobierno autónomo descentralizado municipal Santiago de Píllaro. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27045/1/Angel-Alvarez-Tesis.pdf>
- Amasifuen, C. (2016). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo - 2016. [Tesis para optar el título Licenciada en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF
- Aparicio, S. y Chunga, N. (2020). Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que laboran en modalidad teletrabajo, lima 2020. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de

- Ica].<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/735/1/Norma%20Judith%20Chunga%20Tumbalobos%20%283%29.Pdf>
- Aparicio, S. y Chunga, N. (2020). Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que laboran en modalidad teletrabajo, lima 2020. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/735/1/Norma%20Judith%20Chunga%20Tumbalobos%20%283%29.Pdf>
- Bartolo, V y Oblitas, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa comercial de primera necesidad en Trujillo, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113951/Bartolo_AVP-Oblitas_YCG-SD.pdf?sequence=1
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Edición digital.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima laboral+%22rendimiento+de+los+trabajador es%22&ots=o_BuyZBw94&sig=zTrYRrXzPRZwuBjDsq2jroHc6SI#v
- Castañeda M., M., y Gonzales V., A. J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Homecenter de Trujillo, 2020. [Tesis de licenciatura, 49 Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO]. Repositorio Institucional UPAO <https://hdl.handle.net/20.500.12759/9608>
- Casullo, M. M. (2002). Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) [Instrumento]. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <https://biblioteca.inci.gov.co/handle/inci/18502>
- Carrasco, J. (2021). Clima laboral y la mejora continua para el bienestar de los trabajadores en la Unidad de Balnearios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en el cantón de Baños de Agua Santa [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/bdfc218f-323b-48de-8e9f-faf3c3bdb119>
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3), 43-72.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8.ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cuevas, I. y Urquiza, F. (2021). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del Norte S.A.C Huamachuco – 2021* [Trabajo de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77728/Cuevas_CIE-Urquiza_UFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chinchay Arévalo de Morales, L. P., & Quispe Ramos, G. L. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Surquillo, 2018* [Trabajo de investigación, Universidad Privada Telesup]. Repositorio institucional. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6636003?show=full>
- Chuquipoma, L. y Pereda, A. (2020). *El narcisismo y el clima laboral de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Valléjo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50637/Chuquipoma_RLL-Pereda_RAL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Contreras, J. y Vargas, K. (2019). *Bienestar psicológico en adultos mayores con o sin participación en talleres de integración en Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Psicología, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2459/T030_29420764_T%20%20%20VARGAS%20CUSIRRAMOS%20KARINA%200ELIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellanos, N. (2020) *Clima organizacional como influencia en la productividad de la empresa salmón CLOTHING de la ciudad de Tuluá, valle del cauca* (Tesis Pregrado) Universidad del Valle, Cali – Colombia.
- Castillo, J. (2022). *Clima laboral y productividad de los colaboradores en Route To Market S.A.C, Chiclayo – 2022* (Tesis Pregrado). Universidad César Vallejo, Piura – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102436/Castillo_VJR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cieza Rivasplata, L., & Rivadeneira Burga, S. V. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1431070>

- Contreras, K. (2022). Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa, 2021 (Tesis Pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2035/Contreras%20Contreras%2c%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang Vega, M. M., Fuentealba Elgueta, I. I., Nova Cabrera, R. A., Chiang Vega, M. M., Fuentealba Elgueta, I. I., y Nova Cabrera, R. A. (2017). Relationship between organizational climate and engagement, in two social foundations, without profit, from the bio region. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 105–112. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Chirinos Araque, Y. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>.
- Cruz, M. (2019). Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PServi ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L., & Silva Rodríguez, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Díaz, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en la oficina fuerza de ventas – Banco de Crédito del Perú, Trujillo 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104628/D%c3%ad az_LCJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diener, E., Sandvik, E. y Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency not the intensity of positive versus negative affect. En F. Strack, M. Argyle y N. Schwartz (Eds.), *Subjective well-being, and interdisciplinary perspective* (pp. 119-140). Pergamon.

- Diener, E., y Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926–935. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.926>
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M., & Calderón, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), Art. 2.
- Estares Salazar, N. Y., & Espino Guevara, P. D. R. (2020). Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona – Ica, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60556>
- Fonseca Herrera, J. M. G., y Cruz Torres, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126–140. <https://doi.org/10.1177/10105395209144>
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206. Recuperado de https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_arttext
- Fernández, A., García, C. y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 17(3), 1108 - 1147. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art11.pdf>
- Frederick, S. y Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwartz (Eds.), *Scientific perspectives on enjoyment, suffering, and wellbeing*. Russell Sage Foundation.
- GALLUP. (2022). State of the Global Workplace Report. [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/Hanna/Downloads/state-of-the-global-workplace-2023-download.pdf>
- García-Viniegra, C. R. V. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2). Recuperado de <https://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/download/19260/18262/0>
- Granados Villarreal, L. E. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Miguel Granados, Trujillo 2022 (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97120>

- Great Place To Work. (2022, Septiembre 19). Bienestar laboral: El beneficio de saber cómo se sienten tus colaboradores. Publicaciones. <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/articulos/articulos-peru/bienestar-laboral-el-beneficio-de-saber-como-se-sienten-tus-colaboradores>
- González, N. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. [Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22: http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Guevara, J. (2020). Bienestar psicológico y comunicación familiar en comerciantes del mercado Moshoqueque en tiempos de Covid - 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1933_5/BIENESTAR_PSICOLOGICO_GUEVARA_CORONEL_JILMER_RUBEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración de negocios globales, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TEISIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Information Services Group, Inc. (2022). Annual Report 2022 (Form 10-K). https://ar.isg-one.com/2022/assets/downloads/ISG_2022_AR_Form_10k.pdf
- INEI. (2021). Encuesta Nacional de Mercado Laboral - ENAMEL – 2021. [Archivo PDF]. https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf
- IPSOS. (20 de abril del 2022). Claves IPSOS Abril 2022. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-04/Claves%20Ipsos%20Abril%202022.pdf>

- Jaque, L. (2019). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia del Distrito de San Martín de Porres, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36879/Jaque_SLP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mejía-Chavarría, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCIENCIA Chihuahua*, 12(3), 170–181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.
- Michalos, A. (1986). Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. En F. Andrews (Ed.). *Research on the Quality Of Life*. Institute for Social Research. University of Michigan.
- Myers, D. G. (1992). The secrets of happiness. *Psychology Today*, 25, 38-46.
- Moreta-Herrera, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Psicología de Honduras. *Revista Salud & Sociedad*, 8(2), 171-185. https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Núñez, C. (2018). El bienestar psicológico y su influencia en el asertividad en los trabajadores del área administrativa del ad municipal del cantón píllaro. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo General, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/836/1/EL%20BIEN%20ESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20ASERTIVIDAD%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20%C3%81REA%20ADMINISTR.pdf?fbclid=IwAR>

[27qIGd7XsyGD8SKC_vucMLa-](#)

O6q_eBQqCKtabVOdQCMXgYvFV9BxRrpbQ

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y derecho fundamental en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/publications/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>
- Ortega (2021). Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en militares Ayacucho, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25617/BIENESTAR_PSICOLOGICO_SATISFACCION_CON_LA_VIDA_ORTEGA_AL_ARCON_YESSENIA_ALONDRA.pdf?sequence=1.
- Organización mundial de la Salud. (2 de marzo de 2022). La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
- Ortega, C. (2018). Evidencias de validez de la escala de clima laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo [Trabajo de Grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11317>
- Paquiyaury Pariona, K. (2021). Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de Repositorio Universidad Autónoma de Ica. <file:///E:/TESIS%20RIMAR%202024/TESIS%20DE%20REFERENCIA%20A%20LA%20VARIABLE/Katya%20Paquiyaury%20Pariona.pdf>
- Prasad, K., Mruthyanjaya Rao, M., Vaidya, R., & Muralidhar, B. (2020). Remote working: Organizational climate, opportunities, challenges and psychological well-being of the employees during COVID-19 pandemic: A general linear model approach with reference to IT industry in Hyderabad. International Journal of Advanced Research in Engineering & Technology, 11(6), 1–13. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/341827545>

- Perú Retail. (19 de julio del 2023). Satisfacción laboral: El 36% de los peruanos no se sienten motivados en su trabajo. <https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-lostrabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>.
- Prieto, I. (2019). El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41034/Prieto_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Prado, C. (2015). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo) <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Placencia, N. (2013). La medición del clima laboral. Revista EÍDOS. 6 (1), 30 – 35. . <http://dx.doi.org/10.17081/just.22.31.2603>
- Pareja, L., Barbachán, E. y Sánchez, F. (2019). Felicidad y comportamiento prosocial en estudiantes de educación de una universidad pública. Revista Conrado. 15 (70), 183 – 192. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1123/1132>
- Parada, P. (2015). Resiliencia, bienestar psicológico y autoeficacia en relación con el estrés en el docente joven y las prácticas encaminadas a la prevención de la violencia escolar. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad Piloto de Colombia]. <https://core.ac.uk/download/pdf/226159268.pdf>
- Peiró Silla, J. M., Ayala Millán, C. Y., & Tordera Santamàtilde, N. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. Papeles del Psicólogo, 35(1), 5-14. <https://producciocientifica.uv.es/documentos/5eb09e9d299952764113ae89.asp>
- Quintana, D. (2022). Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021 [Trabajo de grado,

- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85510>
- Quiroz, M. (2017). Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5000/Quiroz%20Fern%
c3%a1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5000/Quiroz%20Fern%c3%a1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Richardson, N., y Antonello, M. (2022). Personas y trabajo 2022: Una visión sobre el equipo humano global. ADP Research Institute. https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/2022/06/People-at-Work_Global_2022_ES.pdf
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M. y Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coahuila de Zaragoza, México. *Revista de ciencias sociales*, 86 (1), 86 -102.
- Rosales, N. (2018). Bienestar psicológico y calidad de vida (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2019). *Management* (14th Ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (14ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2018). *Comportamiento Organizacional* (17a ed.). Pearson
- Simbron Espejo, S., & Sanabria Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 59-83
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Sage Publications, Inc.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro
manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro_manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, J. (2013). *Manual escala de bienestar psicológico*. 3.ª ed. TEA Ediciones, S.A.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and*

Psychological Measurement, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Souza, G. C. de, Aguiar, C. V. N., & Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bemestar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4). <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.13727>
- Taylor, S., Wood, J. y Lichtmen, R. (1983). It could be worse: Selective evaluation as a response to victimization. *Journal of Social Issues*, 39(2), 19-40.
https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/10/1983_It-Could-Be-Worse_Selective-Evaluation-as-a-Response-to-Victimization.pdf
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. Alienta.
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahora, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Revista APCS*, 5, 15– 28.
http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf
- Velázquez, M. del R. G., Hernández Gracia, T. J., Navarrete Zorrilla, D. M., Corichi García, A., & Sánchez Monjaraz, G. S. (2014). Elementos de los modelos determinantes del clima organizacional. *European Scientific Journal, ESJ*, 10(28). Recuperado de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/4389>
- Vicuña, L. (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur – 2020 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4272?show=full>
- Villanueva y Alcantara (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal de Hospital de Apoyo Cajabamba. Universidad Peruana Unión, Escuela profesional de Psicología. Lima, Perú (internet), disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4912/Blademir_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villarroel, C. (2016). Los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santiago de Quero provincia de Tungurahua. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga Industrial, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25485/1/Cristina%20Abigail%20Villarroel%20Vasquez%201805240890.pdf>

- Willis Towers Watson (2022), en su Global Benefits Attitudes Survey 2022. https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer?utm_source=chatgpt.com
- Wynn, S. (2021, septiembre 20). Half of workers «would quit if they had to go back to the office five days a week». Daily Mail Online. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-10008775/Half-workers-quit-office-five-days-week.html>
- Zeng, Z., Guo, Y., Lu, L., Han, L., Chen, W., & Ling, L. (2020). A national cross-sectional survey on work environment associated with psychological well-being and job satisfaction among Chinese employees. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 32(4), 224–232. <https://doi.org/10.1177/1010539520914420>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la correlación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la correlación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.</p>	<p>V1= Clima Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral. - Autorregulación. - Supervisión. - Comunicación. - Condiciones laborales 	<p>Tipo Cuantitativo correlacional, no experimental.</p> <p>Método - Cuantitativos , - Métodos estadísticos</p> <p>Diseño El esquema es el siguiente:</p>
<p>Problema específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe correlación entre clima laboral y la dimensión subjetivo de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024?. - ¿Existe correlación entre clima laboral y la dimensión material de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024?. - ¿Existe correlación entre clima laboral y la dimensión laboral de bienestar psicológico del 		<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la correlación entre clima laboral y la dimensión subjetivo de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. - Identificar la correlación entre clima laboral y la dimensión material de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. - Identificar la correlación entre clima laboral y la dimensión laboral de bienestar psicológico del 	<p>V2= Bienestar Psicológico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar psicológico subjetivo. - Bienestar material. - Bienestar laboral. - Relaciones con la pareja. 	<p style="text-align: center;"> </p> <p>M: Muestra de estudio. O1: Clima laboral O2: Bienestar psicológico r: Relación entre Población 284 (Personal Administrativo)</p> <p>Muestra 111 (Trabajadores)</p> <p>Técnica Encuesta</p>

<p>personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024?.</p> <p>- ¿Existe correlación entre clima laboral y la dimensión relación de pareja de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024?.</p>		<p>personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.</p> <p>- Identificar la correlación entre clima laboral y la dimensión relación de pareja de bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.</p>		<p>Método de análisis e información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidado de la base de datos de la información recopilada teniendo en cuenta la escala de Likert. - Presentación de tablas de contingencia de la relación de las variables clima laboral y bienestar psicológico. - Determinación de la relación de las variables clima laboral y bienestar psicológico mediante el coeficiente de Pearson (r). - Determinación de la prueba de hipótesis a través del coeficiente de significatividad bilateral.
--	--	---	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala De Medición
Clima Laboral	El punto de vista del empleado sobre su entorno de trabajo, que incluye participar en las tareas asignadas, las relaciones con los compañeros y el entorno adecuado que ayuda e impulsa el crecimiento y el progreso laboral (Palma, 2004 citado por Castillo 2022).	La variable clima laboral se implementó a través de una escala organizada basado en dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Autorrealización	Oportunidades para progresar	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Escala de clima laboral (CL-SPC)	Ordinal
				Éxito de los empleados			
				Objetivos y acciones			
			Involucramiento laboral	Conocimiento de logros	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47		
				Compromiso			
				Niveles de logro			
			Supervisión	Éxito de la organización	3,8,13,18,23,28 33,38,42,48		
				Desarrollo personal			
				Organización			
			Comunicación	Realización de trabajo	4,9,14,19,24,34 39,44,49		
				Responsabilidades del puesto			
				Seguimiento y control de actividades			
				Acceso a la información			
			Condiciones laborales	Relación armoniosa	5,10,15,20,25,30 35,40,45,50		
				Jerarquía			
Superar obstáculos							
	Cooperar entre sí						
	Oportunidad de tomar decisiones						
	Equipo integrado						

				Administración de recursos			
Bienestar Psicológico	Guevara (2020), Un componente importante del bienestar psicológico es la capacidad de superar los obstáculos que la vida puede presentar. La resolución de estas dificultades permite un mayor desarrollo integral y el logro de los objetivos vitales personales.	La variable bienestar psicológico se operó utilizando una escala organizada basada en dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Bienestar psicológico subjetivo	Felicidad	(Del 1 al 30)	EBP. Escala de bienestar psicológico de Sánchez 1998, Adaptado por Aguirre 2018	Ordinal 1 =Nunca o Casi Nunca 2=Algunas Veces 3=Bastantes Veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
				Momento de distracción			
				Optimista			
				Puedo superar mis errores			
				Buen ánimo			
			Bienestar material	Tranquilidad y bienestar	(Del 31 al 40)		
				Vida tranquila			
				Vivir cómodamente			
			Bienestar laboral	Trabajo creativo	(Del 41 al 50)		
				Sentido a la vida			
				Apoyo y afecto			
				Independencia			
			Relaciones con la pareja	Disfruto mi trabajo	(Del 51 al 65)		
				Deseo sexual			
				Me relajo			
				Me siento feliz			
Relación sexual							
				Interés sexual			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

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.

Nº	ITEMS	NU	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.					

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – EBP José Sánchez-Cánovas (1988)

Nombres Apellidos: _____

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

Lea cuidadosamente cada pregunta 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.

Nº	Ítems	Nunca O Casi Nunca	Algunas Veces	Bastante 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) he logrado lo que quería.					

18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y mis 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 un 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	Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					
41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
44	Mi trabajo es interesante.					
45	Mi trabajo es monótono, rutinario y aburrido.					

46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
48	Estoy discriminado/a en mi trabajo.					
49	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
50	Disfruto con mi trabajo.					
51	Atiendo al deseo sexual de mi esposa o esposo.					
52	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
53	Me siento feliz como esposo o esposa.					
54	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
55	Mi marido o mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
56	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido o mujer en él o ella todo el día.					
57	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
58	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
59	No temo expresar a mi marido o mujer mi deseo sexual.					
60	Me cuesta conseguir la excitación.					
61	Mi interés sexual ha descendido.					
62	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
63	Mi esposa o esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
64	Hago con frecuencia el acto sexual.					
65	El acto sexual me proporciona placer.					

Fuente: Creado por Sánchez-Cánovas (1998) adaptado por Aguirre en el año (2018)

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica 01:

Nombre original del instrumento:	ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC (Palma 2004)
Autor y año:	Original: Sonia Palma- 2004 Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Evaluar la percepción que tienen los trabajadores acerca del ambiente laboral en su organización, identificando las condiciones que influyen en su bienestar, desempeño y relaciones interpersonales dentro del trabajo.
Usuarios:	Trabajadores con relación de dependencia laboral
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual o colectiva/ formato físico o computarizado 15 minutos en formato físico 5 minutos en formato computarizado
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Validado por expertos: Dr. Miguel Ángel Irigoyen Tamariz Mg. Gonzales Chavarría David Mg. Wilmer Farfán Cuba
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach = 0.803

Ficha técnica 02:

Nombre original del instrumento:	ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – EBP José Sánchez-Cánovas (1988)
Autor y año:	Original: José Sánchez Cánovas -1988 Adaptación: Aguirre en el 2018
Objetivo del instrumento:	Evaluación del bienestar psicológico subjetivo, del bienestar material, del bienestar laboral y de las relaciones con la pareja.
Usuarios:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. La escala de relaciones con la pareja sólo se aplicará a partir de los 26 años.
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual y colectiva Duración entre 20-25 minutos
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	Validado por expertos: Dr. Miguel Ángel Irigoyen Tamariz Mg. Gonzales Chavarría David Mg. Wilmer Farfán Cuba
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach = 0.797

Anexo 5: Ficha de validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Wilmer Edgar Farfán Cuba
 1.2 Institución donde labora: Ministerio Público
 1.3 Nombre del Instrumento: Clima laboral
 1.4 Motivo de Evaluación: Desarrollo de tests
 1.5 Autor del instrumento: Sonia Palma
 1.6 Título de la Investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la Udel Marral Lázaro G.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												✓								
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															✓					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica											✓									
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															✓					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															✓					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas															✓					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															✓					
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.															✓					
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																✓				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.												✓								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

= 75 BUENA

Lugar y Fecha: 18-07-25


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		✓		
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *Wilmor Farfan Cuba*
COLEGIATURA: *4318*
DNI: *329258816*


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Wilmer Edgar Farfan Cuba
 1.2 Institución donde labora: Ministerio Público
 1.3 Nombre del Instrumento: Bienestar Psicológico
 1.4 Motivo de Evaluación: Desarrollo de tesis
 1.5 Autor del instrumento: Sanchez Carrovas
 1.6 Título de la Investigación: Clima laboral y bienestar Psicológico del Personal administrativo de la UGel Municipal Wazirrogo-zoch

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.													✓								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													✓								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica														✓							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														✓							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														✓							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas														✓							
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															✓						
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.															✓						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															✓						
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.															✓						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable el instrumento

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

= 75 Buena

Lugar y Fecha: 18-07-25


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		✓		
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	.

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *Wilmer Parfan Caba*
COLEGIATURA: *4318*
DNI: *82 92 68 46*


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Gonzales Chavarria David
 1.2 Institución donde labora: UGel Huescal Luzerna
 1.3 Nombre del Instrumento: Clima Laboral
 1.4 Motivo de Evaluación: Desarrollo de tesis
 1.5 Autor del instrumento: Concepción Palma
 1.6 Título de la Investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGel Huescal Luzerna 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE			BAJA			REGULAR			BUENA			MUY BUENA							
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica													6							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	8			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los ítems del instrumento clima laboral es viable para su aplicación de la muestra base

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

La valoración es 4.80

Lugar y Fecha: 24 de Julio del 2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 3260944

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gonzales Chavarría David
COLEGIATURA: 09015
DNI: 3060944


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Gonzales Chuvanto David
 1.2 Institución donde labora: UGel Menscal Wazuraga
 1.3 Nombre del Instrumento: Bienestar Psc.
 1.4 Motivo de Evaluación: Desarrollo de tests
 1.5 Autor del instrumento: Jose Sanchez Canova
 1.6 Título de la Investigación: Clima laboral y bienestar Psicológico del Personal administrativo de la UGel Menscal Wazuraga.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.														✓						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.														✓						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica														✓						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														✓						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														✓						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas														✓						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos														✓						
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.														✓						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico														✓						
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.														✓						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es viable para su aplicación

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Recomiendo una valoración de 85.

Lugar y Fecha: 21 de Julio del 2025


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		✓		
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: *Bonzales Chevarra David*
COLEGIATURA: *09015*
DNI: *32609411*


Firma

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad para el instrumento Clima laboral

Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	111

	Estadísticas de elemento		
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 1	2,2000	,86189	111
Ítem 2	1,8667	,51640	111
Ítem 3	2,0667	,96115	111
Ítem 4	2,0000	,75593	111
Ítem 5	2,6000	1,12122	111
Ítem 6	2,3333	1,11270	111
Ítem 7	2,2667	,79881	111
Ítem 8	2,3333	1,04654	111
Ítem 9	2,8000	,77460	111
Ítem 10	3,1333	1,24595	111
Ítem 11	2,2667	1,22280	111
Ítem 12	2,3333	1,04654	111
Ítem 13	2,6667	1,23443	111
Ítem 14	2,6667	,97590	111
Ítem 15	2,6667	1,23443	111
Ítem 16	1,8000	1,08233	111
Ítem 17	3,0000	1,25357	111
Ítem 18	2,5333	1,12546	111
Ítem 19	2,2667	,59362	111
Ítem 20	2,7333	,88372	111
Ítem 21	2,6667	1,23443	111
Ítem 22	2,0667	,79881	111
Ítem 23	2,5333	,99043	111
Ítem 24	2,3333	,81650	111
Ítem 25	2,3333	,61721	111
Ítem 26	2,2000	,67612	111
Ítem 27	2,4000	,82808	111
Ítem 28	2,1333	,91548	111

Ítem 29	2,3333	,97590	111
Ítem 30	2,3333	1,04654	111
Ítem 31	2,2000	1,08233	111
Ítem 32	2,4000	,73679	111
Ítem 33	2,4667	,99043	111
Ítem 34	2,7333	1,22280	111
Ítem 35	3,0000	1,55839	111
Ítem 36	2,4000	1,24212	111
Ítem 37	2,5333	1,06010	111
Ítem 38	2,2667	,70373	111
Ítem 39	2,8000	1,32017	111
Ítem 40	2,6667	1,39728	111
Ítem 41	2,8000	1,32017	111
Ítem 42	3,3333	,97590	111
Ítem 043	2,6667	1,11270	111
Ítem 44	2,4000	,73679	111
Ítem 45	2,0667	1,16292	111
Ítem 46	2,0000	,92582	111
Ítem 47	2,0000	1,00000	111
Ítem 48	1,6667	,81650	111
Ítem 49	1,8000	,86189	111
Ítem 50	1,4667	,83381	111

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	117,3333	241,524	,080	,804
Ítem 2	117,6667	235,381	,553	,796
Ítem 3	117,4667	237,124	,215	,800
Ítem 4	117,5333	230,695	,572	,793
Ítem 5	116,9333	231,210	,350	,796
Ítem 6	117,2000	225,457	,530	,791
Ítem 7	117,2667	235,067	,355	,797
Ítem 8	117,2000	235,886	,231	,800
Ítem 9	116,7333	239,924	,162	,802
Ítem 10	116,4000	226,257	,443	,793
Ítem 11	117,2667	232,924	,268	,799
Ítem 12	117,2000	238,029	,164	,802
Ítem 13	116,8667	238,695	,110	,805

Ítem 14	116,8667	236,695	,225	,800
Ítem 15	116,8667	226,838	,432	,793
Ítem 16	117,7333	229,781	,410	,795
Ítem 17	116,5333	227,124	,416	,794
Ítem 18	117,0000	229,857	,389	,795
Ítem 19	117,2667	242,924	,061	,803
Ítem 20	116,8000	244,886	-,045	,807
Ítem 21	116,8667	239,552	,087	,805
Ítem 22	117,4667	236,981	,276	,799
Ítem 23	117,0000	237,571	,192	,801
Ítem 24	117,2000	234,886	,354	,797
Ítem 25	117,2000	242,886	,059	,803
Ítem 26	117,3333	242,524	,068	,803
Ítem 27	117,1333	237,981	,225	,800
Ítem 28	117,4000	253,971	-,356	,815
Ítem 29	117,2000	229,457	,474	,793
Ítem 30	117,2000	240,314	,092	,804
Ítem 31	117,3333	224,238	,586	,789
Ítem 32	117,1333	230,124	,615	,792
Ítem 33	117,0667	228,210	,509	,792
Ítem 34	116,8000	227,743	,411	,794
Ítem 35	116,5333	235,410	,137	,805
Ítem 36	117,1333	234,124	,230	,800
Ítem 37	117,0000	228,000	,477	,793
Ítem 38	117,2667	229,495	,676	,791
Ítem 39	116,7333	237,781	,120	,805
Ítem 40	116,8667	235,838	,154	,804
Ítem 41	116,7333	234,638	,199	,802
Ítem 42	116,2000	231,457	,404	,795
Ítem 043	116,8667	263,124	-,553	,823
Ítem 44	117,1333	235,124	,387	,797
Ítem 45	117,4667	230,838	,346	,796
Ítem 46	117,5333	235,552	,282	,799
Ítem 47	117,5333	238,124	,171	,802
Ítem 48	117,8667	236,981	,269	,799
Ítem 49	117,7333	241,067	,097	,803
Ítem 50	118,0667	243,495	,008	,805

Confiabilidad para el instrumento Bienestar Psicológico

Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	111

	Estadísticas de elemento		
	Media	Desv. Desviación	N
Ítem 1	2,7333	,96115	111
Ítem 2	3,0667	1,03280	111
Ítem 3	3,0000	1,06904	111
Ítem 4	3,0667	1,03280	111
Ítem 5	3,1333	1,06010	111
Ítem 6	3,3333	,61721	111
Ítem 7	3,6667	1,11270	111
Ítem 8	3,4000	,91026	111
Ítem 9	3,6667	1,04654	111
Ítem 10	3,4667	,83381	111
Ítem 11	3,3333	1,04654	111
Ítem 12	3,4000	,98561	111
Ítem 13	3,0000	,92582	111
Ítem 14	3,1333	,83381	111
Ítem 15	2,8667	,99043	111
Ítem 16	3,2000	,94112	111
Ítem 17	3,0667	,70373	111
Ítem 18	3,5333	,74322	111
Ítem 19	3,6000	,82808	111
Ítem 20	3,0667	,79881	111
Ítem 21	3,7333	,59362	111
Ítem 22	3,4667	,99043	111
Ítem 23	3,7333	,96115	111
Ítem 24	3,3333	,97590	111
Ítem 25	3,4667	,91548	111
Ítem 26	3,7333	,96115	111
Ítem 27	3,7333	1,03280	111
Ítem 28	3,5333	,99043	111
Ítem 29	3,6000	1,05560	111
Ítem 30	3,6000	,98561	111

Ítem 31	3,8000	1,01419	111
Ítem 32	3,4667	,83381	111
Ítem 33	3,4667	1,06010	111
Ítem 34	3,2667	,79881	111
Ítem 35	3,8000	,77460	111
Ítem 36	3,3333	,89974	111
Ítem 37	3,6000	,91026	111
Ítem 38	3,5333	,83381	111
Ítem 39	3,2000	,86189	111
Ítem 40	3,2667	1,09978	111
Ítem 41	3,6000	,91026	111
Ítem 42	3,2667	1,03280	111
Ítem 043	3,6667	,97590	111
Ítem 44	3,4667	,91548	111
Ítem 45	3,4000	1,05560	111
Ítem 46	3,4000	,91026	111
Ítem 47	3,4000	1,12122	111
Ítem 48	3,5333	,83381	111
Ítem 49	3,2000	1,20712	111
Ítem 50	3,3333	1,04654	111
Ítem 51	3,2000	1,08233	111
Ítem 52	3,2667	1,03280	111
Ítem 53	3,4667	1,50555	111
Ítem 54	4,9333	7,86009	111
Ítem 55	2,6667	1,17514	111
Ítem 56	2,8667	1,12546	111
Ítem 57	3,0667	1,09978	111
Ítem 58	2,9333	1,03280	111
Ítem 59	3,2667	1,16292	111
Ítem 60	3,0667	1,03280	111
Ítem 61	2,6667	1,17514	111
Ítem 62	2,5333	,99043	111
Ítem 63	2,2667	1,22280	111
Ítem 64	2,4667	1,12546	111
Ítem 65	2,6667	,97590	111

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	212,2667	563,067	,320	,792
Ítem 2	211,9333	572,067	,110	,796
Ítem 3	212,0000	546,429	,620	,786
Ítem 4	211,9333	549,924	,569	,787
Ítem 5	211,8667	556,981	,409	,790
Ítem 6	211,6667	560,667	,600	,791
Ítem 7	211,3333	550,238	,519	,788
Ítem 8	211,6000	586,257	-,193	,801
Ítem 9	211,3333	561,381	,325	,792
Ítem 10	211,5333	567,695	,256	,794
Ítem 11	211,6667	563,810	,275	,793
Ítem 12	211,6000	559,971	,378	,791
Ítem 13	212,0000	568,143	,217	,794
Ítem 14	211,8667	547,267	,785	,786
Ítem 15	212,1333	561,124	,351	,792
Ítem 16	211,8000	561,886	,354	,792
Ítem 17	211,9333	575,067	,089	,796
Ítem 18	211,4667	574,552	,097	,796
Ítem 19	211,4000	577,543	,009	,798
Ítem 20	211,9333	588,781	-,280	,802
Ítem 21	211,2667	581,067	-,100	,798
Ítem 22	211,5333	567,267	,219	,794
Ítem 23	211,2667	564,210	,294	,793
Ítem 24	211,6667	570,238	,158	,795
Ítem 25	211,5333	569,124	,197	,795
Ítem 26	211,2667	568,067	,209	,794
Ítem 27	211,2667	575,067	,049	,797
Ítem 28	211,4667	571,552	,128	,796
Ítem 29	211,4000	562,829	,292	,793
Ítem 30	211,4000	559,829	,381	,791
Ítem 31	211,2000	562,743	,308	,793
Ítem 32	211,5333	567,552	,260	,794
Ítem 33	211,5333	570,410	,139	,796
Ítem 34	211,7333	576,210	,045	,797
Ítem 35	211,2000	559,600	,501	,791
Ítem 36	211,6667	561,667	,377	,792
Ítem 37	211,4000	550,971	,626	,787

Ítem 38	211,4667	564,981	,325	,793
Ítem 39	211,8000	568,457	,228	,794
Ítem 40	211,7333	565,210	,232	,794
Ítem 41	211,4000	569,257	,195	,795
Ítem 42	211,7333	566,924	,215	,794
Ítem 043	211,3333	564,381	,285	,793
Ítem 44	211,5333	569,410	,191	,795
Ítem 45	211,6000	576,400	,021	,798
Ítem 46	211,6000	581,543	-,087	,799
Ítem 47	211,6000	574,257	,057	,797
Ítem 48	211,4667	586,267	-,208	,801
Ítem 49	211,8000	568,314	,153	,796
Ítem 50	211,6667	572,667	,096	,797
Ítem 51	211,8000	558,600	,367	,791
Ítem 52	211,7333	554,352	,476	,789
Ítem 53	211,5333	541,838	,492	,786
Ítem 54	210,0667	469,352	,139	,880
Ítem 55	212,3333	559,238	,323	,792
Ítem 56	212,1333	554,410	,432	,790
Ítem 57	211,9333	548,210	,566	,787
Ítem 58	212,0667	556,067	,440	,790
Ítem 59	211,7333	543,495	,622	,785
Ítem 60	211,9333	549,352	,581	,787
Ítem 61	212,3333	557,095	,362	,791
Ítem 62	212,4667	546,838	,664	,786
Ítem 63	212,7333	559,638	,301	,792
Ítem 64	212,5333	550,552	,507	,788
Ítem 65	212,3333	566,381	,242	,794

Anexo 7: Carta de presentación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Trujillo, 24 de agosto de 2025.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1109-2025/UCT-EPG-D

Mg. María Margot Escudero Tanga
DIRECTORA DE LA UGEL MARISCAL LUZURIAGA

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Rimar Bustamante Colombino Flores**, identificado con DNI N° **46902561**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de nuestra institución. Actualmente, el estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL MARISCAL LUZURIAGA 2024.**

Le presento a **Rimar Bustamante Colombino Flores** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Jorge Luis Brenis Esabio
Dr. Jorge Luis Brenis Esabio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Cic
Microcursos, archivo EPG

Anexo 8: Carta de autorización emitida por entidad que faculta el recojo de datos



Ministerio de
Educación

Dirección Regional
de Educación
Ancash

UGEL Mariscal
Luzuriaga

Área de Gestión
Pedagógica



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Piscobamba, 25 de julio del 2025

CARTA DE AUTORIZACIÓN N.º 004 - 2025-DREA/UGEL-ML

SEÑOR (A) : RIMAR BUSTAMANTE COLOMBINO FLORES
Estudiante de Posgrado-UCT

ASUNTO : Autorización para la aplicación de instrumento de investigación

REFERENCIA: Carta de Autorización N° 1109-2025/UCT-EPG-D

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, la Ugel Mariscal Luzuriaga autoriza a usted a realizar la aplicación del instrumento de investigación correspondiente a su proyecto de tesis titulado: "Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024", en las instalaciones de nuestra entidad y con el personal administrativo, conforme a los lineamientos establecidos y respetando las normas de bioseguridad y confidencialidad de la información.

La autorización se otorga con la finalidad de facilitar el desarrollo de su investigación en el marco de sus estudios de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Sin otro particular, le reitero mis consideraciones y deseos de éxito en su investigación.

Atentamente,



Mrg. MARIA MARGOT ESCUDERO TANGA
DIRECTORA DE LA UGEL MARISCAL LUZURIAGA

MMET/DUREL
C.C. Archivo

E-mail: ugel_mariscal_luzuriaga@hotmail.com.pe
PLAZA DE ARMAS SN- PISCOBAMBA – TELEF.830100
ANCASH PERÚ

Anexo 9: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.

Investigador: Rimar Bustamante Colombino Flores

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga, 2024. Si decide participar, se le solicitará que responda de manera responsable dos cuestionarios que deben de ser llenados completamente, dado que brindarán información relevante para fines académicos, cabe resaltar que, su participación es voluntaria, así mismo la duración de los cuestionarios será de 30 minutos.

Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar el clima laboral y la productividad de la institución que forma parte de la muestra de investigación. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos por que el recojo de información será de manera anónimo.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Dominquez Navarro Soledad*

Firma:



Fecha:

10 - Julio 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024

Investigador: Rimar Bustamante Colombino Flores

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. Si decide participar, se le solicitará que responda de manera responsable los cuestionarios que deben ser llenados completamente, dado que brindaran información relevante para fines académicos, cabe resaltar que su participación es voluntaria, así mismo la duración los cuestionarios serán de 30 a 40 minutos.

Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar el clima laboral y la productividad de la institución que forma parte de nuestra investigación. Su participación en el presente estudio no implica riesgos significativos porque el recojo de información será de manera anónima.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Valverde Azucena Flores*

Firma:



Fecha: *10-07-2025*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024

Investigador: Rimar Bustamante Colombino Flores

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. Si decide participar, se le solicitará que responda de manera responsable los cuestionarios que deben ser llenados completamente, dado que brindaran información relevante para fines académicos, cabe resaltar que su participación es voluntaria, así mismo la duración los cuestionarios serán de 30 a 40 minutos.

Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar el clima laboral y la productividad de la institución que forma parte de nuestra investigación. Su participación en el presente estudio no implica riesgos significativos porque el recojo de información será de manera anónima.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento si necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: HENRY TRUJILLO CALDAS

Firma:



Fecha: 11-07-2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024

Investigador: Rimar Bustamante Colombino Flores

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **Clima laboral y bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico del personal administrativo de la UGEL Mariscal Luzuriaga 2024. Si decide participar, se le solicitará que responda de manera responsable los cuestionarios que deben ser llenados completamente, dado que brindaran información relevante para fines académicos, cabe resaltar que su participación es voluntaria, así mismo la duración los cuestionarios serán de 30 a 40 minutos.

Los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar el clima laboral y la productividad de la institución que forma parte de nuestra investigación. Su participación en el presente estudio no implica riesgos significativos porque el recojo de información será de manera anónima.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:
Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Joel Ortiz Zavola

Firma:



Fecha: 10-07-2025

Anexo 10: Reporte de Turnitin

Rimar Bustamante Colombino Flores

COLOMBINO FLORES, RIMAR BUSTAMANTE

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546991922

Fecha de entrega

17 ene 2026, 10:45 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 10:52 GMT-5

Nombre del archivo

COLOMBINO FLORES, RIMAR BUSTAMANTE.docx

Tamaño del archivo

7.6 MB

115 páginas

25.942 palabras

153.508 caracteres




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		4%
2	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		2%
3	Internet	
repositorio.autonomadelca.edu.pe		2%
4	Internet	
repositorio.upao.edu.pe		1%
5	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-12-09		1%
6	Trabajos del estudiante	
PREGRADO on 2025-10-11		<1%
7	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Rimar Bustamante Colombino Flores

COLOMBINO FLORES, RIMAR BUSTAMANTE

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:546991922

Fecha de entrega

17 ene 2026, 10:45 GMT-5

Fecha de descarga

17 ene 2026, 10:53 GMT-5

Nombre del archivo

COLOMBINO FLORES, RIMAR BUSTAMANTE.docx

Tamaño del archivo

7.6 MB

115 páginas

25.942 palabras

153.508 caracteres

22 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

