



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

**Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de
serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cabrera Paredes, Paola Jackelin (orcid.org/0009-0000-6659-8517)

ASESORES:

Dr. Salinas Gamboa, José German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y Comportamiento Organizacional

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón a mis padres y a Dios por poner en mí toda su fe y confianza de seguir cumpliendo mis sueños y metas trazadas, mediante su bendición a diario y sus buenos consejos que llevan por el camino del bien.

Agradecimiento

No ha sido fácil el camino hasta ahora, pero gracias a su fe y amor incondicional de toda mi familia por seguir impulsando y persistir en el desarrollo profesional y laboral y por vivir agradablemente y disfrutarlo con todo ellos.

Gracias a mi universidad y cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado esta tesis de maestría que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por seguir



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco, 2023", cuyo autor es CABRERA PAREDES PAOLA JACKELIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:25:09

Código documento Trilce: TRI - 0705809



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CABRERA PAREDES PAOLA JACKELIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CABRERA PAREDES PAOLA JACKELIN DNI: 45954306 ORCID: 0009-0000-6659-8517	Firmado electrónicamente por: PCABRERAPA el 10- 01-2024 15:02:05

Código documento Trilce: INV - 1474680

Índice De Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria De Autenticidad Del Asesor.....	vi
Declaratoria De Originalidad Del Autora.....	v
Índice De Contenidos.....	vi
Índice De Tablas.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo Y Diseño De Investigación	18
3.2. Variables Y Operacionalización.....	19
3.3. Población (Criterios De Selección), Muestra, Muestreo, Unidad De Análisis	20
3.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	22
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método De Análisis De Datos.....	26
3.7. Aspectos Éticos.....	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice De Tablas

Tabla 1. Variables sociodemográficas agentes de serenazgo de la ciudad de Huamachuco	21
Tabla 2. Descriptivos y normalidad de las puntuaciones de las variables.....	28
Tabla 3. Correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco	29
Tabla 4. Correlación entre el clima laboral y el bienestar subjetivo en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco	30
Tabla 5. Correlación entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco	31
Tabla 6. Correlación entre el clima y el bienestar laborales en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco.....	32
Tabla 7. Juicio de expertos de la Escala de Clima Laboral (Parte 1)	60
Tabla 8. Juicio de expertos de la Escala de Clima Laboral (Parte 2)	61
Tabla 9. Fiabilidad de la Escala de Clima Laboral (Parte 1)	62
Tabla 10. Fiabilidad de la Escala de Clima Laboral (Parte 2).....	63
Tabla 11. Juicio de expertos de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 1)	64
Tabla 12. Juicio de expertos de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 2)	65
Tabla 13. Fiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 1)	66
Tabla 14. Fiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 2)	67

Índice De Figuras

Figura 1. Modelo de Katz y Khan.....	11
Figura 2. Modelo de Likert.....	12
Figura 3. Modelo de Robbins.....	13

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar en qué grado se relacionan el clima laboral y el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco, Perú. Se utilizó un diseño de estudio correlacional simple, con una muestra de 71 participantes, la mayoría hombres (76.1%), convivientes (42.3%) o solteros (36.6%), con estudios secundarios (50.7%) o técnicos (33.8%). Se aplicaron dos instrumentos: la Escala de clima laboral (CL-SPC) de Palma (2004) y la Escala de bienestar psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de serenazgo de Huamachuco, ni entre el clima laboral y las dimensiones de bienestar subjetivo, material y psicológico. Estos hallazgos contrastan con la hipótesis planteada y con algunos antecedentes que han encontrado una relación positiva entre estas variables en diferentes contextos organizacionales. Se discuten posibles explicaciones y limitaciones del estudio, y se sugieren futuras investigaciones que profundicen y amplíen el conocimiento sobre el tema.

Palabras clave: *Clima laboral, bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral.*

Abstract

The objective of this study was to determine to what degree the work environment and psychological well-being are related in security personnel in Huamachuco, Peru. A simple correlational study design was used, with a sample of 71 participants, the majority men (76.1%), cohabiting (42.3%) or single (36.6%), with secondary education (50.7%) or technical studies (33.8%). Two instruments were applied: the Work Climate Scale (CL-SPC) by Palma (2004) and the Psychological Wellbeing Scale (EBP) by Sánchez-Cánovas. The results showed that there is no significant relationship between the work environment and psychological well-being in the serenazgo workers of Huamachuco, nor between the work environment and the dimensions of subjective, material and psychological well-being. These findings contrast with the proposed hypothesis and with some antecedents that have found a positive relationship between these variables in different organizational contexts. Possible explanations and limitations of the study are discussed, and future research is suggested to deepen and expand knowledge on the topic.

Keywords: *Work environment, subjective well-being, material well-being, work well-being.*

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo, sus relaciones y su liderazgo (Olaz, 2013). Para algunos investigadores, cuando un colaborador de desenvuelve en un entorno laboral favorable, podrá tener una mayor dedicación a sus labores, por lo mismo, obtendrá un mejor desempeño (Zhenjing et al., 2022) y se sentirá más satisfecho (Olaz, 2013). En los últimos años, el clima laboral ha comenzado a ganar mayor relevancia en el ámbito organizacional, por su importancia en asegurar mejoras significativas en la vida del colaborador y la producción de las organizaciones. Tal fue, que la International Labour Organization, (OIT, 2022) decidió incorporarlo como un principio y derecho fundamental del trabajo, con la denominación “a safe and healthy working environment” (parr. 2) o un entorno de trabajo seguro y saludable.

Por su parte, el bienestar del trabajador es una preocupación creciente en las organizaciones, ya que se ha demostrado que está estrechamente relacionado con el desempeño y la competitividad de los empleados (Agui-Ortiz, 2019; López-Martínez et al., 2021). La OIT (s/f) destaca la importancia de dedicar tiempo y recursos al desarrollo de acciones que mejoren la salud y el bienestar de los trabajadores. Del mismo modo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional enfatiza la necesidad de considerar tanto los factores de riesgo laborales como los no laborales para promover el bienestar del trabajador (Sjöberg, 2017). No obstante, a pesar del creciente interés en el bienestar laboral, las estadísticas internacionales, nacionales y locales indican que hay una proporción considerable de trabajadores que no logran alcanzar un nivel óptimo de bienestar en sus empleos: en México, el 20.2% (381) manifestaron no sentirse felices (Peiró et al., 2015), en Chile 21.4% reportaron baja calidad laboral (OIT, 2011). En las regiones de Perú: Cajabamba, 30% de los colaboradores presentó bajo nivel de bienestar (Villanueva y Alcántara, 2021); en Lambayeque el 10% (Rivera-González et al., 2018); en Trujillo, 25% (Amasifuén, 2017).

Algunos estudios han sugerido que el clima laboral influye en el bienestar psicológico a través de su efecto en el estrés y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los empleados (Akbolat et al., 2022; Schultz y Ryan, 2014).

En particular, se ha observado que el clima laboral tiene un impacto en el bienestar psicológico de los colaboradores del sector salud (Villanueva y Alcántara, 2021). Para algunos investigadores, el clima laboral es uno de los factores que más influye en el bienestar del trabajador, ya que determina sus percepciones, actitudes y sentimientos sobre su entorno de trabajo. Diversos autores y artículos científicos han estudiado la importancia del clima laboral en el bienestar, así como las variables que lo componen y los efectos que tiene sobre el desempeño y la felicidad de los empleados (Díaz Pincheira & Carrasco Garcés, 2018; Olaz, 2013).

Sin embargo, se desconoce si este vínculo se mantiene en otros sectores, como el de seguridad. Por ello, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de Huamachuco? Entonces, con esta investigación se pretende alcanzar los siguientes objetivos: OG. determinar en qué grado se relacionan el clima laboral y el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco. A la vez que, conduce a los siguientes objetivos específicos: O1. Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo, O2. Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico material; O3. Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico laboral.

El estudio se justifica por su contribución a la investigación en tres aspectos relevantes: teórico, social y práctico. En primer lugar, se generarán conocimientos que permitirán explicar la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en organizaciones de seguridad. Estos conocimientos ayudarán a construir modelos teóricos explicativos y a abordar la falta de evidencia empírica sobre cómo el clima afecta el bienestar laboral. En segundo lugar, el estudio contribuye indirectamente a las directrices de la OIT al proporcionar conocimientos valiosos para la prevención y promoción de la calidad de vida en el sector de seguridad ciudadana. Por último, el estudio tiene un impacto social al mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores, lo que los hace más competentes y mejora su interacción con la comunidad y la familia, generando cambios sociales favorables para la ciudad de Huamachuco.

Se postula las siguientes hipótesis: General, El clima laboral se relaciona con el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco. Específicas: H1. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico subjetivo, H2. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico material; H3. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios hasta hoy realizados en el ámbito internacional encontraron los hallazgos que se presentan a continuación:

Akbolat et al. (2022) planteo encontrar en qué medida el bienestar psicológico modera el clima de seguridad en el lugar de trabajo, específicamente en referencia al estrés. El estudio fue de diseño predictivo-transversal. Participaron 291 colaboradores con edad media de 32.8 años. Los resultados reportaron que el bienestar psicológico media de manera significativa el clima de seguridad en el trabajo, sobre el estrés, es decir, a partir de la participación del bienestar psicológico favorable, cuando se percibe un clima favorable, el estrés será mucho menor.

Carrasco (2021) llevo a cabo una investigación en la cual estudia el clima de trabajo con relación a la mejora continua en el bienestar de colaboradores de que se desempeñan en una organización ecuatoriana. El estudio combino técnicas de estudio cuantitativo y cualitativo. La muestra de colaboradores que participaron llego a los 48. Tras realizar el análisis de ambas variables, se concluyó que el clima laboral que viven los colaboradores de estas organizaciones incide directamente en la mejora continua de su nivel de bienestar.

Fonseca y Cruz (2019) pretendieron encontrar la relación entre el bienestar psicológico subjetivo y su compromiso en la organización en organizaciones educativas Mexicanas. Se desarrollo un estudio predictivo con metodología de ecuaciones estructurales. En la muestra de estudio se contó con la participación de 230 trabajadores de una organización del sector educativo. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron que el aumento de compromiso por parte de los colaboradores explica la mejora en el bienestar por parte de los colaboradores ($\beta=.32$), visto en la mejora de los niveles de satisfacción, felicidad, balance emocional y satisfacción por las relaciones interpersonales.

Luceño-Moreno et al. (2017) desarrollaron un estudio con el propósito de validar un modelo que permita comprender el bienestar en el trabajo a partir de los factores de riesgo psicosociales. Aplicaron un diseño de estudio predictivo con metodología de ecuaciones estructurales. Participaron 865 colaboradores de

distintos rubros empresariales, de los cuales 14% laboraban en seguridad y defensa. A partir de los hallazgos el autor señaló que aspectos psicosociales como percibir un escaso control, limitado apoyo, limitada compensación y elevada responsabilidad se forman como predictores del bienestar en el trabajo. Es decir, con la presencia de estos factores de riesgo, será menor el bienestar por parte de los trabajadores.

Chiang et al. (2017) estudia el clima organizacional en relación a la salud de los trabajadores de una empresa ecuatoriana. El estudio se aplicó por medio de un diseño correlacional, participaron 350 colaboradores de dos rubros organizacionales privados (80%) y públicos (20%). Los datos obtenidos en esta investigación revelaron que las dimensiones del clima laboral: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, guardan relación con cambios en la salud psicológica de los trabajadores. De acuerdo a lo cual, según el autor, cuando el clima organizacional a partir de sus aspectos es favorable, hay un beneficio para la salud psicológica de los colaboradores, pero, cuando el clima no es favorable, sucede también lo contrario con la salud de los colaboradores.

Chiang et al. (2017) estudio la relación entre el clima organizacional y su relación con el engagement, a través de un estudio de tipo correlacional en la que participaron 237 colaboradores de dos fundaciones de apoyo social. Los hallazgos obtenidos revelaron que los al mejorar aspectos del clima laboral como la cohesión, confianza, apoyo, equidad e innovación mejora la dedicación por parte de los colaboradores en una organización ($r_s > .32$); a su vez, en una segunda organización mayor autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento equidad e innovación, en el clima laboral será mayor el Vigor ($r_s > .50$), la dedicación ($r_s > .32$) y la absorción ($r_s > .41$). Por lo que llegaron a la conclusión de que las mejoras en el clima laboral irán de la mano con mejoras en el desempeño en el trabajo.

En el ámbito nacional, los estudios realizados fueron:

Quintana (2022) se propuso estudiar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en colaboradores de una empresa de seguridad ciudadana de

Lima. Mediante un estudio de tipo correlacional y con la participación de 150 colaboradores con edades entre los 25 y 45 años encontró que ambas variables alcanzan relación estadísticamente significativa ($r=.18$, $p<.05$), por lo cual afirmo que, si mejora el clima laboral, mejora el nivel de engagement en este conjunto de trabajadores.

Vargas et al. (2021) estudiaron como se vinculan el clima en el trabajo con el bienestar psicológico en serenos de Huamanga. Utilizaron un diseño de investigación correlacional y contaron con la participación de 80 efectivos. Los hallazgos revelaron que ambas variables se relacionan de manera significativa ($r_s=.86$, $p<.01$). Lo cual los llevo a concluir que a medida hay una mejora del clima también mejorara el bienestar de los trabajadores.

Vicuña (2021) estudio la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en personal docente de un centro de educación superior de Lima. El diseño empleado en la investigación fue correlacional, la muestra de docentes fue de 245. En los hallazgos se encontraron relaciones de efecto moderado entre el clima organizacional con la medida global de bienestar laboral ($r =.47$) y la dimensión bienestar psicológico subjetivo ($r=.32$); mientras que, el clima laboral en relación con las dimensiones bienestar material ($r=.26$) y bienestar en las relaciones de pareja ($r=.13$) alcanzó relación pequeña. Según sus hallazgos, las mejoras del clima laboral, en moderada y pequeña proporción, van de la mano con cambios del bienestar psicológico en el trabajo.

Quintana y Cárdenas (2021) analizaron como el bienestar psicológico se relaciona con el estrés que padecen policías que se desempeñan en la ciudad de Celendín. El estudio aplicado fue de diseño correlacional los participantes fueron 50 efectivos de entre 25 y 60 años. Los hallazgos encontrados mostraron que ambas variables presentan relación funcional significativa ($r_s=-.86$, $p<.01$) en sentido inverso. Lo cual les permitió llegar a la conclusión de que experimentar mayor estrés los lleva experimentar menor bienestar en su trabajo.

Villanueva y Alcántara (2021) plantearon explicar la relación entre el clima y el bienestar psicológico en colaboradores de una empresa del sector sanitario.

Utilizando un diseño de estudio correlacional y la participación de 150 colaboradores del sector, reportaron que, ambas variables se relacionan significativamente ($r_s=.28$, $p<.01$), por lo que, afirmaron que, si se genera un clima más favorable en el hospital, también será mejor el grado de bienestar de estos colaboradores.

En el ámbito local, los estudios rescatados fueron:

Cuevas y Urquiza (2021) estudiaron la relación entre variables motivacionales y el grado de desempeño de un conjunto de trabajadores Huamachuquinos. Se empleo un estudio de diseño correlacional. Los participantes fueron 20 trabajadores de un centro médico. Los hallazgos reportaron que La mejora de la motivación de logro ($r_s=.66$), de poder ($r_s=.63$) y de filiación ($r_s=.63$) en estos trabajadores conduce a mejoras significativas en su desempeño. Confirmado así que ambas variables están relacionadas.

Tamayo (2018) estudio el clima laboral en relación al desempeño de colaboradores de empresas de transporte de Huamachuco. Utilizaron un diseño de estudio correlacional causal, para lo cual contaron con la participación de 51 colaboradores. En función de sus hallazgos se concluyó que el clima laboral afecta directamente y de forma significativa al desempeño de los colaboradores de la organización estudiada. De tal manera que, a medida que mejore el clima de esta ella, tendrán mejores resultados por el desempeño de sus colaboradores.

Amasifuén (2017) pretendió determinar la relación entre el bienestar psicológico y la forma de involucrarse en el trabajo, en un conjunto de colaboradores de una organización publica Trujillana. El estudio se aplicó tomando en cuenta un diseño correlacional, donde participaron 301 colaboradores. Los hallazgos confirmaron el supuesto que afirmaba la relación por parte del bienestar laboral y sus componentes: subjetivo ($r>.27$), material ($r>.42$) y laboral ($r>.37$) con la forma en que los colaboradores de esta organización se involucran. Señalando al final que un mejor bienestar es mayor garantía de involucramiento.

El concepto de clima organizacional se desarrolló vinculado a la necesidad de generar contribuciones en la mejora del clima de las organizaciones. Aunque se

atribuyen sus primeras aproximaciones a las investigaciones del comportamiento de colaboradores que tuvieron lugar en la Western Electric Co, la evidencia de una aproximación más clara tuvo lugar en los Estudios de Hawthorne, donde llegaron a la aseveración de que el clima de una empresa al estar bajo influencia de diferentes variables, repercutían de manera directa en los comportamientos de los colaboradores (Olaz, 2013).

En adelante, son diversas las investigaciones que tuvieron lugar a fin de caracterizar y encontrar un consenso sobre el concepto de clima laboral. Pero, pasados 50 años, aún no llegaron a consensuar una definición de uso (Parker et al., 2003). En ese sentido, en esta investigación se presentarán algunas conceptualizaciones más citadas y luego, se sintetizará la propuesta conceptual de quienes aportaron con la herramienta de medida, para encaminar de manera clara hacia donde se apunta.

Tomando en cuenta a Patterson et al. (2005), el clima organizacional será entendido como variable cuya actuación tiene lugar en el contexto de las organizaciones y el comportamiento de quienes la conforman (los colaboradores), con la función de encontrar objetivar racionalmente las sensaciones que los colaboradores experimentan sobre sus labores en el contexto de trabajo.

Tagiuri (1968) y Pace (1968), en consenso, consideran al clima organizacional como una característica del medio laboral, con gran capacidad de influencia en los comportamientos de sus miembros. A razón de la influencia que le atribuyen al clima laboral sobre el comportamiento de los colaboradores, James y Jones (1974) proponen que al hablar de clima laboral se hace referencia al clima psicológico de la organización. En tanto Campbell (1976) sintetiza el rol del clima organizacional como variable, señalando que esta puede ser dependiente, por un lado, e independiente, por otro; específicamente de la estructura de la organización y de los diferentes procesos que tienen lugar en ella, por medio de los cuales, a posteriori, se forma el comportamiento de los trabajadores.

Desde una perspectiva subjetiva, Dessler (1979) señala que el clima organizacional es el reporte de cómo percibe el colaborador a la organización en

función de procesos organizacionales (p. ej. Recompensa-estructura), recurso humano (p. ej. Apoyo), cultura organizativa. En esa misma línea Peiró (1995) precisa que, el clima de las organizaciones tiene una fuerte conexión con la percepción, impresión y construcción de la realidad.

Cambiando de perspectiva, Flippo (1984) advierte que el concepto de clima organizacional hace referencia a los aspectos ambientales de ergonomía, estructura, atributos y formas de liderar, que en conjunto influyen sobre la conducta del colaborador, las interacciones entre colaboradores y las formas de cumplir con su función por parte de todos los colaboradores. A su vez, Chiavenato (1990), quien sigue ese esquema señala sobre el clima organizacional “es la atmósfera de la organización” y forman parte de ella la política y el reglamento de la organización, los estilos empleados para liderar, así como, el periodo de vida en que se encuentra la organización.

Desde los años 90, se realizó una comprensión compartida sobre el clima organizacional y se integró que este se configura por las percepciones compartidas por los colaboradores que se desprenden de las condiciones ergonómicas del contexto, así como de sus políticas y procesos organizativos, sean estos dentro de un proceso formal o lo contrario (Reichers y Schneider, 1990). En función de esto Robbins (1990) llamó al clima organizacional como la personalidad de la organización.

Desde el año 2000 en adelante, algunos investigadores incluyeron en la definición del clima laboral el hecho de que las características con las que es descrito son perdurables y de importancia para mejorar los estilos de dirección y la gestión del talento, así como el comportamiento de los trabajadores (García-Pozo et al., 2010) y su grado de satisfacción en el trabajo (Méndez, 2006). Pero, una de las concepciones más novedosas y de mayor relevancia fue la de Rambah et al. (2017), que sugiere al clima de las organizaciones como cambiante y dinámico, de acuerdo con los que motive a los colaboradores.

Luego, la definición tomada en cuenta para llevar a cabo esta investigación precisa que, el clima organizacional comprende un proceso que media todo factor

de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004).

El modelo de evaluación del clima organizacional propuesto por Palma (2004) incluye a cinco componentes: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. A través de estos componentes se tendría un reporte del clima que se vive en una determinada organización.

Los componentes, según la autora del modelo refieren:

a) autorrealización, la percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución.

b) Involucramiento laboral, constituye el grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores.

c) Supervisión, comprende la percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones.

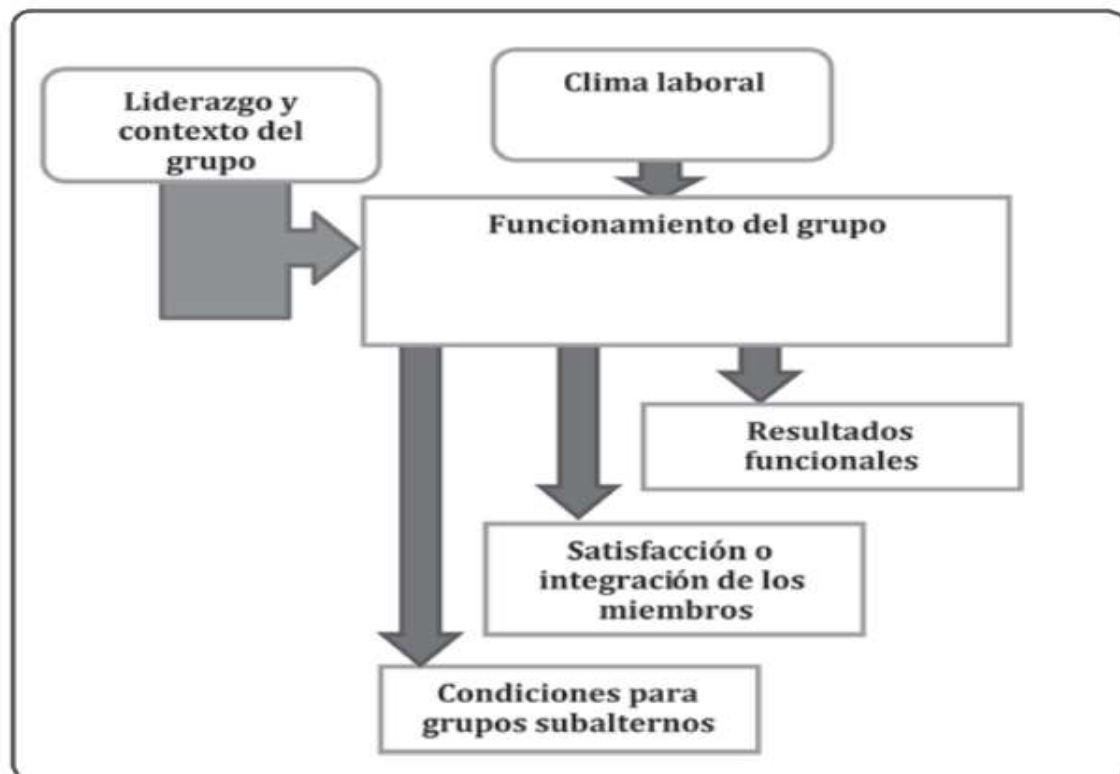
d) Comunicación, refiere a si la percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información.

e) Condiciones laborales, apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización.

Entre las teorías más conocidas sobre el clima laboral se conocen: a) Modelo de Katz y Kahn propuesto en 1966 y por medio del cual se entiende que el clima de la organización será un influyente directo de e funcionamiento del grupo y sus actividades, influencia que tiene lugar gracias al rol mediador del liderazgo. Con estos elementos, al final se determinarán los resultados de la organización en cuanto a funcionamiento, junto al nivel de satisfacción que presente el colaborador y las condiciones externas del entorno en que se desempeñen (Mejía-Chavarría, 2019).

Figura 1

Modelo de Katz y Khan.



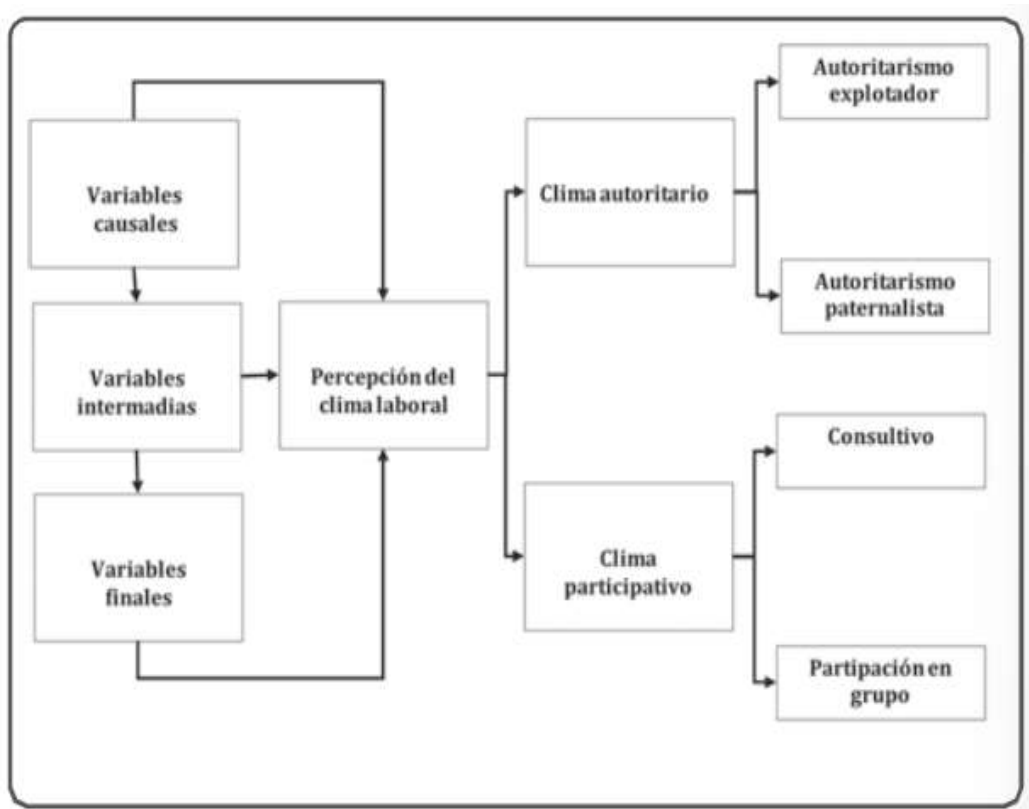
Nota. Tomado del estudio de Mejía-Chavarría (2019)

b) Modelo de Likert, en el cual se da un rol de marcada relevancia a la percepción, puesto que, según el autor, por medio de ella se determinarán las reacciones de los colaboradores. Dicha percepción a su vez, se desprenderá del

comportamiento que se visualice quienes desempeñen funciones administrativas en la organización sumado a las condiciones con las que cuente la organización para desempeñar las labores (Mejía-Chavarría, 2019).

Figura 2

Modelo de Likert.



Nota. Tomado del estudio de Mejía-Chavarría (2019).

En ese sentido, este modelo propone una clasificación de tres aspectos o variables por medio de las que se define a la organización y su influencia en la percepción del colaborador: aspectos de causa: señaladas como dependientes y enfocadas en dar una orientación sobre los resultados que obtienen la organización, es decir, su evolución. Aspectos intermedios: los cuales conforman los procesos que tienen lugar en la organización, orientados en la medición de lo que acontece internamente en la organización ofreciendo así una visión de lo que

acontece en los procesos motivacionales, el desempeño, los procesos comunicacionales y de toma de decisión. Aspectos finales, derivados de los aspectos antes señalados, tienen una orientación específica en los resultados.

c) Modelo de Robbins, también que visualiza a las percepciones como un elemento importante en la comprensión del clima organizacional. Este modelo supone que las percepciones de los colaboradores (acerca de aspectos externos e internos de la organización) no resultan directamente de su conducta, sino de como interactúan estos, de la forma en que llevan a cabo sus actividades y de sus propias experiencias (Mejía-Chavarría, 2019).

Figura 3

Modelo de Robbins.



Nota. Tomado del estudio de Mejía-Chavarría (2019).

Bienestar

El bienestar psicológico tiene un carácter subjetivo basado en la experiencia individual y una dimensión global, porque esto incluye la valoración de todos los aspectos de la vida y la necesaria incorporación de la acción positiva (García, 2002). Para algunos investigadores el bienestar es la experimentación de emociones tales como la dicha y satisfacción con respecto a la vida de manera frecuente (Sánchez, 2013).

De manera clásica, el bienestar psicológico fue relacionado a la experimentación de estados emocionales positivos y la ausencia de estados emocionales negativos (Schumutte y Ryff, 1997). No obstante, el bienestar psicológico constituye un concepto amplio que va más allá de solo aspectos emocionales positivos. En este sentido, al hacer referencia al bienestar psicológico se refiere también a la aceptación a sí mismo (Maslow, 1968), propósitos y significado de vida (Buhler, 1935), crecimiento personal (Erickson, 1959) y creación de relaciones interpersonales saludables.

Para Guevara (2020) el bienestar psicológico comprender la habilidad dominante, natural e innata de las personas para manejar y superar obstáculos específicos como un componente central de la salud mental, además de resolver estas dificultades permitirá un desarrollo más integral y el logro de objetivos importantes.

García (2005) señala que el bienestar psicológico está determinado socioculturalmente, existiendo una interrelación dialéctica entre lo biológico, lo social y lo psicológico, donde la personalidad como sistema regulador desempeña un importantísimo papel.

Rosales (2018), lo relaciona con la importancia para la calidad de vida, señalando que ambos son temas muy importantes y tratan aspectos subjetivos de la vida cotidiana más que factores patológicos.

El bienestar en el trabajo es una variable que refiere, desde un enfoque hedónico, la experimentación de placer en la organización y evitación del dolor

(Souza, Aguiar y Carneiro, 2018) valorada por medio de un componente cognitivo (p. ej.: satisfacción) y uno afectivo o emocional sobre su labor (Peiró et al., 2014), y, desde un enfoque eudaimónico referido al significado del trabajo, el propósito de vida, la realización personal y desarrollo de virtudes personales (Sonnentag, 2015).

En esta investigación, se hará énfasis a la definición propuesta por los autores del modelo de medición, en la cual se propone que el bienestar psicológico refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con él un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado del mismo (Sánchez–Cánovas, 1998).

El modelo de evaluación propuesto por Sánchez–Cánovas (1998), considera la existencia de 4 dimensiones por parte del bienestar psicológico, las cuales son:

a) Bienestar subjetivo, la cual está referida a la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos.

b) Bienestar material, referida a la percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador.

c) Bienestar laboral, comprende relación a la satisfacción de la vida general que incluye áreas como la del matrimonio y la familia. Así mismo, el autor considera que esta modalidad de bienestar es gran responsable de la salud, a razón de que, la evidencia sugiere que no sentirse satisfecho en el trabajo es uno de los factores principales de estrés laboral.

d) Bienestar en las relaciones de pareja, otro de los componentes de mayor importancia en el nivel de bienestar general deviene de tener relaciones conyugales o de pareja saludables, cuando existe una acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica, será mayor el grado de satisfacción.

Entre las teorías que explican el bienestar psicológico, según una clasificación realizada por Castro (2009), se encuentran modelos denominados

situacionales, según los cuales, es bienestar es resultado de sumar momentos felices en la vida (Diener et al., 1991). Estos modelos atribuyen significativa importancia a las ocasiones que tienen los individuos en su vida. Contrario a estos modelos, existen las teorías personológicas también nombradas teorías top-down, postulan que el bienestar resulta de una predisposición de los rasgos de personalidad, a razón de lo cual, al ser de la está estable, también según estos modelos teóricos el bienestar lo sería (Castro, 2009).

Luego, las teorías de la adaptación (Myers, 1992) señalan que cuando un individuo experimenta un evento significativo el cual genera un marcado nivel de estrés, llega un punto en que estas lograr adaptarse llegando a alcanzar nuevamente un grado de bienestar o “set point”. La base de esta teoría son procesos automáticos, cuya misión es llevar a un estado de adecuación actual en el cual se diluye el impacto del evento. A razón de esto, los recursos personales se mantienen libres a fin de enfrentar nuevos estímulos que demanden atención en el momento (Fredick y Loewenstein, 1999).

En cuanto a la postura de las teorías de la discrepancia, presentadas por Michalos (1986), las cuales tienen un enfoque integracionista, advierten que la percepción propia de bienestar es resultado de diversos factores y no de uno específico y único. Algunos de estos factores determinantes consideran la comparación realizada por los individuos sobre el estándar de vida deseado y actual condición en que habitan. También está el contraste con los estándares externos, proveniente de los estándares adquiridos o logrados por otros individuos (Diener y Fujita, 1995). Según el último enfoque, a medida que el individuo experimenta sensaciones de mejoría, mayores a las que puedan experimentar otras personas, como resultados será más feliz, en tanto, de pasar lo contrario, el resultado será infelicidad (Castro, 2009). Ahora bien, se reconoce que no es el acto de compararse en sí mismo lo que determina la felicidad o el bienestar, sino, la libre elección de con quien hacerlo (Taylor et al., 1983).

Finalmente, como de las concepciones más actuales se encuentra aquella que incluye a la economía como un factor de marcada importancia en el bienestar y la felicidad (Csikszentmihalyi, 1998). También el autor introdujo el constructor de

flow o flujo, el cual refiere a un estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en alguna actividad que ninguna otra cosa parece tener importancia; la experiencia es tan placentera que incluso se pagaría un alto coste para poder desarrollarla. Entonces, la felicidad no es algo que sucede, no es producto del azar, sino que es una condición vital que hay que cultivar para alcanzarla. Aquellos más felices son los que supieron cómo controlar sus experiencias internas para determinar la calidad de sus vidas. Luego, un enfoque de sentido espiritual o psicológico postula que la felicidad deriva de estados mentales saludables, y aspectos cognoscitivos pueden ayudar en su estimulación y control (Castro, 2009).

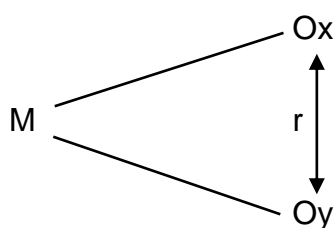
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se clasifica en primer lugar como investigación básica, puesto que el resultado de esta fue la producción de nuevos conocimientos respecto a las variables de estudio, los cuales no tienen un propósito práctico en el momento. Dicho conocimiento puede ser a largo plazo, utilizado como insumo para la construcción de principios teóricos (Sánchez et al., 2018).

Por su parte, de manera específica, el diseño de estudio se clasificó dentro de la categoría de investigaciones correlacional simple, ya que, las variables de estudio (V1: clima laboral y VA2: bienestar psicológico) fueron analizadas en función de la relación funcional entre ellas (Ato et al., 2013). Asimismo, según la línea temporal, se clasificó como estudio transeccional transversal, a razón que toma el análisis de los datos recolectados de una muestra en un momento determinado (Sánchez et al., 2018).

Adaptando las variables al esquema del estudio se tuvo que:



Los cuales, al reemplazar:

Ox: Clima laboral

Oy: Bienestar psicológico

M: Muestra

r: Relación funcional entre Ox <-> Oy

3.2. Variables y operacionalización

V1: Clima laboral

Definición conceptual: Comprende un proceso que media todo factor de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004)

Definición operacional: Valoración obtenida de las percepciones de los colaboradores referente a su contexto donde labora por medio de la escala de Clima Laboral (CL-SPC)

Indicadores:

- Autorrealización (au1, au6, au11, au16, au21, au26, au31, au36, au41, au46)
- Involucramiento laboral (il2, il7, il12, il22, il27, il32, il37, il42, il47)
- Supervisión (su3, su8, su13, su18, su23, su28, su33, su38, su42, su48)
- Comunicación (co4, co9, co14, co19, co24, co34, co39, co44, co49)
- Condiciones laborales (cl5, cl10, cl15, cl20, cl25, cl30, cl35, cl40, cl45, cl50)

Escala de medición: Intervalo

V2: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con él un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado del mismo (Sánchez-Cánovas, 1998).

Definición operacional: Percepción subjetiva de la felicidad y satisfacción valorada a través de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

Indicadores:

- B. subjetivo (Del 1 al 30)
- B. material (Del 31 al al 40)
- B. laboral (Del 41 al 50)
- B. en la relación de pareja (Del 51 al 55)

Escala de medición: Intervalo

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**3.3.1. Población**

Como población objetivo, esta investigación consideró a agentes de serenazgo de la ciudad de Huamachuco (N=71), que den servicios a la Municipalidad de la misma ciudad.

Criterios de inclusión: Para optimizar los resultados la población fue objeto de considerar ciertos criterios para incluir y excluir unidades de análisis (agentes). Se incluyeron aquellos que: a) Se encontraron con contrato de labores vigente, b) tenían un tiempo de labores mayor a los 6 meses en la función de serenos.

Criterios de exclusión: De igual manera, se excluyeron a quienes a) no respondieron a todos los enunciados de ambos instrumentos o realizaron manchones o borraduras que impidieron entender su opción de respuesta elegida, b) no dieron su consentimiento de participación, revisado en la firma del documento (consentimiento informado), c) Agentes que se encontraron participando en algún de las siguientes actividades: talleres de felicidad laboral, mejoras del clima laboral, coaching o mentorías, entre otros afines, que pudieran haber generado sesgo en los datos.

3.3.2. Muestra

La muestra la conformaron 71 agentes. Cantidad que fue estimada en función del 99% de confianza y con un margen de error del 1%. El cálculo se hizo efectivo con apoyo de la calculadora online Macorr.com.

Tabla 1

Variables sociodemográficas agentes de serenazgo de la ciudad de Huamachuco.

	f	%
Sexo		
Femenino	17	23.9 %
Masculino	54	76.1 %
Estado civil		
Casado	9	12.7 %
Conviviente	30	42.3 %
Separado/divorciado	5	7.0 %
Soltero	26	36.6 %
Viudo	1	1.4 %
Grado de instrucción		
No estudie	1	1.4 %
Posgrado	2	2.8 %
Primaria	5	7.0 %
Secundaria	36	50.7 %
Superior técnico	24	33.8 %
Superior universitario	3	4.2 %
Horas de trabajo al día		
de 10 a 12	1	1.4 %
de 6 a 8	28	39.4 %
de 8 a 10	38	53.5 %
más de 12	4	5.6 %

Según los datos de la tabla 1, de los 71 participantes la mayoría son hombres (76.1%). Cerca de la mitad de los agentes son convivientes (42.3%) y más de la tercera parte son solteros (36.6%). Más de la mitad de los

agentes culminó su secundaria (50.7%) y un poco más de la tercera parte culminó estudios técnicos (33.8%). Finalmente, más de la mitad de los agentes labora entre ocho y diez horas al día (53.5%) y más de la tercera parte trabaja entre seis y ocho horas (39.4%).

3.3.3. Muestreo

El muestreo se realizó a partir de la técnica de muestreo incidental, el cual supone la recolección de los datos de las unidades muestrales (agentes de serenazgo) que se encuentren en el momento y lugar en que se recolecten los datos. Tal muestreo es resultado de una elección que presume las circunstancias en que los agentes suelen encontrarse en colectivos (tiempos de cambio de turno) para aplicarse los instrumentos sin interrupción de sus labores cotidianas. Además de las dificultades para integrar a todos los agentes en la aplicación de un momento específico colectivo.

3.3.2. Unidad de análisis

Agente de serenazgo de la ciudad de Huamachuco

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por medio de la encuesta se recolectaron los datos en esta investigación. Técnica seleccionada con el propósito de recolectar los datos en menor tiempo, aplicando los protocolos de manera estándar (igual para todos) y de manera grupal. Beneficios que ofrece la técnica señalada.

Los instrumentos para recolectar los datos fueron los siguientes:

Instrumento 1: Escala de clima laboral (CL-SPC)

Este instrumento fue creado por Palma (2004), con el propósito de ofrecer información sobre como perciben los colaboradores el ambiente en que laboran en función de cinco áreas, de realización personal, estar involucrado laboralmente, la practicas de supervisión, la comunicación y las condiciones en el trabajo. Lo conforman 50 enunciados, mismos que reciben respuesta a través de un formato Likert de 5 puntos: 1-Ninguna o nunca, 2-

Poco, 3-Regular o algo, 4-Mucho y 5-Todo o siempre. La aplicación del instrumento puede hacerse de forma individual o puede hacerse de forma conjunta en un tiempo que varía desde los 15 hasta los 30 minutos. El material lo conforman un manual en conjunto al protocolo de aplicación.

Originalmente, el instrumento reportó ser una medida válida y confiable. La evidencia de validez se obtuvo por medio del análisis factorial exploratorio, 54.1% fue el total de variabilidad explicada por el modelo de 5 factores resultante con 50 ítems, con cargas factoriales superiores a los .30 y factores que guardaban relación entre sí (r entre .63 y .91). Por su parte, la fiabilidad, estimada para la medida global de clima alcanzó valor alfa de .97 (Palma, 2004).

La revisión de sus propiedades de medida en Trujillo se realizó por Ortega (2018) en 500 colaboradores cuyo perfil laboral era de operarios. La evidencia de validez se realizó por medio del análisis factorial confirmatorio, los resultados obtenidos sugerían índices de ajuste por sobre los valores de referencia esperados (GFI, AGFI y NFI con valores sobre .95, SRMR =.061) y cargas factoriales de igual manera (de .42 a .72.), Confirmándose la idoneidad del modelo de medición, el cual, además, alcanzó medidas de confiabilidad en un rango de .88 a .90.

Para esta investigación, se validó la escala por medio de una revisión de expertos ($n = 3$), profesionales con experiencia en comportamiento organizacionales y psicometría. De acuerdo con la valoración de estos jueces, los 50 ítems de la escala de clima laboral son claros, coherentes y relevantes en la medición del constructo, ya que obtuvieron valores V Aiken de 1.00 (ver Tabla 7 y 8, sección de anexos). Además, se revisó la homogeneidad de los ítems según dimensión, en autorrealización los valores alcanzados fueron de .38 a .66, en involucramiento laboral de .32 a .61, en supervisión de .25 a .71, en comunicación de .37 a .71 y en condiciones laborales de .36 a .73 (ver Tabla 9 y 10 en la sección de anexos); estos datos indican que los ítems son homogéneos en la medición de la satisfacción

laboral. Finalmente, se reportó la confiabilidad por medio del coeficiente alfa, misma que alcanzó indicadores aceptables en un intervalo de .82 a .87.

Instrumento 2: Escala de bienestar psicológico (EBP)

Este instrumento, de procedencia española tiene por nombre original Escala de Bienestar Psicológico y por autor a Sánchez-Cánovas (1998). Se diseñó para dar un reporte del nivel de felicidad o satisfacción que tiene un individuo en referencia a la vida, a partir de cuatro áreas específicas de bienestar: a nivel subjetivo, a nivel tangible (material), a nivel del vínculo de pareja y a nivel de labores. La evaluación que se realiza a través de la EBP, puede hacerse por individuo y también en colectivo, cuando estos presenten edades en un rango 19 – 70 años. Los evaluados responden al instrumento en un protocolo de evaluación el cual presenta 65 enunciados que se responden por medio de medidas de autorreporte Likert de 5 alternativas correspondiente a un rango de 1-Nunca a 5-Siempre para tres escalas que exceptúan al vínculo de pareja, la cual presenta valoración que va 1-Total desacuerdo a 5-total acuerdo.

La versión original de instrumento inicialmente fue sometida a revisión por su creador Sánchez-Cánovas (1998), tomando en cuenta la capacidad de discriminación de cada ítem, por medio del coeficiente de correlación ítem-test y acompañados de su medida de consistencia interna, por coeficiente alfa. Con este análisis se obtuvo la versión definitiva del instrumento, donde, según área o sub-escala se presentaron: en la escala de b. subjetivos coeficientes de .38 a .67 ($\alpha = .93$), en la escala de b. material de .54 a .83 ($\alpha = .93$), en la escala de b. laboral de .34 a .76 ($\alpha = .85$) y en b. del vínculo de pareja de .33 a .70 ($\alpha = .87$). A esta versión definitiva, lo sometieron a validación concurrente utilizado como variable a la felicidad, medida por el Inventario de Felicidad de Oxford, de la cual obtuvieron valores de correlación de .91 con b. subjetivo, .53 con b. material, .30 con b. laboral y .52 con b. en el vínculo de pareja. Asimismo, al evaluar la capacidad predictiva de la EBP sobre la felicidad, esta alcanzó la explicación del 80.8%

($r^2=.808$) por medio de sus 4 predictores (áreas). En definitiva, el instrumento demostró evidencias de validez que respaldan su uso científico.

El instrumento fue revisado en América Latina, en colaboradores con vínculo laboral formal tanto de sector privado y estatal del país de Venezuela. Los datos reportados sobre la validez convergente indicaron correlaciones moderadas de la medida global de bienestar psicológico con el afecto positivo ($r=.61$) y la eficacia profesional ($r=.361$), a la vez que, en marco de la validez discriminante, mostraron relaciones inversas pequeñas con desgaste emocional y afecto negativo ($r=-.29$), moderadas con cinismo ($r=-.35$) y enfermedades físicas ($r=-.40$) y grande con trastornos psicológicos ($r=-.79$). Además, su nivel de consistencia fue de .76 a .96 (Milan y D'Aubeterre, 2011). Mientras que, en la revisión de la EBP en Perú, tuvo lugar en población adulta que reside en la ciudad de Sechura, en Piura. Los datos que se obtuvieron en este estudio se reportaron por medio de la homogeneidad de los ítems con valores en un rango de .17 a .71 y un valor de consistencia interna por alfa de Cronbach de .93 para la escala general (Fiestas, 2016).

Este instrumento, también se validó por medio de una revisión de expertos ($n = 3$), profesionales con experiencia en comportamiento organizacionales y psicometría. De acuerdo con la valoración de estos jueces, los 60 ítems de la escala de clima laboral son claros, coherentes y relevantes en la medición del constructo, ya que obtuvieron valores V Aiken de 1.00 (ver Tabla 11 y 12, sección de anexos). También se revisó la homogeneidad de los ítems en cada área del bienestar: bienestar subjetivo alcanzó valores entre .24 a .79, bienestar material .45 a .86 y bienestar material valores entre .33 y .60 (ver Tabla 13 y 14); estos datos indican que los ítems son homogéneos en la medición del bienestar psicológico, con excepción de los ítems 6 y 8). Al finalizar, se reportó la confiabilidad por medio del coeficiente alfa, misma que alcanzó medidas aceptables entre .72 a .94.

3.5. Procedimientos

En la investigación se tomaron en cuenta los siguientes procedimientos:

Primero, de gestión. En esta fase, se procedió a establecer contacto con los dirigentes del personal de serenazgo de Huamachuco, a fin de obtener los permisos y, consecuentemente organizar las fechas de aplicación de instrumentos.

Segundo, de preparación, se realizó la programación de aplicación de protocolos para recolectar los datos considerando para ello, las facilidades obtenidas por los jefes o líderes en la fase de gestión y la técnica de muestreo propuesta (la cual se adaptará una vez terminada la fase de gestión). Esta programación implicó la preparación del material (logística de copias, lápices, borradores, entre otros) y personal de apoyo en la aplicación (capacitación para la estandarización de consignas y dar garantías de un llenado íntegro de los instrumentos, así como, el desarrollo de la capacidad de resolver dudas en el llenado).

Tercero, de aplicación. Es la fase en la cual se acudió a los establecimientos de labores de serenazgo, en el área designada por los jefes, para recolectar sus respuestas a través de los instrumentos (de clima laboral y bienestar subjetivo). Esta se realizó, teniendo como responsable a la investigadora y el apoyo de algunos profesionales con competencias en la aplicación de encuestas, previamente capacitados en los instrumentos.

Cuarto, de vaciado de la información. Es a fase en la que, después de recolectados los datos, se procedió al vaciado en plantillas de Excel, previamente diseñadas, tomando en cuenta filtros específicos para retirar protocolos (test) que no se ajusten a los criterios de selección.

3.6. Método de análisis de datos

Con apoyo de aplicaciones de funcionalidad estadística, como el Excel (versión actual) y el Jamovi (versión 2.3.16) se realizó el análisis estadístico de los datos haciendo uso de los métodos que correspondan de

acuerdo con la siguiente propuesta. En primer lugar, se analizó el comportamiento de las puntuaciones a partir de estadísticos descriptivos de dispersión y tendencia central, acompañados, a su vez, por un análisis de su distribución por una medida inferencial (la prueba de Kolmogorov-Smirnov). Procesos importantes, para luego elegir el coeficiente de correlación a utilizar (Pearson o Spearman). Según la normalidad se estimó el grado de relación entre las variables haciendo uso del coeficiente pertinente, la cual se interpretó tomando en cuenta: a) su medida de tamaño de efecto (r entre .10 y .20 pequeño, r entre .30 y .49 moderado y r mayor a .50 grande); b) por la significancia estadística obtenida en la prueba inferencial y tomando como referencia un $p < .05$ para aceptar la hipótesis estadística de aceptación.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se velaron los principios éticos propuestos por el Colegio de Psicólogos del Perú (CPP, 2017) bajo el título “de la investigación” ubicados en el capítulo 3. Dichos principios se plantean en siete artículos (del 22 al 27). Y, en síntesis, precisan: Respeto a la normatividad internacional y nacional vigente; empleo del consentimiento informado (dado que se trabajó con seres humanos); considerar que salud emocional y mental es primera a los intereses de toda ciencia o sociedad en casos de riesgos; los datos publicados deben ser fieles a la verdad sin incursionar en la falsificación o el plagio; no incurrir en uso de prácticas sin aceptación por entidades u organismos científicos, además de instrumentos de medición sin garantías métricas (propiedades psicométricas).

IV. RESULTADOS

Las puntuaciones obtenidas en la variable de clima laboral, según se muestra en la tabla 9, presenta valores de asimetría de -0.19, lo cual indica puntuaciones ligeramente inclinadas hacia la derecha en el intervalo de 59 a 222, por sobre el promedio (M=150), al mismo tiempo presenta curtosis de .85, indicador de una cola de distribución mesocúrtica o dentro de lo normal. Por su parte, la prueba de normalidad Kolmorov-Smirnov corroboran la distribución normal con la medida inferencial ($p > .05$).

En las puntuaciones de bienestar psicológico, los datos sugieren que el bienestar, con puntuaciones entre 82 y 192 y medidas de asimetría igual a -0.21 y curtosis de -0.77, presentan puntuaciones que se desplazan ligeramente por sobre la media formando una cola mesocúrtica (normal). Inferencialmente, las puntuaciones presentan distribución normal ($p > .05$). También las puntuaciones de bienestar subjetivo, material y bienestar laboral, mostraron puntuaciones con asimetría negativa (desplazadas ligeramente sobre la media). Pero, de las tres dimensiones, solamente bienestar material y laboral, reportaron distribución normal.

Tabla 2

Descriptivos y normalidad de las puntuaciones de las variables.

	M	DE	Mín	Máx	As	Cu	K-S ^a	
							Z	p
Clima laboral	150.00	29.00	59	222	-0.19	0.85	0.98	0.24
Bienestar psicológico	147.60	26.54	82	192	-0.21	-0.77	0.97	0.11
Bienestar subjetivo	113.00	19.71	62	142	-0.31	-0.83	0.95	0.01
Bienestar material	34.70	8.53	15	50	-0.10	-0.81	0.98	0.18
Bienestar laboral	30.10	4.90	18	41	-0.26	-0.30	0.98	0.16

Nota. KS^a. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Corrección de Lilliefors.

Tabla 3

Correlación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco.

		CL	BP
Clima laboral (CL)	r	—	
	p	—	
Bienestar psicológico (BP)	r	0.07	—
	p	0.561	—

Nota. r. Coeficiente de correlación de Pearson

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Según los datos de la tabla 10. Las puntuaciones entre clima laboral y el bienestar psicológico alcanza un coeficiente $r = .07$ ($p > .05$). Basados en la interpretación de tamaño de efecto esta sería trivial (irrelevante). Además, la prueba inferencial sugiere el rechazo de la hipótesis de investigación, por lo cual, se entiende que el bienestar psicológico en estos empleados varía independientemente del clima laboral.

Tabla 4

Correlación entre el clima laboral y el bienestar subjetivo en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco.

		CL	BS
Clima laboral (CL)	Rho	—	
	p	—	
Bienestar subjetivo (BS)	Rho	0.004	—
	p	0.970	—

Nota. Rho. Coeficiente de correlación de Spearman

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Los datos de la tabla 11. Muestran que el clima laboral y el bienestar psicológico alcanza un coeficiente de .004 ($p > .05$). Basados en la interpretación de tamaño de efecto esta sería trivial (irrelevante). Asimismo, la prueba inferencial sugiere el rechazo de la hipótesis de investigación, al igual que en la medición general del bienestar, el bienestar subjetivo en estos empleados varía independientemente del clima laboral.

Tabla 5

Correlación entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco.

		CL	BM
Clima laboral (CL)	r	—	
	p	—	
Bienestar material (BM)	r	0.066	—
	p	0.587	—

Nota. r. Coeficiente de correlación de Pearson

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 12. Se observa relación de .066 ($p > .05$) entre el clima laboral y el bienestar material. Una vez más, en consideración con en la interpretación de tamaño de efecto, esta relación sería trivial (irrelevante). De igual manera, la prueba inferencial sugiere el rechazo de la hipótesis de investigación demostrando que el bienestar en la modalidad material, una vez más, varía independientemente del clima laboral.

Tabla 6

Correlación entre el clima y el bienestar laborales en el personal de serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco.

		CL	BL
Clima laboral (CL)	r	—	
	p	—	
Bienestar laboral (BL)	r	0.071	—
	p	0.554	—

Nota. r. Coeficiente de correlación de Pearson

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 13. Se aprecia relación de .071 ($p > .05$) entre el clima y el bienestar laborales. Al igual que en las relaciones anteriores, en consideración con en la interpretación de tamaño de efecto, esta sería trivial (irrelevante). La prueba inferencial sugiere el rechazo de la hipótesis de investigación, por lo que, el bienestar en la modalidad laboral también varía independientemente del clima laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar en qué grado se relacionan el clima laboral y el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco, Perú. Para ello, se aplicaron dos escalas validadas a una muestra de 71 efectivos de seguridad, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = .07$ ($p > .05$), lo que indica que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Este resultado contrasta con algunos antecedentes internacionales y nacionales que han encontrado una relación positiva entre el clima laboral y el bienestar psicológico en diferentes contextos organizacionales. Por ejemplo, Akbolat et al. (2022) hallaron que el bienestar psicológico es un mediador positivo entre el clima de seguridad en el trabajo y el estrés en trabajadores de la industria textil; Carrasco (2021) demostró que el clima laboral mejora de manera continua el bienestar de los empleados públicos; Fonseca y Cruz (2019) evidenciaron que el clima laboral explica de manera significativa los cambios que se dan en el bienestar de los profesores universitarios; y Sánchez-Cánovas (1998) afirmó que el bienestar en el trabajo se refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con él un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado de este. Asimismo, Vicuña (2021) y Villanueva y Alcántara (2021) informaron de relaciones positivas entre el clima laboral y el bienestar del trabajador en el sector educativo y sanitario, respectivamente, en el Perú.

¿A qué se debe entonces la ausencia de relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de serenazgo de Huamachuco? Una posible explicación se encuentra en el modelo teórico de clima laboral de Robbins, que señala a las percepciones como un elemento importante en la comprensión del clima organizacional (Mejía-Chavarría, 2019). Este modelo supone que las percepciones de los colaboradores (acerca de aspectos externos e internos de la organización) no resultan directamente de su conducta, sino de como interactúan estos, de la forma en que llevan a cabo sus actividades y de sus propias experiencias (Mejía-Chavarría, 2019). En este sentido, es posible que los trabajadores de serenazgo de Huamachuco tengan unas percepciones particulares

sobre su clima laboral y su bienestar psicológico, que no se correspondan con las medidas estándar utilizadas en la investigación. Estas percepciones podrían estar influidas por factores culturales, sociales, personales o situacionales, que no han sido considerados en el estudio.

El primer y tercer objetivo específico de la presente investigación fue identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo y laboral en los trabajadores de serenazgo de Huamachuco. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de $r = .004$ y $r = .071$ ($p > .05$), lo que indica que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Este resultado es similar al obtenido en el objetivo general, y contrasta con la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en los trabajadores de serenazgo.

¿Qué implica este hallazgo? ¿Qué factores podrían explicar la ausencia de relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo? Para responder a estas preguntas, es necesario revisar el concepto de bienestar psicológico subjetivo y su relación con el clima laboral. El bienestar psicológico subjetivo se refiere a la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos y el bienestar laboral comprende relación a la satisfacción de la vida general que incluye áreas como la del matrimonio y la familia. Así mismo, el autor considera que esta modalidad de bienestar es gran responsable de la salud, a razón de que, la evidencia sugiere que no sentirse satisfecho en el trabajo es uno de los factores principales de estrés laboral (Sánchez-Cánovas, 1998). Es decir, el bienestar psicológico subjetivo no depende solo de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de las expectativas, los valores y las actitudes de los trabajadores. Por lo tanto, el clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre las características de su ambiente de trabajo, podría no ser el factor más determinante para el bienestar psicológico subjetivo de los trabajadores de serenazgo.

Algunos antecedentes que apoyan esta idea son los siguientes: Amasifuén (2017) y Vicuña (2021) reportaron que, a diferencia de esta investigación, el clima laboral sí se correlaciona positivamente, aunque en un efecto mínimo necesario con el

bienestar subjetivo en trabajadores de la salud y de la educación, respectivamente. Estos autores sugieren que el clima laboral influye en el bienestar subjetivo a través de la satisfacción, la motivación y el estrés, que son variables que también se ven afectadas por el clima laboral. Por ejemplo, Luceño-Moreno et al. (2017) encontraron que el clima laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y la motivación intrínseca, y negativamente con el estrés laboral, en una muestra de profesionales sanitarios. Estas variables, a su vez, se relacionan positivamente con el bienestar subjetivo, lo que indica que el clima laboral podría tener un efecto indirecto sobre el bienestar subjetivo a través de estas variables mediadoras.

En otros estudios, se destaca la correlación que se da entre los factores de riesgo psicosocial y el bienestar de los trabajadores. Por un lado, la autonomía en el trabajo, es decir, la libertad de decisión sobre cómo realizar las tareas, está asociada a un mayor bienestar laboral y a una mayor sensación de satisfacción (Fagerlind, Gustavsson, Johansson y Ekberg, 2013). Por otro lado, la falta de control sobre el tiempo de trabajo, unida a las altas demandas laborales cuantitativas, puede provocar malestar y problemas de salud (Moen, Kelly y Lam, 2013). Estos factores de riesgo psicosocial podrían estar relacionados con el clima laboral, ya que este refleja las condiciones psicosociales del trabajo.

Entonces, la falta de relación entre el clima laboral y el bienestar subjetivo encontrada en la investigación, podría estar asociada a la diversidad de características por parte de los participantes en cada estudio, que podrían tener diferentes expectativas, valores y actitudes sobre su trabajo y su bienestar. También podría deberse a que no se tomaron en cuenta otras variables predictoras, además del clima laboral, que podrían tener un efecto directo o indirecto sobre el bienestar subjetivo, como la satisfacción, la motivación, el estrés, el control, las demandas, etc.

El segundo objetivo específico de la presente investigación fue identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar material en los trabajadores de serenazgo de Huamachuco, Perú. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de $r = .066$ ($p > .05$), lo que indica

que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Este resultado es similar al obtenido en el objetivo general, y contrasta con la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre el clima laboral y el bienestar material en los trabajadores de serenazgo.

¿Qué implica este hallazgo? ¿Qué factores podrían explicar la ausencia de relación entre el clima laboral y el bienestar material? Para responder a estas preguntas, es necesario revisar el concepto de bienestar material y su relación con el clima laboral. El bienestar material se refiere a la percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998). Es decir, el bienestar material no depende solo de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de las expectativas, los valores y las actitudes de los trabajadores. Por lo tanto, el clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los trabajadores sobre las características de su ambiente de trabajo, podría no ser el factor más determinante para el bienestar material de los trabajadores de serenazgo.

Algunos estudios han demostrado que la calidad del trabajo es un factor importante para el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, un estudio realizado por Lasso y Frasser (2015) encontró que los trabajadores que pierden la cobertura de salud como consecuencia de su empleo experimentan una disminución del bienestar. Del mismo modo, los trabajadores que cambian de lugar de trabajo a uno más peligroso o insalubre también experimentan una disminución del bienestar, incluso si su salario no se ve afectado. En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo decente como aquel que proporciona ingresos dignos, protección social, oportunidades de desarrollo personal y participación en la sociedad. La OIT sostiene que estos factores son esenciales para el bienestar de los trabajadores. Esto se basa o se sustenta en la teoría del consumidor, la cual plantea que, el ingreso (gasto) permite a los miembros de un hogar acceder a un conjunto de bienes que le proporciona cierto nivel de utilidad, el cual está relacionado con el grado de bienestar que logra el individuo o el hogar

Estos antecedentes sugieren que el bienestar material se explica mejor por otros factores, relacionados a los ingresos percibidos y la calidad de los mismos, que por el clima laboral. Esto es coherente con la realidad que vive el personal de serenazgo, quienes no solamente perciben ingresos básicos para subsistir, sino que, además, no suelen tener seguridad sobre sus empleos. Por lo tanto, es posible que el clima laboral no tenga un impacto significativo en el bienestar material de los trabajadores de serenazgo, o que este impacto sea muy débil o variable.

En consideración con los resultados encontrados, sería posible reflexionar sobre algunas limitaciones del estudio, que pudieran tener alguna influencia en los hallazgos encontrados. Primero, el tamaño de la muestra ($n = 71$) podría ser insuficiente para detectar una relación significativa entre las variables, o no ser representativa de la población de serenazgo de Huamachuco. Sería conveniente aumentar el número de participantes o utilizar un método de muestreo más aleatorio y estratificado, que garantice la heterogeneidad y la generalización de los resultados. Segundo, el clima laboral y el bienestar psicológico podrían no ser las únicas variables que influyen en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores de serenazgo. Sería interesante explorar otras variables que podrían actuar como moderadoras o mediadoras, como el estrés, el compromiso, la motivación, el apoyo social, etc. Estas variables podrían ayudar a explicar mejor la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico, o a identificar los factores que favorecen o dificultan el bienestar de los trabajadores de serenazgo. Tercero, La medición: Los instrumentos utilizados para medir el clima laboral y el bienestar psicológico podrían no ser los más adecuados para el contexto de los trabajadores de serenazgo. Sería necesario revisar la validez y la confiabilidad de las escalas, o adaptarlas a las características culturales y laborales de los participantes.

En síntesis, el estudio tiene tres limitaciones principales: el tamaño de la muestra, la selección de las variables y la medición de estas. Estas limitaciones podrían afectar la validez y la generalización de los resultados sobre la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores de serenazgo. A pesar de las limitaciones, el estudio no descarta la importancia de las variables estudiadas para el bienestar de los trabajadores, sino que abre la posibilidad de explorar más a fondo los factores que intervienen en esta relación. Para mejorar el estudio, se

recomienda: Aumentar el tamaño de la muestra y utilizar un método de muestreo más representativo y diverso. Incluir otras variables que puedan moderar o mediar la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico, como el estrés, el compromiso, la motivación, el apoyo social, etc. Revisar o adaptar los instrumentos de medición de las variables, teniendo en cuenta el contexto y la cultura de los trabajadores de serenazgo.

Finalmente, lo encontrado no implica que se descarte la importancia de estas variables para el bienestar de los trabajadores, sino que se requiere de una mayor profundización y análisis para comprender los factores que intervienen en esta relación. Por ello, se sugiere realizar futuras investigaciones que consideren las limitaciones señaladas y que aporten nuevas evidencias y perspectivas sobre el tema.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados de la presente investigación no confirman la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de serenazgo de Huamachuco, Perú.
2. Los resultados del segundo objetivo específico de la presente investigación no confirman la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre los factores de clima laboral y el bienestar subjetivo.
3. De igual manera, los resultados del primer objetivo específico de la presente investigación no confirman la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre los factores de clima laboral y el bienestar material.
4. Finalmente, los resultados del segundo objetivo específico de la presente investigación no confirman la hipótesis planteada de que existe una relación positiva entre los factores de clima y el bienestar laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se deben realizar más investigaciones para comprender mejor la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo.
2. Estas investigaciones deberían tener en cuenta las condiciones de tamaño de muestra, la incorporación de otras variables asociadas al bienestar y el uso de instrumentos de medición con evidencia directa en el contexto estudiado.
3. Se deberían implementar medidas para mejorar las condiciones laborales del personal de serenazgo. Estas medidas podrían incluir la reducción del riesgo de violencia, la mejora de los salarios y la reducción de las jornadas de trabajo.
4. Se deberían desarrollar programas de intervención para promover el bienestar psicológico de los trabajadores de serenazgo. Estos programas podrían centrarse en la promoción de la salud mental, el manejo del estrés y la mejora de las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- 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>.
- Akbolat, 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>
- Amasifuén, C. (2017). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo – 2016* [Trabajo de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2972>
- Asto, N., y Paquiyaui, 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>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Buhler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 43, 653-673.
- Campbell, J. (1976). *Psychometric theory*. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- 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/handle/123456789/33574>
- 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>
- 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 bio region. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 105–112. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>

- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., y Santamaría Freire, E. J. (2016). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. McGraw - Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Fluir. Una psicología de la felicidad*. Kairós.
- 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
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. Prentice Hall Internacional.
- Diaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- 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>
- Erickson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1-171
- Fiestas, H. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico en adultos de un asentamiento humano de la provincia de Sechura, Piura – 2016* [Trabajo de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8277>
- Flippo, E. (1984). *Personnel management*. McGraw-Hill.
- 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/10.21615/cesp.12.2.9>

- 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.
- García-Pozo, A., Moro-Tejedor, M. N., & Medina-Torres, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(4), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.02.003>
- James, L. y Jones, A. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096–1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- 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>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., y Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 66–70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.
- 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>
- Méndez, C. (2006). *Climaorganizacional en Colombia. EIMCOC: un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- 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.
- Milan, A., y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 52-71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539418005>
- Myers, D. G. (1992). The secrets of happiness. *Psychology Today*, 25, 38-46.
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *La calidad del empleo desde una mirada longitudinal y con perspectiva de género*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_178461/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-es/index.htm>
- 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>
- Pace, C. (1968). *The concept of organizational climate*. En: R. Tagiuri y G. Litwin, *Organizational climate: Explorations of a concept*. Harvard Graduate School of Business Administration.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC: Manual*. Lima
- Parker, C., Baltes, B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H., y Roberts, J. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (4), 389-416. <https://dx.doi.org/10.1002/trabajo.198>
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., y Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Peiro, J. M. (1995). *Psicología de la organización*. Torán, S.A.
- Peiró, J., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35, 7-16.
- Peiró, J., Tordera, N., Lorente, L., Rodríguez, I., Ayala, Y., y Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *Psiciencia. Revista latinoamericana de ciencia psicológica*, 7(1), 133-135. https://www.prolabsustentavel.com.br/wp-content/uploads/2019/04/2015-Bienestar_sostenible_en_el_trabajo._Conceptualizacin_antecedentes_y_retos.pdf.pdf
- 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>

- Quintana, E. y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021* [Trabajo de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%20C3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%20C3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA%20E.%20y%20C%20C3%81RDENAS%20C%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rambay, M., San Miguel, E. y Duque, E. (2017). *Análisis comparativo del clima organizacional en dos instituciones particulares de educación superior en Ecuador. Podium, (Edición especial), 79-100.*
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78>
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution constructs.* En: B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture.* Jossey - Bass.
- Rivera-González, L., Jaimes-Higuera, V., Ortega-Aponte, D., Rincón-Pérez, L., y Rivera-Porras, D. (2018). *Bienestar psicológico en el sector defensa.* En Rivera-Porras, D. et al., Ed. (pp. 95-116). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* Universidad Simón Bolívar.
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicol%C3%B3gicoenlasOrganizaciones.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- Robbins, S. (1990). *Organizational theory.* Prentice Hall.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Universidad Ricardo Palma.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Manual Escala de Bienestar Psicológico.* TEA Ediciones, S.A.
- Schultz, P., y Ryan, R. (2014). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-being. *Mindfulness, 6,* 971–985.
<https://doi.org/10.1007/s12671-014-0338-7>
- Schumutte, P. y Ryff, C. (1997). Personality and well being: Re-examining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology, 73(3),* 549-559.
- Sjöberg, O. (2017). Positive welfare state dynamics? Sickness benefits and sickness absence in Europe 1997–2011. *Social Science & Medicine, 177,* 158-168. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.01.042>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav, 2,* 261-293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>

- Souza, G., Aguiar, C., y Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4), 460-467. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.13727>
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*. En: R. Tagiuri y G. Litwin (Eds), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Tamayo, H. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Sanagorán - Huamachuco - Provincia de Sánchez Carrión año 2016* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15130>
- 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
- 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, B., y Alcántara, L. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba* [Trabajo de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4912/Blademi_r_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- International Labour Organization. (2022, julio 20). *A safe and healthy working environment is now a fundamental principle and right at work*. <https://www.youtube.com/watch?v=zXhuDBQIHL0>
- Lasso V., F. J., & Frasser L., C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(77), 117–132. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2014.11.001>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 66–70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/Ítems	Escala de medida
Clima laboral	Comprende un proceso que media todo factor de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004)	Valoración obtenida de las percepciones de los colaboradores a su contexto donde labora por medio de la escala de Clima Laboral (CL-SPC)	Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	au1, au6, au11, au16, au21, au26, au31, au36, au41, au46 il2, i7, il12, i17 il22, il27, il32, il37, il42, il47 su3, su8, su13, su18, su23, su28, su33, su38, su43, su48. co4, co9, co14, co19, co24, co29, co34, co39, co44, co49 cl5, cl10, cl15, cl20, cl25, cl30, cl35, cl40, cl45, cl50	Intervalo
Bienestar psicológico	Refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con el un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado del mismo (Sánchez-Cánovas, 1998).	Percepción subjetiva de la felicidad y satisfacción valorada a través de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP)	B. subjetivo B. material B. laboral B. en la relación de pareja	Del 1 al 30 Del 31 al al 40 Del 41 al 50 Del 51 al 55	Intervalo

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA DE OPINIONES

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

Ninguno o Nunca (1)

Mucho (4)

Poco (2)

Todo o siempre (5)

Regular o Algo (3)

		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
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 su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
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 quipo bien integrado.					
21	Los supervisores 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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una 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 Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor 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 Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

1

Instrucciones

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

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del cuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTE VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; si prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la primera casilla, debajo de la palabra **Ejemplo**.

Marque ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 1

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).
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.
20. Creo que mi familia me quiere.
21. Me siento "en forma."
22. Tengo muchas ganas de vivir.
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con 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 prospera.
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.

Instrucciones

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

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

"Mi trabajo me hace feliz"

Si usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTE VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CON FRECUENCIA** ; si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga una cruz frente al recuadro de **CASI SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la casilla, frente al recuadro **CON FRECUENCIA** bajo la columna **Ejemplo**.

Marque ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 2

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

Instrucciones

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

Fijese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES

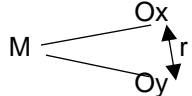
POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

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

MUJERES

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

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de Huamachuco?</p>	<p>Objetivo general OG. determinar en qué grado se relacionan el clima laboral y el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco</p> <p>Objetivos específicos: O1. Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo.</p> <p>Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico material.</p> <p>Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico laboral.</p> <p>Identificar el grado de la relación entre los factores de clima laboral y el bienestar psicológico en relación con la pareja.</p>	<p>Hipótesis general HG. El clima laboral se relaciona con el bienestar psicológico en personal de serenazgo de Huamachuco</p> <p>Hipótesis específicas H1. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico subjetivo</p> <p>H2. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico material</p> <p>H3. Los factores del clima laboral se relacionan con</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p>	Autorrealización	(au1, au6, au11, au16, au21, au26, au31, au36, au41, au46)	<p>Tipo de Investigación: - Básica</p> <p>Nivel de Investigación - Correlacional</p> <p>Método de investigación - Método hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: - correlacional simple-transversal.</p>  <p>Los cuales, al reemplazar: Ox: Clima laboral Oy: Bienestar psicológico M: Muestra r: Relación funcional entre Ox <-> Oy</p>
				Involucramiento laboral	(il2, il7, il12, il22, il27, il32, il37, il42, il47)	
				Supervisión	(su3, su8, su13, su18, su23, su28, su33, su38, su42, su48)	
				Comunicación	(co4, co9, co14, co19, co24, co34, co39, co44, co49)	
				Condiciones laborales	(cl5, cl10, cl15, cl20, cl25, cl30, cl35, cl40, cl45, cl50)	

		el bienestar psicológico laboral				Técnica e instrumento de recolección Técnica: - Encuesta Instrumento: Instrumento 1: Escala de clima laboral (CL-SPC) Instrumento 2: Escala de bienestar psicológico (EBP) Población: - Agente de serenazgo de la ciudad de Huamachuco Muestra experimental: - 70 agentes Muestreo: - No probabilístico, incidental. Procesamiento: - M. Excel, SPSS 26.
		H4. Los factores del clima laboral se relacionan con el bienestar psicológico en relación con la pareja	Variable 2: Bienestar psicológico	B. subjetivo	(Del 1 al 30)	
				B. material	(Del 31 al al 40)	
				B. laboral	(Del 41 al 50)	
				B. en la relación de pareja	(Del 51 al 55)	

Anexo 4: Validación de los instrumentos

Tabla 7

Juicio de expertos de la Escala de Clima Laboral (Parte 1).

	V _{CL}	IC 95%		V _{CO}	IC 95%		V _{RE}	IC 95%	
Item1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item6	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item11	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item16	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item21	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item26	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item31	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item36	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item41	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item46	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item7	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item12	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item17	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item22	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item27	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item32	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item37	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item42	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item47	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item3	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item8	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item13	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item18	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item23	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00

Nota. V_{CL}: Claridad; V_{CO}: Coherencia; V_{RE}: Relevancia; IC: Intervalo de confianza

Tabla 8*Juicio de expertos de la Escala de Clima Laboral (Parte 2).*

	V _{CL}	IC 95%		V _{CO}	IC 95%		V _{RE}	IC 95%	
Item28	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item33	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item38	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item43	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item48	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item9	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item14	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item19	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item24	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item29	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item34	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item39	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item44	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item49	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item5	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item10	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item15	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item20	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item25	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item30	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item35	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item40	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item45	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item50	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00

Nota. V_{CL}: Claridad; V_{CO}: Coherencia; V_{RE}: Relevancia; IC: Intervalo de confianza

Tabla 9*Fiabilidad de la Escala de Clima Laboral (Parte 1).*

	r_{ITC}	α_{E-I}
Autorrealización ($\alpha = .84$)		
cl1	0.47	0.84
cl6	0.67	0.82
cl11	0.38	0.84
cl16	0.66	0.82
cl21	0.56	0.83
cl26	0.51	0.83
cl31	0.61	0.82
cl36	0.58	0.83
cl41	0.46	0.84
cl46	0.51	0.83
Involucramiento laboral ($\alpha = .82$)		
cl2	0.32	0.83
cl7	0.53	0.81
cl12	0.57	0.80
cl17	0.56	0.80
cl22	0.46	0.81
cl27	0.57	0.80
cl32	0.46	0.81
cl37	0.61	0.80
cl42	0.53	0.81
cl47	0.53	0.81
Supervisión ($\alpha = .86$)		
cl3	0.58	0.84
cl8	0.62	0.84
cl13	0.25	0.87
cl18	0.63	0.84
cl23	0.56	0.85
cl28	0.49	0.85
cl33	0.66	0.84
cl38	0.56	0.85
cl43	0.71	0.83
cl48	0.63	0.84

Nota. r_{ITC} : Coeficiente de correlación ítem-test; α_{E-I} : Alfa si se elimina el ítem

Tabla 10*Fiabilidad de la Escala de Clima Laboral (Parte 2).*

	r_{ITC}	α_{EI}
Comunicación (α = .87)		
cl4	0.37	0.87
cl9	0.65	0.85
cl14	0.71	0.85
cl19	0.54	0.86
cl24	0.53	0.86
cl29	0.51	0.86
cl34	0.68	0.85
cl39	0.58	0.86
cl44	0.66	0.85
cl49	0.66	0.85
Condiciones laborales (α = .84)		
cl5	0.59	0.82
cl10	0.38	0.84
cl15	0.57	0.83
cl20	0.73	0.81
cl25	0.39	0.84
cl30	0.66	0.82
cl35	0.58	0.83
cl40	0.52	0.83
cl45	0.36	0.84
cl50	0.61	0.82

Nota. r_{ITC}: Coeficiente de correlación ítem-test; α_{E-I}: Alfa si se elimina el ítem

Tabla 11*Juicio de expertos de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 1).*

	V _{CL}	IC 95%		V _{CO}	IC 95%		V _{RE}	IC 95%	
Item1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item3	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item5	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item6	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item7	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item8	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item9	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item10	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item11	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item12	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item13	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item14	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item15	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item16	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item17	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item18	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item19	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item20	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item21	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item22	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item23	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item24	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item25	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item26	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item27	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item28	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item29	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item30	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00

Nota. V_{CL}: Claridad; V_{CO}: Coherencia; V_{RE}: Relevancia; IC: Intervalo de confianza

Tabla 12*Juicio de expertos de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 2).*

	V _{CL}	IC 95%		V _{CO}	IC 95%		V _{RE}	IC 95%	
Item31	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item32	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item33	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item34	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item35	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item36	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item37	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item38	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item39	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item40	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item41	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item42	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item43	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item44	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item45	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item46	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item47	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item48	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item49	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item50	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item51	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item52	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item53	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item54	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item55	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item56	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item57	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item58	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item59	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item60	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item61	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item62	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item63	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item64	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Item65	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00

Nota. V_{CL}: Claridad; V_{CO}: Coherencia; V_{RE}: Relevancia; IC: Intervalo de confianza

Tabla 13*Fiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 1).*

	r_{ITC}	α_{EI}
Bienestar material ($\alpha = .94$)		
bs1	0.50	0.94
bs2	0.24	0.95
bs3	0.72	0.94
bs4	0.69	0.94
bs5	0.47	0.94
bs6	0.54	0.94
bs7	0.33	0.94
bs8	0.40	0.94
bs9	0.32	0.95
bs10	0.48	0.94
bs11	0.49	0.94
bs12	0.73	0.94
bs13	0.50	0.94
bs14	0.62	0.94
bs15	0.77	0.94
bs16	0.67	0.94
bs17	0.67	0.94
bs18	0.73	0.94
bs19	0.79	0.94
bs20	0.60	0.94
bs21	0.66	0.94
bs22	0.68	0.94
bs23	0.69	0.94
bs24	0.74	0.94
bs25	0.59	0.94
bs26	0.45	0.94
bs27	0.73	0.94
bs28	0.71	0.94
bs29	0.67	0.94
bs30	0.68	0.94
Bienestar material ($\alpha = .91$)		
bm31	0.45	0.91
bm32	0.58	0.91
bm33	0.70	0.90
bm34	0.75	0.90
bm35	0.86	0.89
bm36	0.50	0.91
bm37	0.75	0.90
bm38	0.84	0.89
bm39	0.73	0.90
bm40	0.62	0.90

Nota. r_{ITC} : Coeficiente de correlación ítem-test; α_{E-I} : Alfa si se elimina el ítem

Tabla 14*Fiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico (Parte 2).*

	r_{ITC}	α_{EI}
Bienestar laboral ($\alpha = .72$)		
b11	0.38	0.70
b12	0.50	0.67
b13	0.55	0.67
b14	0.63	0.65
b15	0.33	0.71
b16	0.13	0.74
b18	0.06	0.75
b19	0.44	0.69
b110	0.60	0.66

Nota. r_{ITC} : Coeficiente de correlación ítem-test; α_{E-I} : Alfa si se elimina el ítem

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la Escala de clima laboral (CL-SPC), que hace parte de la investigación: "Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Karen Neyra Campos		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Violencia Femenina Terapia cognitiva conductual Educativa		
Institución donde labora:	CEH - Comisaría Huamachuco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Programa de intervención en violencia en relaciones de noviazgo en estudiantes de colegios públicos - Huamachuco.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral (CL-SPC)
Autor de la Prueba:	Sonia Palma
Origen:	Lima
Año de publicación:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 15 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar la percepción de los colaboradores el ambiente en que laboran, en función de cinco áreas: realización personal, estar involucrado laboralmente, la practicas de supervisión, la comunicación y las condiciones en el trabajo

4. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Clima laboral Comprende un proceso que media todo factor de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004)	Autorrealización	Percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).
	Involucramiento laboral	Grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).
	Supervisión	Percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).
	Comunicación	Percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).
	Condiciones laborales	Apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral (CL-SPC) elaborado por Palma (2004). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

- **Primera dimensión: autorrealización**
- **Objetivo:** Valorar la percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	3	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	3	3	
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	3	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	3	3	3	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	3	3	3	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	3	3	3	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	3	3	
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	3	3	3	
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	3	3	3	

- **Segunda dimensión: Involucramiento laboral**
- **Objetivo:** Valorar el grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	3	3	3	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3	3	3	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	3	3	3	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	3	3	3	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3	3	3	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3	3	3	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	3	3	3	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	

- **Tercera dimensión: Supervisión**

- **Objetivo:** Valorar la percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	3	3	3	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	3	3	3	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	3	3	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	3	3	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	3	3	3	
48	Existe un trato justo en la Organización.	3	3	3	

- **Cuarta dimensión: Comunicación**

- **Objetivo:** Valorar la percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	3	3	3	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	3	3	3	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	3	3	3	
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	3	3	3	
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	3	3	3	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	3	3	3	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- **Objetivo:** Valorar la apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

Nro	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	3	3	3	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	3	3	3	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	3	3	3	
30	Existe una buena administración de los recursos.	3	3	3	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3	3	3	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	3	3	3	
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	3	3	3	


Mg. Karen Roxana Neyra Campos
 PSICÓLOGA
 C.Ps. P. 38397
 OPM C/USARÍA HUAMACHUCO

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la Escala de bienestar psicológico (EBP), que hace parte de la investigación: "Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Karen Neyra Campos		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa Violencia Terapia Conductual		
Institución donde labora:	CCH - Comisaría Huamachuco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Programa de intervención en violencia en relaciones de noviazgo en adolescentes de colegios estatales - Huamachuco		

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

9. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de bienestar psicológico (EBP)
Autor de la Prueba:	José Sánchez-Cánovas
Origen:	Valencia, España
Año de publicación:	1998
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 25 y 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar dar un reporte del nivel de felicidad o satisfacción que tiene un individuo en referencia a la vida, a partir de cuatro áreas específicas de bienestar: a nivel subjetivo, a nivel tangible (material), a nivel del vínculo de pareja y a nivel de labores.

10. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Bienestar psicológico Refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con el un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado de este (Sánchez-Cánovas, 1998).	B. subjetivo	Referida a la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. material	Referida a la percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. laboral	comprende relación a la satisfacción de a vida general que incluye áreas como la del matrimonio y la familia. Así mismo, el autor considera que esta modalidad de bienestar es gran responsable de la salud, a razón de que, la evidencia sugiere que no sentirse satisfecho en el trabajo es uno de los factores principales de estrés laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. en la relación de pareja	Resulta de la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica, será mayor el grado de satisfacción (Sánchez-Cánovas, 1998).

11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de bienestar psicológico (EBP) elaborado por Sánchez-Cánovas (1998). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

12. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

- **Primera dimensión: Bienestar subjetivo**
- **Objetivo:** Valorar la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	3	3	3	
2. Me siento bien conmigo mismo.	3	3	3	
3. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	3	3	3	
4. Todo me parece interesante.	3	3	3	
5. Me gusta divertirme.	3	3	3	
6. Me siento jovial.	3	3	3	
7. Busco momento de distracciones y descanso.	3	3	3	
8. Tengo buena suerte	3	3	3	
9. Estoy ilusionado/a	3	3	3	
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	3	3	3	
11. Me siento optimista	3	3	3	
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.	3	3	3	
13. Creo que tengo buena salud.	3	3	3	
14. Duermo bien y de forma tranquila	3	3	3	
15. Me creo útil y necesario/a para la gente	3	3	3	
16. Creo que sucederán cosas agradables.	3	3	3	
17. Creo que como persona he logrado las cosas que quería.	3	3	3	
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.	3	3	3	
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	3	3	3	
20. Creo que mi familia me quiere.	3	3	3	
21. Me siento "en forma".	3	3	3	
22. Tengo muchas ganas de vivir.	3	3	3	
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	3	3	3	
24. Me gusta lo que hago.	3	3	3	
25. Disfruto de las comidas.	3	3	3	
26. Me gusta salir y ver a la gente.	3	3	3	
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	3	3	3	
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.	3	3	3	
29. Siento que todo me va bien.	3	3	3	
30. Tengo confianza en mí mismo	3	3	3	

- Segunda dimensión: **Bienestar material**
- **Objetivo:** Valorar percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).


Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	3	3	3	
32. Puedo decir que soy afortunado/a.	3	3	3	
33. Tengo una vida tranquila.	3	3	3	
34. Tengo todo lo necesario para vivir.	3	3	3	
35. La vida me has sido favorable.	3	3	3	
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	3	3	3	
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	3	3	3	
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.	3	3	3	
39. Mi situación es relativamente próspera.	3	3	3	
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Bienestar laboral
- Objetivo: Valorar la percepción de satisfacción que se tiene en referencia a la vida laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
41. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante	3	3	3	
42. Mi trabajo da sentido a mi vida.	3	3	3	
43. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	3	3	3	
44. Mi trabajo es interesante.	3	3	3	
45. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	3	3	3	
46. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	3	3	3	
47. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	3	3	3	
48. Me siento discriminado/a en mi trabajo.	3	3	3	
49. Mi trabajo es lo más importante para mí.	3	3	3	
50. Disfruto con mi trabajo.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Bienestar en las relaciones de pareja
- Objetivo: Valorar la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica (Sánchez-Cánovas, 1998).

item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
51. Atiendo el deseo sexual de mi esposo.	3	3	3	
52. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	3	3	3	
53. Me siento feliz como esposa.	3	3	3	
54. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	3	3	3	
55. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	3	3	3	
56. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.	3	3	3	
57. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	3	3	3	
58. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	3	3	3	
59. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual	3	3	3	
60. A mi marido le cuesta conseguir la erección.	3	3	3	
61. Mi interés sexual ha descendido.	3	3	3	
62. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	3	3	3	
63. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	3	3	3	
64. Hago con frecuencia el acto sexual.	3	3	3	
65. El acto sexual me proporciona placer.	3	3	3	


 Mg. Karen Roxana Nebra Campos
 PSICOLOGA
 C. P. P. 34157

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la **Escala de clima laboral (CL-SPC)**, que hace parte de la investigación: "**Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023**". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Indira Sandy Rosales Julca.		
Grado profesional:	Maestría (X)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa (X)	
	Social ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educativa./Terapia Gestal.		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Programa de Intervención para el ajuste emocional en estudiantes I.E. Cochabamba-Chugay de padres separados.		



2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral (CL-SPC)
Autor de la Prueba:	Sonia Palma
Origen:	Lima
Año de publicación:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 15 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar la percepción de los colaboradores el ambiente en que laboran, en función de cinco áreas: realización personal, estar involucrado laboralmente, la practicas de supervisión, la comunicación y las condiciones en el trabajo

4. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Clima laboral Comprende un proceso que media todo factor de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004)	Autorrealización	Percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).
	Involucramiento laboral	Grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).
	Supervisión	Percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).
	Comunicación	Percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).
	Condiciones laborales	Apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral (CL-SPC) elaborado por Palma (2004). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

- **Primera dimensión: autorrealización**
- **Objetivo:** Valorar la percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).

N°	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	3	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	3	3	
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	3	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	3	3	3	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	3	3	3	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	3	3	3	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	3	3	
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	3	3	3	
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	3	3	3	

- **Segunda dimensión: Involucramiento laboral**
- **Objetivo:** Valorar el grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).

N°	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	3	3	3	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3	3	3	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	3	3	3	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	3	3	3	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3	3	3	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3	3	3	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	3	3	3	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	

- **Tercera dimensión: Supervisión**

- **Objetivo:** Valorar la percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).

N°	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	3	3	3	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	3	3	3	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	3	3	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	3	3	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	3	3	3	
48	Existe un trato justo en la Organización.	3	3	3	

- **Cuarta dimensión: Comunicación**

- **Objetivo:** Valorar la percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).

N°	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	3	3	3	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	3	3	3	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	3	3	3	
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	3	3	3	
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	3	3	3	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	3	3	3	

- **Quinta dimensión: Condiciones laborales**
- **Objetivo:** Valorar la apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

Nro	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	3	3	3	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un quipo bien integrado.	3	3	3	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	3	3	3	
30	Existe una buena administración de los recursos.	3	3	3	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3	3	3	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	3	3	3	
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	3	3	3	



 Lic. Andriana Sandy Rosales Palma
 PSICÓLOGA
 CNP: 31142

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la Escala de bienestar psicológico (EBP), que hace parte de la investigación: "Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Indira Sandy Rosales Julca.		
Grado profesional:	Maestría (X)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	
	Social ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educativa / Terapia Gestal.		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Programa de Intervención para el ajuste emocional en voluntarios J.E. -ochabamba - Chugay de poderes seguros.		

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

9. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de bienestar psicológico (EBP)
Autor de la Prueba:	José Sánchez-Cánovas
Origen:	Valencia, España
Año de publicación:	1998
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 25 y 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar dar un reporte del nivel de felicidad o satisfacción que tiene un individuo en referencia a la vida, a partir de cuatro áreas específicas de bienestar: a nivel subjetivo, a nivel tangible (material), a nivel del vínculo de pareja y a nivel de labores.

10. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Bienestar psicológico Refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con el un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado de este (Sánchez-Cánovas, 1998).	B. subjetivo	Referida a la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. material	Referida a la percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. laboral	comprende relación a la satisfacción de a vida general que incluye áreas como la del matrimonio y la familia. Así mismo, el autor considera que esta modalidad de bienestar es gran responsable de la salud, a razón de que, la evidencia sugiere que no sentirse satisfecho en el trabajo es uno de los factores principales de estrés laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. en la relación de pareja	Resulta de la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica, será mayor el grado de satisfacción (Sánchez-Cánovas, 1998).

11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de bienestar psicológico (EBP) elaborado por Sánchez-Cánovas (1998). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

12. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

- **Primera dimensión: Bienestar subjetivo**
- **Objetivo:** Valorar la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	3	3	3	
2. Me siento bien conmigo mismo.	3	3	3	
3. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	3	3	3	
4. Todo me parece interesante.	3	3	3	
5. Me gusta divertirme.	3	3	3	
6. Me siento jovial.	3	3	3	
7. Busco momento de distracciones y descanso.	3	3	3	
8. Tengo buena suerte	3	3	3	
9. Estoy ilusionado/a	3	3	3	
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	3	3	3	
11. Me siento optimista	3	3	3	
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.	3	3	3	
13. Creo que tengo buena salud.	3	3	3	
14. Duermo bien y de forma tranquila	3	3	3	
15. Me creo útil y necesario/a para la gente	3	3	3	
16. Creo que sucederán cosas agradables.	3	3	3	
17. Creo que como persona he logrado las cosas que quería.	3	3	3	
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.	3	3	3	
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	3	3	3	
20. Creo que mi familia me quiere.	3	3	3	
21. Me siento "en forma".	3	3	3	
22. Tengo muchas ganas de vivir.	3	3	3	
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	3	3	3	
24. Me gusta lo que hago.	3	3	3	
25. Disfruto de las comidas.	3	3	3	
26. Me gusta salir y ver a la gente.	3	3	3	
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	3	3	3	
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.	3	3	3	
29. Siento que todo me va bien.	3	3	3	
30. Tengo confianza en mí mismo	3	3	3	

- **Segunda dimensión: Bienestar material**
- **Objetivo:** Valorar percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	3	3	3	
32. Puedo decir que soy afortunado/a.	3	3	3	
33. Tengo una vida tranquila.	3	3	3	
34. Tengo todo lo necesario para vivir.	3	3	3	
35. La vida me has sido favorable.	3	3	3	
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	3	3	3	
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	3	3	3	
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.	3	3	3	
39. Mi situación es relativamente prospera.	3	3	3	
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Bienestar laboral
- Objetivo: Valorar la percepción de satisfacción que se tiene en referencia a la vida laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
41. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante	3	3	3	
42. Mi trabajo da sentido a mi vida.	3	3	3	
43. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	3	3	3	
44. Mi trabajo es interesante.	3	3	3	
45. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	3	3	3	
46. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	3	3	3	
47. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	3	3	3	
48. Me siento discriminado/a en mi trabajo.	3	3	3	
49. Mi trabajo es lo más importante para mí.	3	3	3	
50. Disfruto con mi trabajo.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Bienestar en las relaciones de pareja
- Objetivo: Valorar la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica (Sánchez-Cánovas, 1998).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
51. Atiendo el deseo sexual de mi esposo.	3	3	3	
52. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	3	3	3	
53. Me siento feliz como esposa.	3	3	3	
54. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	3	3	3	
55. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	3	3	3	
56. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.	3	3	3	
57. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	3	3	3	
58. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	3	3	3	
59. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual	3	3	3	
60. A mi marido le cuesta conseguir la erección.	3	3	3	
61. Mi interés sexual ha descendido.	3	3	3	
62. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	3	3	3	
63. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	3	3	3	
64. Hago con frecuencia el acto sexual.	3	3	3	
65. El acto sexual me proporciona placer.	3	3	3	



[Firma]
 D.C. Andrea Sandoval Rosales Julia
 PSICOLOGA
 CNE: 31142

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la Escala de clima laboral (CL-SPC), que hace parte de la investigación: "*Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023*". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Marlo Obed Alcántara Obando		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, Investigación, Docencia universitaria, Consultor particular en Salud Ocupacional		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Construcción del Cuestionario CCD-MOVIC Docente del cursos de psicometría		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de clima laboral (CL-SPC)
Autor de la Prueba:	Sonia Palma
Origen:	Lima
Año de publicación:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 15 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar la percepción de los colaboradores el ambiente en que laboran, en función de cinco áreas: realización personal, estar involucrado laboralmente, la practicas de supervisión, la comunicación y las condiciones en el trabajo

4. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Clima laboral Comprende un proceso que media todo factor de la organización y la motivación de los colaboradores de forma interactiva, influyendo en otros procesos organizacionales (Tagiuri, 1968; en Palma, 2004)	Autorrealización	Percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).
	Involucramiento laboral	Grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).
	Supervisión	Percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).
	Comunicación	Percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).
	Condiciones laborales	Apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de clima laboral (CL-SPC) elaborado por Palma (2004). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

- Primera dimensión: autorrealización
- Objetivo: Valorar la percepción del colaborador en referencia a las oportunidades que le facilita el medio en que labora para desarrollarse personal y profesionalmente, construyendo una visión hacia futuro de progreso en la institución (Palma, 2004).

N°	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	3	3	3	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3	3	3	
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3	3	3	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	3	3	3	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	3	3	3	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	3	3	3	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	3	3	3	
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	3	3	3	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	3	3	3	
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	3	3	3	

- Segunda dimensión: Involucramiento laboral
- Objetivo: Valorar el grado en que un colaborador se identifica con los valores de la organización, y la medida en que se compromete en el desarrollo de la organización y cumplimiento de sus valores (Palma, 2004).

N°	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	3	3	3	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	3	3	3	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	3	3	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	3	3	3	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	3	3	3	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	3	3	3	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	3	3	3	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	3	3	3	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	3	3	3	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Supervisión
- Objetivo: Valorar la percepción que tienen los colaboradores con respecto a las funciones de supervisión ejercida por sus superiores y su significancia en lo correspondiente a labores de guía, apoyo y evaluación del cumplimiento de las tareas que forman parte de sus funciones (Palma, 2004).

Nº	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	3	3	3	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3	3	3	
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	3	3	3	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	3	3	3	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	3	3	3	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	3	3	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	3	3	3	
48	Existe un trato justo en la Organización.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivo: Valorar la percepción sobre la forma en que se da la información (se comunica) en la organización sobre su funcionamiento, roles, atención al usuario, entre otras, tiende a caracterizarse por ser fluida, clara, coherente, precisa y de fácil acceso. Además de, si se hace un fomento constante de la comunicación para mejorarse el intercambio de información (Palma, 2004).

N°	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	3	3	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	3	3	3	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	3	3	3	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	3	3	3	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	3	3	3	
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	3	3	3	
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	3	3	3	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	3	3	3	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	3	3	3	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	3	3	3	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- Objetivo: Valorar la apreciación en cuanto a la recepción por parte de la organización de presupuesto, materiales y recursos psicosociales que faciliten el desempeño de las funciones del puesto. También comprende la percepción de equidad sobre remuneración y desempeño y las tecnologías con que dispone la organización (Palma, 2004).

Nro	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3	3	3	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	3	3	3	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	3	3	3	
20	El grupo con el que trabajo funciona como un quipo bien integrado.	3	3	3	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	3	3	3	
30	Existe una buena administración de los recursos.	3	3	3	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3	3	3	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	3	3	3	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	3	3	3	
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	3	3	3	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en el ámbito del Comportamiento Organizacional, fue considerado para validar la Escala de bienestar psicológico (EBP), que hace parte de la investigación: "Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo en una Municipalidad de Huamachuco - 2023". La validación del instrumento es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión de este.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Marlo Obed Alcántara Obando		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Clínica, Investigación, Docencia universitaria, Consultor particular en Salud Ocupacional		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Construcción del Cuestionario CCD-MOVIC Docente del cursos de psicometría		

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

9. DATOS DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS DE PAREJA (PCP)

Nombre de la Prueba:	Escala de bienestar psicológico (EBP)
Autor de la Prueba:	José Sánchez-Cánovas
Origen:	Valencia, España
Año de publicación:	1998
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 25 y 40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	Valorar dar un reporte del nivel de felicidad o satisfacción que tiene un individuo en referencia a la vida, a partir de cuatro áreas específicas de bienestar: a nivel subjetivo, a nivel tangible (material), a nivel del vínculo de pareja y a nivel de labores.

10. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
Bienestar psicológico Refiere a la felicidad subjetiva y satisfacción en diferentes ámbitos de la vida, que va de la mano con el un desarrollo de habilidad de reflexión sobre las propias emociones (positivas) en función de su presencia y grado de este (Sánchez-Cánovas, 1998).	B. subjetivo	Referida a la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. material	Referida a la percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. laboral	comprende relación a la satisfacción de a vida general que incluye áreas como la del matrimonio y la familia. Así mismo, el autor considera que esta modalidad de bienestar es gran responsable de la salud, a razón de que, la evidencia sugiere que no sentirse satisfecho en el trabajo es uno de los factores principales de estrés laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).
	B. en la relación de pareja	Resulta de la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica, será mayor el grado de satisfacción (Sánchez-Cánovas, 1998).

11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de bienestar psicológico (EBP) elaborado por Sánchez-Cánovas (1998). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	0. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

12. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

- Primera dimensión: Bienestar subjetivo
- Objetivo: Valorar la felicidad y la afectividad positiva que surgen en los individuos (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	3	3	3	
2. Me siento bien conmigo mismo.	3	3	3	
3. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	3	3	3	
4. Todo me parece interesante.	3	3	3	
5. Me gusta divertirme.	3	3	3	
6. Me siento jovial.	3	3	3	
7. Busco momento de distracciones y descanso.	3	3	3	
8. Tengo buena suerte	3	3	3	
9. Estoy ilusionado/a	3	3	3	
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	3	3	3	
11. Me siento optimista	3	3	3	
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.	3	3	3	
13. Creo que tengo buena salud.	3	3	3	
14. Duermo bien y de forma tranquila	3	3	3	
15. Me creo útil y necesario/a para la gente	3	3	3	
16. Creo que sucederán cosas agradables.	3	3	3	
17. Creo que como persona he logrado las cosas que quería.	3	3	3	
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.	3	3	3	
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	3	3	3	
20. Creo que mi familia me quiere.	3	3	3	
21. Me siento "en forma".	3	3	3	
22. Tengo muchas ganas de vivir.	3	3	3	
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	3	3	3	
24. Me gusta lo que hago.	3	3	3	
25. Disfruto de las comidas.	3	3	3	
26. Me gusta salir y ver a la gente.	3	3	3	
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	3	3	3	
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.	3	3	3	
29. Siento que todo me va bien.	3	3	3	
30. Tengo confianza en mí mismo	3	3	3	

- Segunda dimensión: Bienestar material
- Objetivo: Valorar percepción de satisfacción con aspectos económicos y o materiales, pero, desde una percepción del propio individuo y no visto desde un marco externo, de observador (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	3	3	3	
32. Puedo decir que soy afortunado/a.	3	3	3	
33. Tengo una vida tranquila.	3	3	3	
34. Tengo todo lo necesario para vivir.	3	3	3	
35. La vida me has sido favorable.	3	3	3	
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	3	3	3	
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	3	3	3	
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.	3	3	3	
39. Mi situación es relativamente prospera.	3	3	3	
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Bienestar laboral
- Objetivo: Valorar la percepción de satisfacción que se tiene en referencia a la vida laboral (Sánchez-Cánovas, 1998).

item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
41. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante	3	3	3	
42. Mi trabajo da sentido a mi vida.	3	3	3	
43. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	3	3	3	
44. Mi trabajo es interesante.	3	3	3	
45. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	3	3	3	
46. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	3	3	3	
47. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	3	3	3	
48. Me siento discriminado/a en mi trabajo.	3	3	3	
49. Mi trabajo es lo más importante para mí.	3	3	3	
50. Disfruto con mi trabajo.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Bienestar en las relaciones de pareja
- Objetivo: Valorar la acomodación entre ambos miembros de la pareja, en una etapa específica (Sánchez-Cánovas, 1998).

ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
51. Atiendo el deseo sexual de mi esposo.	3	3	3	
52. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	3	3	3	
53. Me siento feliz como esposa.	3	3	3	
54. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	3	3	3	
55. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	3	3	3	
56. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.	3	3	3	
57. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	3	3	3	
58. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	3	3	3	
59. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual	3	3	3	
60. A mi marido le cuesta conseguir la erección.	3	3	3	
61. Mi interés sexual ha descendido.	3	3	3	
62. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	3	3	3	
63. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	3	3	3	
64. Hago con frecuencia el acto sexual.	3	3	3	
65. El acto sexual me proporciona placer.	3	3	3	


 Firma del evaluador



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 21 de diciembre de 2023

CARTA N° 902-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Alexis Nicolas Rebaza López

Gerente de Servicios Públicos

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SÁNCHEZ CARRIÓN - HUAMACHUCO

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **PAOLA JACKELIN CABRERA PAREDES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO EN UNA MUNICIPALIDAD DE HUAMACHUCO, 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué grado se relacionan el clima laboral y el bienestar psicológico, en personal de serenazgo de Huamachuco.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.