

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SALUD MENTAL DE
LOS DOCENTES DE LA CIUDAD DE PUNO”**

**PRESENTADO AL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNA – PUNO
2023**

EJECUTOR:
Dr. GUILLERMO ANTONIO ZEVALLOS MENDOZA
Psicólogo
(C.Ps.P. 0759)

PUNO - PERÚ

Enero 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON EL FINANCIAMIENTO DEL FEDU

1. Título del Proyecto

El Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes de la Ciudad de Puno
--

2. Área de Investigación

Área de Investigación	Línea de Investigación	Disciplina OCDE
Ciencias Sociales	Psicología	Salud Psicológica

3. Duración del Proyecto (meses)

De Enero a Diciembre del año 2023

4. Tipo de Proyecto

Individual	X
Multidisciplinario	

5. Datos de los Integrantes del Proyecto

Apellidos y Nombres	Zevallos Mendoza, Guillermo Antonio
Escuela Profesional	Departamento Académico de Humanidades de la Facultad de Ciencias Sociales – UNA – Puno
Celular	951-621743
Correo Electrónico	guillermozevallosmendoza@gmail.com

I. Título: El Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes de la Ciudad de Puno.

II. Resumen del Proyecto de Investigación

El propósito de la presente investigación es poner de manifiesto la importancia del Clima Organizacional en el estado de Salud Mental de los Docentes y posteriormente superando la fase diagnóstica proponer herramientas psicológicas (Programas de Consejo y Orientación Psicológica, Talleres Vivenciales sobre Psicología del Trabajo, Motivación y Competencias Laborales, Autoestima y Autorregulación Emocional, Resiliencia y Asertividad), que coadyuven a vincular sistémicamente el clima organizacional y la salud mental de los docentes. “el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes”. La Salud Mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus competencias y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar en forma productiva y de contribuir a su comunidad, también incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando trabajamos. El objetivo

general es diagnosticar los niveles del Clima Organizacional y la Salud Mental de los docentes de las Instituciones Educativas: María Auxiliadora, Santa Rosa, y Galeno de la Ciudad de Puno.

El método de Investigación que se utilizara corresponde al método Descriptivo – Diagnostico

III. Palabras Claves:

Clima Organizacional, Docentes, Herramientas Psicológicas, Salud Mental.

IV. Justificación

Clima organizacional

Clima organizacional es el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución. Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en las personas y estos comportamientos inciden en el funcionamiento de la organización, por ende, en el clima, por lo que actúan en forma sistémica. (Segredo, 2013).

Según, Chiavenato (2011) “El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas, y viceversa”. (p. 86).

Gaspar (2011) Manifiesta que “el clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes”. (p. 235)

Importancia del clima organizacional

Segredo (2013) “Actualmente, se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización, es, además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución” (p,387).

Guevara (2018) La importancia del clima organizacional radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es solamente el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de esos factores, como tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de

liderazgo, entre otros. Sin embargo, en gran medida estas percepciones que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen pueden depender de las interacciones y actividades, además de otras experiencias de cada miembro con la organización.

Brunet (1999) En una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforma a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Características del clima organizacional

Goncalves (2000) Resalta las siguientes características:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser internas o externas.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema independiente altamente dinámico.

Dimensiones del clima organizacional

Según la OPS/OMS (1998), establecen como dimensiones:

- Liderazgo: analizando aspectos relacionados con la dirección, el estímulo a la excelencia, el estímulo al trabajo en equipo, así como la solución de conflictos.
- Motivación: analizando aspectos referidos a la realización personal, al reconocimiento a la aportación, a la responsabilidad, así como a la adecuación a las condiciones de trabajo.
- Reciprocidad: se refiere al nivel de aplicación del trabajo, al cuidado al patrimonio de la institución, a la retribución, así como a la equidad.
- Participación: hace referencia a aspectos referidos con el compromiso con la productividad, la compatibilización de intereses, el intercambio de la información, así como a involucrarse en el cambio.
- Comunicación: hace referencia a aspectos referidos con el estímulo al desarrollo organizacional, el aporte a la cultura organizacional, el proceso de retroalimentación y los estilos de comunicación.

1. Comportamiento organizacional

Según, Robbins (2004) el comportamiento organizacional como el “campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones” (p, 8).

Comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de la organización. Como el comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo, no es de sorprender que se destaque el comportamiento en lo que se refiere al trabajo, puestos, ausentismo, rotación, productividad, desempeño humano y administración. (Robbins, 2004).

Así mismo, Chiavenato (2009) sostiene que el comportamiento organizacional es el estudio de la conducta de individuos y grupos en función del estilo administrativo adoptado por la organización. Robbins & Judge (2013), mencionan que el “comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta. Y puesto que el comportamiento organizacional estudia en específico las situaciones relacionadas con el ámbito laboral, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con cuestiones como los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración”. (p. 10).

Importancia del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se define como la comprensión, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones. La importancia del comportamiento organizacional radica en su interrelación con disciplinas afines como: la teoría de la organización, el desarrollo de la organización, y la administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones (Luthans, 2008). El comportamiento organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo. (Robbins, 2004).

Por su lado, Segredo (2013) señala el resultado de un buen comportamiento organizacional dependerá de cómo se gestiona el capital humano en la organización, cómo están integrados los miembros que la forman, cuál es su identificación con la institución, cómo se manifiesta su crecimiento personal y profesional, cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y la pertenencia, por mencionar algunos de los elementos que influyen en los comportamientos humanos.

Comunicación

Zúñiga (2003) citado en Navarro y García (2007) conceptualizó a la comunicación organizacional como: “sistema de interrelaciones y entendimiento laborales, por medio de la definición de una misión y visión institucionales propias, que dan estructura a los objetivos de logro, dirigidos hacia el beneficio individual, colectivo, y por ende empresarial, permitiendo el posicionamiento en el mercado productivo”. (p, 42)

A su vez, Chiavenato (2000) Señala que la comunicación implica transferencia de información y significado de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación, puesto que ésta es la red que integra y coordina todas sus tendencias. Para la perfecta comprensión de la comunicación es necesario tener en cuenta tres elementos: dato, información y comunicación. Dato: Registro de determinado evento o suceso. Cuando un conjunto de datos posee significado

(una serie de cifras al formar un número, o un conjunto de letras al formar una palabra), se tiene información. Información: Conjunto de datos con determinado significado. Comunicación: Información transmitida a alguien.

Motivación

Robbins & Judge (2009) definen “la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nosotros nos limitaremos a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave en nuestra definición son: intensidad, dirección y persistencia. La intensidad se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño en el trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad.

El esfuerzo que debemos buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y es consistente con éstas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo” (p. 175).

Por su parte, Uría (2011) refiere que la motivación consiste en el acto de animar a los trabajadores, con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. A través de la motivación se consigue, una mayor productividad, mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

Trabajo en equipo

Robbins & Judge (2009) señalan que “un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales” (p. 323).

Un equipo es un número comparativamente pequeño de individuos con competencias complementarias (conocimientos, destrezas y cualidades), con metas de desempeño comunes y que interactúan entre sí solidariamente responsables (Hellriegel y Slocum, 2009). Los equipos de trabajo tienen compromisos compartidos entre sí para el desempeño colectivo, sin embargo, las metas no se alcanzan sin la interacción de los que forman el equipo (Barroso, 2018).

Diferencia entre grupo y equipo de trabajo:

La diferenciación que (Faria, 1998, citado en Gómez y Acosta, 2013) es la siguiente:

a) Equipo de trabajo:

- Liderazgo compartido.
- Responsabilidad individual y colectiva.
- La formación de un equipo de trabajo es un proceso de desarrollo.
- Sus resultados se toman y evalúan como producto de un esfuerzo conjunto de sus miembros.
- El trabajo colectivo se observa como una oportunidad y se disfruta.
- Los conflictos se resuelven por medio de confrontación productiva.
- Se centra en la tarea y en el soporte socio- emocional de sus miembros.

b) Grupo de trabajo:

- Liderazgo fuerte e individualizado.
- Responsabilidad individual.
- La formación de un grupo de trabajo ocurre a partir de su creación o instalación.
- Sus resultados son vistos como suma de esfuerzo individual.
- El trabajo colectivo se considera como algo inevitable o, incluso, un mal necesario.
- Los conflictos se resuelven por imposición o evasión.
- Se encuentra centrado principalmente en la tarea.

El grupo de trabajo para Robbins y Judge (2013), es el que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno de sus miembros a desempeñarse en su área de responsabilidad. Por su parte, Hellriegel y Slocum (2009) afirman que un grupo es cualquier cantidad de personas que colaboran con las metas y se informan comúnmente entre sí durante cierto período. En este contexto, debe haber más de una persona, coordinados con un objetivo en común.

Robbins, (1999) Refiere que son varios individuos, interactuantes e interdependientes, unidos para alcanzar determinados objetivos específicos. Los grupos pueden ser formales o informales. Los primeros están definidos por la estructura organizacional y tiene determinadas funciones de trabajo designadas. En ellos, el comportamiento está establecido por metas organizacionales. Por el contrario, los grupos informales son coaliciones que no constituidas desde el punto de vista formal ni las establecen las organizaciones. Dichos grupos son alineaciones naturales creadas en el ambiente de trabajo, que nacen como contestación a la necesidad de contacto social.

2. Estilo de dirección

Chiavenato, (1993, citado por Zúñiga, 2010), indica es la capacidad para usar el poder con eficacia, capacidad para comprender que los seres humanos tienen; diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos, capacidad para inspirar, capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas. (p.41).

Según, Uría (2011) La dirección proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando, en forma clara, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo. Del mismo modo indica que en este proceso de dirección, se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos de éstos para lograr resultados esperados. Para ello se hace necesario suministrar suficiente información, así como la orientación técnica correspondiente para poder tomar decisiones complementarias. Es decir, conducir el trabajo de otras personas y estimular su creatividad para garantizar el cumplimiento de las actividades a realizar. Es preciso significar que la dirección implica también velar por el cumplimiento de los aspectos normativos que ordenan el comportamiento de las personas en la organización.

Liderazgo

Según, Chiavenato (2009) “Liderazgo es la influencia de una persona a otra o a un grupo de acuerdo a una determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana con el fin de alcanzar objetivos específicos”. (p, 458).

Hellriegel y Slocum (2009) Mencionan los siguientes estilos de liderazgo:

Liderazgo carismático: consiste en motivar y dirigir a los seguidores, principalmente formando en ellos un fuerte compromiso emocional con una visión y conjunto de

valores compartidos. Al mostrar gran pasión y devoción con la visión y los valores, tales líderes influyen en los seguidores apelando a sus emociones más profundas. (p, 579 276). El liderazgo transformacional: alimenta la sinergia. Existe sinergia cuando las personas crean alternativas y soluciones nuevas. La mayor oportunidad de lograr sinergia se presenta cuando las personas no ven las cosas de la misma forma; es decir, las diferencias representan oportunidades. (p, 281).

Diferencias entre dirección y liderazgo

El liderazgo no es necesariamente mejor que la dirección, o un sustituto de ella. Más bien, el liderazgo y la dirección son dos sistemas de actuación distintos y complementarios. Cada uno cumple una función distinta y realiza unas actividades peculiares. Ambos son necesarios para tener éxitos en un ambiente de negocios cada vez más complejo y volátil. (Kotter, 1999, p.67).

Esta distinción entre gerencia y liderazgo no es ni arbitraria ni semántica. Es, por el contrario, sumamente importante y fuente de gran confusión. El que confunda gerencia con liderazgo gerenciará el cambio, manteniéndolo, en consecuencia, controlado, pero no será capaz de brindar lo que se requiere para dar saltos más grandes y más difíciles. Los ejecutivos que no lideran están prácticamente programados para caer en toda suerte de trampas. Casi nunca surge lo suficiente. Subestiman la necesidad de una coalición fuerte que dirija el cambio. Solamente formulan planes o presupuestos, no visiones ni estrategias para hacerlas realidad. No comunican lo necesario en casi ninguna dirección. No institucionalizan los enfoques nuevos en la cultura de la organización. (Kotter, 1999). No se trata de que lo que llamamos liderazgo sea bueno y lo que llamamos gerencia sea malo. Simplemente son cosas distintas que sirven para cosas distintas. El propósito fundamental de la gerencia es mantener funcionando el sistema existente. El del liderazgo es producir un cambio útil. Es perfectamente posible tener mucho o muy poco de cada uno de los dos. Con mucho liderazgo y poca gerencia, se arriesga el caos. Con mucha gerencia y poco liderazgo, la organización tiende a fosilizarse en una burocracia letal. Para culminar con la diferenciación Kotter (1999) hace hincapié en estos dos términos recalcando que la gerencia asegura el cumplimiento del plan controlando y resolviendo problemas: confrontando los resultados con detalles del plan, identificando desviaciones, y luego planeando y organizando para resolver problemas. Pero para el liderazgo, alcanzar una visión requiere motivar e inspirar, es decir, a pesar de los obstáculos que surjan, mantener a la gente moviéndose en la dirección correcta, apelando a necesidades, valores y emociones humanas, que son comunes a todos los hombres pero que generalmente no se aprovechan. (p, 69).

3. Relaciones interpersonales

Para Rebeiel (2000) Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de actividades y se caracteriza por la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los otros, además constituyen un aspecto básico de nuestras vidas, funcionando no solo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo. Uno de los aspectos más importantes de las relaciones interpersonales es la comunicación; ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias, valores, transmitir sentimientos y actitudes.

En tanto Aguilar, (2009) indica que las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo (p.1).

De acuerdo a Contreras (2011) la relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se

encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social; trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. (p.1).

Según Monjas (2002), las relaciones interpersonales se describen en tres estilos:

Estilo Pasivo: Se caracteriza por no expresar sus sentimientos, pensamientos y opiniones, la persona es conformista y sumiso, no se respeta a sí mismo, ni se hace respetar.

Estilo Asertivo: Expresa sus sentimientos, necesidades, derechos y opiniones, respetando los derechos de los demás. La persona asertiva dice lo que piensa y siente; se respeta a sí mismo y respeta a los demás.

Estilo Agresivo: Defiende sus propios derechos y expresa sus pensamientos sentimientos y opiniones, por encima de los demás es un estilo autoritario y dominante.

La Salud Mental

La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida, desde la niñez y la adolescencia hasta la adultez y la vejez.

¿Qué son las enfermedades mentales?

Las enfermedades mentales son afecciones graves que pueden afectar la manera de pensar, su humor y su comportamiento. Pueden ser ocasionales o de larga duración. Pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día. Los problemas mentales son comunes, más de la mitad de todos los estadounidenses serán diagnosticados con un trastorno mental en algún momento de su vida. Sin embargo, hay tratamientos disponibles. Las personas con trastornos de salud mental pueden mejorar y muchas de ellas se recuperan por completo.

¿Por qué es importante la salud mental?

La salud mental es importante porque puede ayudarle a:

- Enfrentar el estrés de la vida
- Estar físicamente saludable
- Tener relaciones sanas
- Contribuir en forma significativa a su comunidad
- Trabajar productivamente
- Alcanzar su completo potencial

Su salud mental también es importante porque puede afectar su salud física. Por ejemplo, los trastornos mentales pueden aumentar su riesgo de problemas de salud física, como accidente cerebrovascular, diabetes tipo 2 y enfermedades cardíacas.

¿Qué puede afectar mi salud mental?

Hay muchos factores diferentes que pueden afectar su salud mental, incluyendo:

- Factores biológicos, como los genes o la química del cerebro
- Experiencias de vida, como trauma o abuso
- Antecedentes familiares de problemas de salud mental
- Su estilo de vida, como la dieta, actividad física y consumo de sustancias

También puede modificar su salud mental tomando medidas para mejorarla, como hacer meditación, usar técnicas de relajación y ser agradecido.

La Salud Mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus competencias y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar en forma productiva y de contribuir a su comunidad, también incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando trabajamos.

Conductas Tóxicas en la Salud Mental

En ocasiones nos dejamos llevar por el estrés de nuestro día a día y no somos conscientes de cuánto necesitamos disponer de bienestar emocional para estar sanos mentalmente. Todos somos conscientes de la necesidad de cuidar nuestro cuerpo con ejercicio y una alimentación saludable, pero desatendemos nuestro interior y tenemos comportamientos que nos alejan de llevar una vida equilibrada. Estos son algunos rasgos que nos indican que no estamos trabajando nuestro bienestar emocional:

- Estamos siempre a la defensiva: Una manera de auto protegernos es interpretar como un ataque directo las acciones de los demás. Esto nos hace ser intransigentes e incapaces de ponernos en el lugar del otro.
- Somos excesivamente críticos e inflexibles: Juzgamos con dureza tanto los comportamientos de los demás como los nuestros propios. Nuestra mente se vuelve rígida y no tolera comportamientos que se alejen de la norma.
- Nos sentimos cansados y desinteresados: La falta de entusiasmo, la tristeza, la falta de energía o la apatía son signos de que algo está fallando en nuestro equilibrio interno y tenemos una situación de bloqueo.
- No queremos que nada cambie: El cambio es innato a la vida, pero hay personas que prefieren que nada avance para sentirse seguros. En muchos de estos casos es el miedo el que les impide evolucionar y permitir que lo hagan los demás.

Cómo podemos lograr la Salud Mental

El bienestar emocional no es innato. No nacemos con él y no se mantiene en el mismo nivel a lo largo de nuestra vida. Debemos trabajarlo mediante herramientas para sentirnos mejor con nosotros y con los que nos rodean. Estas son algunas técnicas que podemos poner en marcha para lograr un mejor bienestar emocional:

- Identifica tus emociones: Conocerse a uno mismo es fundamental para sentirnos en paz. Repasa habitualmente qué emoción estás sintiendo y búscala una explicación. Te conocerás mejor y sabrás cómo enfocar tu día a día.
- Duerme bien: Si dormimos las horas que nos corresponden estaremos restaurando alma y cuerpo. Lo mejor es irse a dormir a la misma hora todos los días y mantener hábitos que nos ayuden a tener un sueño reparador para evitar sentirnos cansados, ansiosos o confusos al día siguiente.
- Momentos para ti: Permítete 10 minutos de no hacer nada. Puedes mirar por la ventana, sentarte al sol, soñar despierto o meditar. Estos momentos de descanso te reactivan y te hacen sentir bien.
- Ten y comparte ocio: Existe un ocio individual que nos llena, como puede ser la lectura de un libro o la visita a un museo, pero también conviene compartir intereses con otras personas para aumentar nuestro sentimiento de pertenencia.
- Disfruta de las cosas cotidianas: Potencia tu espontaneidad, tu curiosidad, tu asombro, tu sentido del humor y tu capacidad de juego. La vida está llena de cosas pequeñas para ser disfrutadas al máximo.

- Libera energía y estrés: Baila, ríe a carcajadas, disfruta de un paseo por el parque o en la montaña, etc. cualquier actividad que te resulte placentera contribuye a aumentar tu bienestar emocional.
- Vive el presente: No te aferres al pasado ni le des muchas vueltas al futuro. Lo que tienes es este momento y es el único que puedes disfrutar. Siente la caricia del viento, el sol en tu cara, el contacto de tus seres queridos, etc. ser consciente de estos detalles es vivirlos con mayor intensidad.
- Sé agradecido y generoso: Intenta ser consciente de todo lo bueno que te rodea y procura ser generoso con los demás. Todo lo que des, desde un simple abrazo a tu tiempo como voluntario ayudando a otros de forma desinteresada, es algo que te llenará interiormente.
- Pide ayuda cuando lo necesites: Siempre hay momentos en que sentimos que todo nos sobrepasa. Si te encuentras desbordado habla con un amigo y si crees que necesitas ayuda profesional acude a un psicólogo.
- Ámate a ti mismo: Quiérete y perdónate. No sientas rechazo ante tus emociones negativas, sino acéptalas como parte del proceso. Tener autoestima, valorarte y ser positivo son pequeños pasos que te ayudarán a estabilizarte emocionalmente.

Contar con bienestar emocional te capacita para saber manejarte en tu vida cotidiana y ver el mundo de forma positiva. Te permite tener confianza para enfrentar los desafíos diarios, tener más salud, aprovechar las oportunidades y disfrutar de la vida. Y la mejor manera para lograr este equilibrio emocional es tu propia fuerza de voluntad.

La investigación a realizar pretende resolver la siguiente interrogante: **¿Cuan importantes son los niveles del Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes de la Ciudad de Puno?**

V. Antecedentes

A nivel internacional

Zhañay (2017) en la tesis titulada “Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público”. (Quito, Ecuador). Menciona como objetivo general: Determinar si el estrés laboral influye en el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. Como hipótesis: El estrés laboral influye en el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital público. Cuya metodología presentada en la presente investigación es de tipo cuantitativo correlacional de diseño no experimental de corte transversal. Y como conclusión se llegó a que el método Chi-Cuadrado permite la verificación de la hipótesis alterna: en la que dice: El estrés laboral si influye en el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital del Día IESS Sangolqui.

Uría (2011) en la investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andales Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato Cuyo objetivo fue: Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. Cuya metodología fue de tipo descriptivo explicativo- correlacional. Y como primera conclusión se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual permite conocer la realidad de la empresa y de esta manera guiar el trabajo de investigación, hacia el análisis de posibles alternativas, que permitan mejorar dichas variables.

Molina y Lezama (2005) En la investigación titulada “Clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una organización del Gobierno Municipal”

Maracaibo-2005. Menciona como objetivo general: Determinar el clima organizacional y el estrés laboral en los empleados de una organización del Gobierno Municipal. Cuya metodología es de tipo no experimental, de tipo transeccional descriptivo correlacional. Se concluye que los resultados obtenidos evidencian una percepción del clima organizacional categorizada como buena, arrojar una media de 1.2960, el nivel de estrés medio. Por último, se calculó el estadístico Pearson el cual arrojó un alpha de 0,56 que nos indica una correlación, moderada entre las variables.

A nivel nacional

Arque & Bruno (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del distrito de San Juan de Lurigancho- 2017”. Cuyo objetivo fue: determinar la relación entre clima organizacional y el nivel de estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta. Como hipótesis general: existe relación significativa entre el clima organizacional y el nivel de estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta. Cuya metodología se enmarca dentro del enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal. Se concluye que existe relación entre clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del distrito de San Juan de Lurigancho-2017, con un nivel de significancia 0,05 y Rho de Spearman = 0,719, siendo una correlación positiva alta.

Huaranca (2018) en su tesis titulada “Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018”. Cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018. Como hipótesis: Existe relación inversa entre el clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Francisco-Ayacucho, 2018. Cuya metodología se enmarca dentro del diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se concluye que los resultados evidencian que existe una relación inversa entre la variable independiente y la variable dependiente; reflejado con el coeficiente de Rho Spearman de -0,758; correlación altamente significativa (0,000), indicando que a un buen clima organizacional le corresponde un nivel bajo de estrés laboral.

Vallejos (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres 2017”. Cuyo objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017. Como hipótesis: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017. Cuya metodología fue: hipotético deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional. Llegó a la siguiente conclusión: existe evidencia significativa para afirmar que: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Sperman de 0.701 representó una alta relación entre las variables.

Chacón (2017) en su tesis titulada “clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chicama-Trujillo-2017”. Tiene como objetivo general: determinar la relación entre clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del área administrativa. Cuya hipótesis: existe una relación directa entre clima organizacional y estrés laboral. Cuya metodología empleada fue estudio no experimental con diseño correlacional. Se concluye el 55% de los trabajadores reafirmaron que el nivel de clima organizacional es medio y un total de 73% reafirmaron que el nivel de estrés es alto.

A nivel local

Percca (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ácora, periodo 2017”. Menciona como objetivo general: Determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ácora. Cuya metodología planteada es de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal. Se llegó a la siguiente conclusión: Se identificó que si existe una correlación negativa muy baja entre las dimensiones sistema individual del clima organizacional y agotamiento emocional del síndrome de burnout, siendo su coeficiente de correlación $r = - 871 0.135$, lo que indica una relación inversa, es decir, a mayor nivel de sistema individual menor nivel de agotamiento emocional, y en ese efecto se acepta la hipótesis alterna planteada. Existe una correlación positiva muy baja entre el clima organizacional y el síndrome de burnout, siendo el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.167$, por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Vilca (2016) en su tesis titulada “Clima organizacional, el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores en la agencia 2 Juliaca del Banco de la nación periodo 2015”. Menciona como objetivo general: determinar el clima organizacional, estrés y la incidencia existente de dichos factores en la satisfacción laboral de los colaboradores, para luego proponer lineamientos que ayuden a disminuir el nivel del estrés de los colaboradores del Banco de la Nación agencia 2 Juliaca periodo 2015. Cuya metodología planteada utilizada el método científico inductivo- deductivo, el diseño es no experimental-transaccional o transversal, y el tipo es descriptivo. En la presente investigación se llegó a la siguiente conclusión, el clima organizacional en la institución es regular equivalente a un 95 %, el nivel de estrés en la institución es un factor muy importante que afecta directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores, en la institución el nivel de estrés basado en el agotamiento emocional cansancio físico y realización personal, el 47% equivalente indican a un cansancio físico regular.

Álvaro (2017) en su tesis titulada “El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri- 2017”. Menciona como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés con el desempeño laboral que presenta el personal administrativo. Como hipótesis general: existe una relación significativa entre el estrés y desempeño del personal administrativo de la Red de Salud Melga. Cuya metodología planteada es hipotético deductivo de tipo correlacional de corte transaccional, de diseño no experimental, corresponde al paradigma cuantitativo. Se llegó a la siguiente conclusión, existe una correlación negativa alta entre estrés y el desempeño laboral que presentan los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Melgar.

VI. Objetivo General

VII. El objetivo general es diagnosticar los niveles del Clima Organizacional y la Salud Mental de los docentes de las Instituciones Educativas: María Auxiliadora, Santa Rosa, y Galeno de la Ciudad de Puno.

VIII. Objetivos Específicos

- Identificar los niveles del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de los Docentes.
- Conocer los niveles de Salud Mental de los Docentes.

- Proponer herramientas psicológicas (Programas de Consejo y Orientación Psicológica, Talleres Vivenciales sobre Psicología del Trabajo, Motivación y Competencias Laborales, Autoestima y Autorregulación Emocional, Resiliencia y Asertividad).

Hipótesis: Los Niveles Tóxicos del Clima Organizacional, contaminan la practica vivencial de la Salud Mental en la actividad de pedagógica de los Docentes.

IX. Metodología de Investigación

9.1. Método de Investigación

El método de investigación que se utilizará corresponde al método descriptivo diagnóstico. Según Sánchez y Reyes (1995), el método descriptivo se caracteriza por que investiga una determinada realidad señalando sus aspectos más representativos. En el caso de la presente investigación se trata de diagnosticar los niveles del Clima Organización y la Salud Mental de los Docentes evaluados de las Instituciones Educativas María Auxiliadora, Santa Rosa y Galeno de la ciudad de Puno.

9.2. Técnicas e Instrumentos

Se utilizarán:

- **Entrevista:** Para recoger información sobre la importancia del Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes.
- **Encuesta:** se aplicara el cuestionario para evaluar los niveles de bienestar emocional y de calidad de vida. Para Ander Egg (1998) la encuesta es una técnica que se utiliza para recoger las opiniones de un grupo de personas respecto de una problemática determinada. En la presente investigación se recogerán las respuestas de los docentes sobre el Clima Organizacional y la Salud Mental.

9.3. Población y Muestra de Estudio

9.3.1. Población

La Población de estudio estará constituida por los docentes de las diferentes instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno

Esta población se muestra en el siguiente cuadro.

Número de Docentes	
Institución Educativa	Estudiantes
María Auxiliadora	59 docentes
Santa Rosa	57 docentes
Galeno	79 docentes
TOTAL	195 docentes

Muestra: El tamaño de la muestra de estudio se determina mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(0.25)(N)}{\left(\frac{e}{Z}\right)^2 (N - 1) + (0,25)}$$

Donde:

n : Tamaño de muestra

N : Población de investigación

Z : Valor estándar del nivel de confianza (1,96)

E : Margen de error (0,05)

$$n = \frac{(0,25)(146)}{\left(\frac{0,05}{1,96}\right)^2 (195 - 1) + (0,25)} = \frac{36,5}{0,38} = 129$$

De acuerdo a la fórmula aplicada, el tamaño de la muestra de estudio es de 129 docentes de las Instituciones Educativas: María Auxiliadora, Santa Rosa y Galeno.

Dado que este tamaño de la población general comprende a los docentes de dichas instituciones, se procede con la determinación de las muestras por cada institución (estrato). Para ello se aplica la siguiente fórmula:

$$n_i = \frac{(n)(N_i)}{N}$$

Donde:

n_i : Tamaño de muestra de estrato n: Tamaño de muestra general

N_i : Población de sección (estrato)

N : Población general

María Auxiliadora	59 docentes
Santa Rosa	57 docentes
Galeno	79 docentes

Muestra:

Número de docentes	
Institución Educativa	Total de docentes
María Auxiliadora	59 docentes
Santa Rosa	57 e docentes
Galeno	79 docentes
TOTAL	129 docentes

X. Referencias

- Aguilar Y. (2009). *¿Que son las relaciones interpersonales?* Orientación. Venezuela. Recuperado el 1 de Setiembre de 2019 en: <http://yusneidyaguiar.blogspot.com/> que son las relaciones interpersonales, html.
- Amarís, M. M. (2004). *Roles parentales y el trabajo fuera del hogar*. Psicología desde el Caribe, (13), 15 - 28. Recuperado el 29 de abril de 2020. ISSN: 0123-417X. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21301303_1686
- Arce. A. (2012). *Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo estrategias para afrontarlo*. Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia. Recuperado el 29 de abril de 2020.
- Ballester, A. R., & Gil Llario, M. D. (2002). *Habilidades sociales: Evaluación y tratamiento*. Madrid: Síntesis.
- Barroso, F. (2018) *Mejorando el desempeño empresarial: conceptos, estrategias y reflexiones*. Universidad del Mayab S.C. Mérida, Yucatán, México.
- Brunet, L. (1999): *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Trillas, México.

- Contreras, C. (2011) *Multiculturalidad: Su Análisis y Perspectivas a la luz de sus actores, Clima y Cultura organizacionales prevalecientes en un mundo globalizado: Bases teóricas Relaciones Interpersonales*. Eumed. ned. Enciclopedia virtual. España. Recuperado el 01 de Setiembre de 2019 en: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_in_terp1700_ersonales.html
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9a Ed.). México: McGraw-Hill interamericana.
- Chiavenato, I (2000) *Administración de recursos humanos*. 5t° ed, Editorial Lily Solano Arévalo. Colombia
- De Pablo .H. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral*. Ed, Andalucía. Alcalá
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos 1ª Ed.* España: publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Guevara, X (2018) *Nivel de satisfacción en la unidad educativa particular la Dolorosa*. Ciudad de Quito. Recuperado en 01 de setiembre del 2019 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Guerrero, A. B., & González, M. D. (2012-2013). *El cansancio emocional del profesorado. Buscando alternativas al poder estresante del sistema escolar*. Dialnet, 261-262. Recuperado en 04 de setiembre del 2019 de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/22/art_11.pdf
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout síndrome: *¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19(2), undefined. [Fecha de Consulta 4 de Septiembre de 2019]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231318052004>
- Gómez M, & Acosta, R. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. ACIMED, 11(6) Recuperado en 29 de agosto de 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352003000600011&lng=es&tlng=es.
- Goncálves, A (2000) *Dimensiones del clima organizacional*, (Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)
- González, G. (2012). *Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: Un acercamiento a narrativas cotidianas*. Argumentos (México, D.F.), 25(70), 171-194. Recuperado en 28 de agosto de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018757952012000300009&lng=es&tlng=es.
- Hellriegel, D y Slocum, J (2009) *Comportamiento organizacional* 10ma Ed. Editorial latinoamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M del P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a Ed.). México: Mc GRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* Sexta Edición. México D.F., México: Interamericana.
- Kotter, J.P. (1999) *La verdadera labor de un líder*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.

- Martínez Selva J.M (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación.
- Monjas, M. (2002). *Las competencias personales y sociales: Presente y futuro*. Valladolid: Jornadas sobre habilidades sociales.
- Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. *Psicogente*. Recuperado el 29 de abril del 2020 de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.c:82/rdigital/psicogente/index.php/artic le/viewFile/31/35>
- Navarro, E. y García, S.(2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- OMS & OPS (1998). *Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional*. Programa regional de desarrollo de servicios de salud. Ginebra: OMS. No. PSDCG. T10 V3 Módulo III. Unidad VI.
- OIT (2016). "*Estrés en el trabajo: un reto colectivo*" Ginebra. Recuperado el 29 de abril del 2020 de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Robbins, S. (2004). "*Comportamiento organizacional*" (10ªEd). México Publicado por Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). "*Comportamiento Organizacional*" (15a ed.). México: Pearson.
- Robbins, S (1999) *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. 7ma ed. San Diego: Prentice-Hall Hispanoamericana, San Diego State University.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México: Pearson.
- Rebeiel, M. (2000). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. Chiclayo Perú: Editorial Valdés.
- Shaufeli, W. & Salanova (2002). *La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Revista de prevención, trabajo y salud, 20,4-9. 2
- Segredo, P. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393. Recuperado en 02 de septiembre de 2019, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
- Uría, D. (2011). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*, Tesis pregrado. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Zúñiga M, (2010). Tesis: *Estilo de Liderazgo de los decanos y clima organizacional en la Universidad Nacional Del Callao 2010*. Universidad Nacional del Callao. Perú Recuperado el 4 de setiembre de 2019 en: http://cybertesis.unac.edu.pe/bitstream/unac/212/3/zuniga_mm.pdf

XI. Uso de los Resultados y Contribuciones del Proyecto

Los resultados de la investigación a realizarse serán utilizados para conocer la importancia del Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes de la Ciudad de Puno.

XII. Impactos Esperados

- Impactos Sociales:

Los resultados de la presente investigación, permitirá abordar la problemática del Clima Organizacional y la Salud Mental de los Docentes de la Ciudad de Puno.

Consideramos la necesidad psicológica de la socialización de herramientas psicológicas (Programas de Consejo y Orientación Psicológica, Talleres Vivenciales sobre Psicología del Trabajo, Motivación y Competencias Laborales, Autoestima y Autorregulación Emocional, Resiliencia y Asertividad)

XIII. RECURSOS NECESARIOS

- **Humanos:**
 - Docentes de Instituciones Educativas
 - Psicólogo
 -
- **Didácticos:**
 - Aula laboratorio
 - Cuestionarios de evaluación de bienestar emocional y calidad de vida.
 - Laptop
 - Data display
 - Diapositivas
 - Hojas y plumones

XIV. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

El Proyecto de Investigación se llevará a cabo en las Instituciones Educativas de María Auxiliadora, Santa Rosa y Galeno de la ciudad de Puno en el presente año del 2023.

XV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN											
	2023											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Elaboración del Proyecto	X											
Presentación y aprobación del proyecto.	X											
Predisposición de materiales de recolección de datos para la investigación.		X	X									
Ejecución del proyecto.				X	X	X	X	X	X	X		
Sistematización y tabulación de datos											X	
Redacción del Informe de Investigación												X
Presentación del Informe final de Investigación												X

XVI. PRESUPUESTO

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/.)	Cantidad	Costo Total (S/.)
Papel bond				60.00
Lapiceros y plumones				50.00
USB				30.00
Tipeo				100.00
Impresiones				150.00
Fotocopias				100.00
Otros				600.00
TOTAL				1090.00

ANEXOS

Anexo 1
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
(Escala Likert)

Valores: 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: Algunas veces, 2: Muy pocas veces, 1: Nunca 1808

VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión: Comportamiento organizacional						
N	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	¿Existe una comunicación de escucha activa entre los miembros de trabajo del centro de salud?					
2	¿Sientes que la institución motiva a sus trabajadores?					
3	¿Te sientes satisfecho en el puesto que laboras?					
4	Existe una orientación hacia las actividades por parte de responsables de programa/área para el logro de los objetivos institucionales?					
5	¿Sientes que tus opiniones son valoradas en tu grupo de trabajo?					
6	El trabajo en equipo con otras áreas/programas es bueno					
7	¿Existen enfrentamientos y conflictos entre sus compañeros de trabajo?					
Dimensión: Estilo de dirección						
N	ITEMS					
8	¿El jefe(a) crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?					
9	¿Existe capacidad de liderazgo del responsable de tu área de trabajo?					
10	¿Usted percibe un buen liderazgo por parte del jefe(a) de la institución?					
11	¿Sientes mucha presión en tu jornada laboral?					
12	¿Observas mejoras de solución a los problemas en el trabajo?					
13	¿Tus compañeros de trabajo valoran tu participación en las actividades y/o reuniones de trabajo?					
14	¿Sientes que la personalidad y el carácter de los superiores y/o responsables es adecuada?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						

N	ITEMS	5	4	3	2	1
1 5	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de tu equipo de trabajo?					
1 6	¿Puedes expresar tus sentimientos, pensamientos y opiniones con facilidad en tu grupo de trabajo?					
1 7	¿Te sientes limitado a expresar tus opiniones en tu grupo de trabajo?					
1 8	¿Al interior del área de tu equipo de trabajo existe una comunicación empática y saludable?					
1 9	¿Mantienes la calma cuando tienes discordancias con tus compañeros de trabajo?					

Anexo 2
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS NIVELES DE SALUD MENTAL
(Escala Likert)

Instrucciones

Ud. considera que el Clima Organizacional Tóxico de su Institución Educativa contamina la práctica vivencial de los siguientes preceptos de Salud Mental en su actividad docente.

1. Somos lo que pensamos y lo que sentimos y las fortalezas y debilidades saldrán de nuestra mente.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

2. Nuestra vida es una cuestión de actitud y junto con nuestro carácter se formarán nuestras fortalezas y debilidades.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

3. Nuestras emociones y sentimientos deben tener autorregulación y eficacia en su utilización.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

4. Lo importante dentro de nuestro bienestar emocional es vivir el presente, aprovechando el pasado y valorando el futuro.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

5. Para poder lograr el bienestar emocional, lo primero que se debe hacer es conocer las fortalezas de un mismo.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

6. En la vida es importante organizar nuestro tiempo.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

7. Nuestras fortalezas nos hacen brillar como personas y nos proporcionan herramientas para mejorar día a día.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso
 - (c) En desacuerdo

8. Debemos desarrollar la capacidad de autorrelajarnos.
 - (a) De acuerdo
 - (b) Indeciso

(c) En desacuerdo

9. Realizar actividad física regularmente equilibra nuestro bienestar emocional.

(a) De acuerdo

(b) Indeciso

(c) En desacuerdo

10. Debemos disfrutar de la compañía de los seres queridos y de nuestras amistades.

(a) De acuerdo

(b) Indeciso

(c) En desacuerdo

Diagnostico final: -----