

# Clima organizacional y sensibilidad a la crítica de alumnos de la facultad de psicología de una universidad pública de Lima

**Magíster Carlos Moisés Velásquez Centeno**  
(coordinador)

Docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
cvelasquezc@unmsm.edu.pe

**Magíster Ricardo Luis Pomalaya Verástegui**

Docente de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional del Callao  
rpomalayav@unmsm.edu.pe

**Magíster José Moisés Chávez Zamora**

Docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
jm\_chavezz@hotmail.com

**Magíster John William Montgomery Urday**

Docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
avidolector@yahoo.es

**Licenciada Victoria María Cavero Huapaya**

Psicóloga del Centro de Excelencia en Enfermedades Crónicas de la Universidad Peruana Cayetano Heredia  
vic6\_11@hotmail.com

**Licenciado Bill Kevin Egusquiza Vásquez**

Egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
kevinev@gmail.com

**Licenciada Susana Haydeé Cabrera Echegaray**

Docente de la Universidad César Vallejo  
susanahay@hotmail.com

**Licenciada Natalia Susana Velásquez Cabrera**

Psicóloga free lance SGS  
natalia\_ewn@hotmail.com

## Resumen

La presente comunicación reporta la adaptación y la relación entre la escala de clima organizacional y la sensibilidad a la crítica en 338 alumnos de pregrado, de los cuales 140 son del sexo masculino y 198 del femenino de la facultad de psicología de una universidad pública de Lima. Para ello, la escala de clima organizacional finalmente quedó reestructurada en cuatro factores: a) factor 1: actitud negativa hacia la organización (19 ítems), b) factor 2: calidad en el trabajo (8 ítems), c) factor 3: imagen institucional (4 ítems), y d) factor 4: competencia de la autoridad (6 ítems); mientras que la escala de sensibilidad a la crítica mantuvo su misma estructura. Así, los resultados arrojaron la falta de relación entre el clima organizacional y la sensibilidad a la crítica; de la misma manera, el sexo y la edad no marcaron la diferencia con estas.

**Palabras clave:** clima organizacional, sensibilidad a la crítica, alumnos de pregrado

## Abstract

*This communication reports the adaptation and relationship between the scale of organizational climate and sensitivity to criticism on 338 students of undergraduate, of which 140 are male and 198 female of the faculty of psychology of public university of Lima. Organizational climate scale was finally restructured into four factors: a) factor 1: negative attitude towards the organization (19 items), b) factor 2: quality of work (8 items), c) factor 3: institutional image (4 items), and d) factor 4: competition authority (6 items); while the scale of sensitivity to criticism maintained its very structure. The results arrogated the lack of relationship between organizational climate and sensitivity to criticism, in the same way sex and age does not make a difference with these.*

**Keywords:** organizational climate, sensitivity to criticism, undergraduate students

## Introducción

Dado que el comportamiento humano transcurre en un espacio envolvente y significativo para el individuo, y se sujeta a un control ambiental construido por contingencias comunitarias de comunicación interpersonal, como en cierto momento lo supieron ver autores de la categoría de Mead (1999) y Blumer (1982), el análisis del contexto social es de gran importancia en el estudio de la conducta de las personas, en aras tanto de caracterizarla por sí misma como para captar el valor de significación que tal conducta toma un determinado grupo comunal. En este sentido, el análisis del 'clima social' y de la 'cultura organizacional' como contextos significativos cotidianos es central, siendo abordable, entre otras formas, mediante el sondeo de testimonios del grupo de sujetos que los conforman y les dan significado.

Por lo tanto, según lo muestran diferentes aproximaciones (Williams y Anderson, 1991; Gant, Ichniowski y Shaw, 2002), se ha hecho hincapié en que el ambiente interno de una institución educativa de cualquier nivel, en términos de clima o cultura organizacional, puede considerarse y entenderse desde diferentes puntos de vista, destacándose entre ellos el psicológico. Respecto a este último punto de vista, interesa la manera cómo perciben globalmente el ambiente interno de la institución aquellos elementos humanos que la integran e interactúan entre sí dentro de ella, llámense —según el cargo que desempeñen— educadores, trabajadores, directivos o estudiantes.

Puede afirmarse que, gracias al conocimiento de este ambiente interno en el contexto educativo, los participantes citados (educadores, trabajadores, directivos o estudiantes) se empoderan y se

hacen corresponsables, en la gestión del clima organizacional, de las dinámicas que constituyen el proceso formativo de la entidad cultural en cuestión. Esto tiene serias implicaciones sobre las características del mencionado clima o cultura organizacional en cuanto a los factores atribucionales (delimitar responsabilidades causales) y de expectativas (proyectar situaciones futuras) de estas personas implicadas, que contextúan y modulan el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ferro, Páez, Bermúdez, Velosa y Gómez, 2012). Así, dichas atribuciones y expectativas a menudo se traducen en un nivel de mayor o menor satisfacción en el ámbito laboral, después reflejado en el ámbito educacional para mejor o para peor (Caballero, 2002). Como apunta Weinert (1985), las reacciones y sentimientos del elemento humano que participa en la organización respecto a su situación laboral son definitorias frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización, pues afectan sus disposiciones personales frente a todos esos contextos.

Por ejemplo, en el caso del profesorado, estos aspectos tienen que ver con las particularidades específicas de su labor y entorno docente, así como con otras características individuales, cuya combinación, en ciertos casos, podría crear estrés y producir malestar. En ese sentido, un importante factor que puede contribuir a crear esa molestia es el fenómeno psicosocial llamado 'maledicencia', conducta que implica hablar del otro para difamarlo o burlarse de él. Esta, a su vez, suele inducir desconfianza y prevención frente a los demás, vinculadas a sentimientos de insuficiencia por parte del individuo ante comentarios, observaciones y cuestionamientos ajenos. Esto lleva a referirse

a un constructo que ha sido etiquetado como 'sensibilidad a la crítica' (León y Avellaneda, 2005), y que afecta la autoestima de las personas y la moral del grupo, resintiendo su solidaridad, sus objetivos, su progreso observable hacia ellos y la participación individual en las tareas consideradas necesarias para alcanzarlos. Naturalmente, la sensibilidad a la crítica no es igual en todos los integrantes de una organización, pues depende de factores de personalidad que en determinados casos pueden ser predisponentes, como la presencia de fobias sociales, depresiones o conflictos particulares que la afectan.

El caso es que, según señala Baron (1988), los maltratos expresados en forma de comentarios sarcásticos o hirientes entre los integrantes del grupo social, o en modo de condiciones laborales o académicas excesivamente exigentes o de indiferencia, pueden resultar en mayores niveles de enojo, tensión y tendencia a la autoevaluación, de igual modo disminuir el nivel de las metas que los individuos se proponen, sin contar con déficits de rendimiento. De este modo, se desequilibra el clima organizacional.

En consecuencia, la idea que anima el planteamiento de este estudio es que debe comprenderse que identificar y caracterizar con detalle las condiciones del clima organizacional y satisfacción laboral presentes en las instituciones, igualmente sus relaciones con las variables de sensibilidad a la crítica que se producen a su interior, es tarea relevante y perentoria. Tanto más en instituciones educativas debido a sus implicaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues todo esto se vincula al perfeccionamiento del modelo de gestión de calidad global en los programas de estudio universitario, aún

en desarrollo dentro de las universidades públicas. En otras palabras, conocer a fondo estas relaciones (características y peculiaridades de la personalidad de los miembros de la comunidad universitaria, además de la relación y las interacciones mutuas y las fluctuaciones laborales), permitirá fundar sobre bases más sólidas una cultura organizacional eficiente y efectiva.

De acuerdo con lo expresado, entonces, a través de la presente investigación, el objetivo es identificar las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y los factores de la sensibilidad a la crítica en la facultad de psicología de una universidad pública de Lima.

## **Método**

### **Muestra**

La muestra intencional estuvo compuesta por 338 alumnos de los cuales 140 son del sexo masculino y 198 del femenino, cuyas edades fluctuaban entre los 17 y 54 años. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional.

### **Instrumento**

Las variables utilizadas fueron la escala de clima organizacional (Cinzel, 2008) y la escala de sensibilidad a la crítica (León, 2005), ambas adaptados para el presente estudio.

### **Procedimiento**

Los instrumentos utilizados fueron aplicados en forma voluntaria y colectiva a los estudiantes de la facultad de psicología de una universidad pública de Lima.

## Resultados

**Tabla 1.** Correlación entre el clima organizacional y la sensibilidad a la crítica

	Factor 1CO	Factor 2CO	Factor 3CO	Factor 4CO	Factor ISC	Factor IISC
Factor 1CO	1	-0,531	-0,248	-0,500	-0,012	0,006
Sig.		0	0	0	0,825	0,918
N		331	333	332	333	333
Factor 2CO		1	0,348	0,688	0,015	-0,009
Sig.			0	0	0,781	0,873
N			334	333	334	334
Factor 3CO			1	0,383	-0,021	-0,046
Sig.				0	0,706	0,406
N				335	336	336
Factor 4CO				1	0,057	0,049
Sig.					0,298	0,368
N					335	335
Factor ISC					1	0,811
Sig.						0
N						336

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla 1, el Factor 1CO (actitud negativa hacia lo organización) se relaciona negativamente con el Factor 2CO (calidad en el trabajo), el Factor 3CO (imagen institucional) y el Factor 4CO (competencia de la autoridad).

Los factores del clima organizacional no se relacionan significativamente con los factores I y II de la sensibilidad a la crítica. En cambio, el Factor 2CO se relaciona positiva y significativamente con los factores 3 y 4 del CO.

**Tabla 2.** Diferencias entre los factores del clima organizacional y la sensibilidad a la crítica en función al sexo

Prueba de Levene para igualdad de varianzas		
	F	SIG
Factor 1CO	0,014	0,906
Factor 2CO	2527	0,113
Factor 3CO	0,048	0,827
Factor 4CO	1,238	0,267
Factor ISC	0,214	0,644
Factor IISC	1,356	0,245

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se puede observar que, al aplicar la prueba T, no se encuentran diferencias significativas en los diferentes factores del clima organizacional y la sensibilidad a la crítica.

**Tabla 3.** Diferencias entre cada uno de los factores del clima organizacional y la sensibilidad a la crítica en función a la edad

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadra	F	Sig.
Factor 1CO	Intergrupos	210,6	4	52,65	0,787	0,534
	Intragrupos	22009,439	329	66,898		
	Total	22220,039	333			
Factor 2CO	Intergrupos	69,186	4	17,297	1,597	0,175
	Intragrupos	3573,249	10,828			
	Total	3642,436				
Factor 3CO	Intergrupos	13,091	4	3,273	0,836	0,503
	Intragrupos	1299,787	332	3,915		
	Total	1312,878	336			
Factor 4CO	Intergrupos	73,537	4	18,384	2,542	0,04
	Intragrupos	2394,035	331	7,233		
	Total	2467,571	335			
Factor ISC	Intergrupos	1121,466	4	280,366	0,516	0,724
	Intragrupos	180452,053	332	543,53		
	Total	151573,519	336			
Factor IISC	Intergrupos	487,534	4	121,883	0,437	0,782
	Intragrupos	92501,718	332	278,62		
	Total	92989,252	336			

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 3, no se observan diferencias significativas en función a la edad en cuanto a los factores de la sensibilidad a la crítica y los factores 1, 2 y 3 del clima organizacional, salvo en el Factor 4CO (competencia de la autoridad), donde sí se notan diferencias significativas entre los intergrupos.

## Discusión

Al establecer las bondades psicométricas de la escala del clima organizacional, después de un análisis factorial de la escala, esta quedó reestructurada en cuatro factores: (F1) actitud negativa hacia la organización, constituida por 19 ítems, los cuales alcanzaron un Alfa de 0,871 y una validez a través del ítem Test, que varía entre 0,242 hasta 0,652 (conjunto de comportamientos que expresan desagrado y poco sentido de pertenencia hacia la organización y los miembros que la integran); (F2) calidad en el trabajo, constituida por 8 ítems, los cuales alcanzaron un Alfa de 0,748 y una validez a través del ítem Test entre 0,357 hasta 0,505 (evaluación positiva acerca del trabajo que realizan las personas de la organización y que, a su vez, es reconocida por todos los miembros que la integran); (F3) imagen institucional, constituida por 4 ítems, con un Alfa de 0,659 y una validez que varía entre 0,334 hasta 0,520 (percepción de las cualidades que distinguen a la organización y a los miembros que la integran, respecto a sus similares), y (F4) competencia de la autoridad, constituida por 6 ítems, con un Alfa de 0,708 y una validez que va desde 0,316 hasta 0,531 (reconocimiento de la capacidad de las personas que ejercen algún tipo de autoridad en la institución durante el desempeño de sus labores).

En cuanto a la escala de sensibilidad a la crítica, esta mantuvo su misma estructura, la cual está compuesta por el factor I (rasgos de personalidad), que refleja las preocupaciones por la evaluación que los demás hacen de los rasgos de personalidad de uno mismo, constituido por 11 ítems, el cual alcanzó un Alfa de 0,939 y la validez a través del ítem Test que varía de 0,635

hasta 0,834, y por el factor II (imagen social), que se concentra más bien en los aspectos de estatus no menos importante en toda sociedad, pero particularmente en la peruana, una sociedad dividida por razas diferentes, constituido por 9 ítems, que alcanzaron un Alfa de 0,913 y una validez entre 0,657 hasta 0,736.

Los resultados muestran que los datos respecto al clima organizacional percibido por los participantes del estudio se agrupan en cuanto a lo siguiente: el factor 1 (actitud negativa hacia la organización) se correlaciona negativamente entre baja y moderada con los otros factores de la escala (clima en el trabajo, imagen institucional y competencia de la autoridad), es decir, que cuanto mayor es el puntaje del factor 1 menor es el puntaje en los factores 2, 3 y 4. En relación con los factores 3 y 4 del clima organizacional estos son positivos y moderados, determinando una relación directamente proporcional, a mayor imagen institucional mayor competencia de la autoridad. En cuanto a la escala de sensibilidad a la crítica, la relación entre los dos factores (rasgos de personalidad con imagen social) es alta y positiva.

Por otro lado, en relación a la variable sexo, se puede afirmar que no hay diferencias significativas en las escalas de clima organizacional y sensibilidad a la crítica. En cambio, en lo referido a la edad, sí se puede encontrar diferencias significativas en el factor competencias de la autoridad, del clima organizacional.

## Conclusiones

La escala de clima organizacional fue sometida a un proceso para adecuarla a nuestra realidad, quedando finalmente reestructurada en cuatro

factores: actitud negativa hacia la organización, calidad en el trabajo, imagen institucional y calidad en competencia de la autoridad; teniendo en cuenta la percepción de la muestra utilizada: 338 alumnos de pregrado de la facultad de psicología de una universidad pública de Lima.

La escala de sensibilidad a la crítica, en cambio, mantuvo su misma estructura, la cual está constituida por dos factores: rasgos de personalidad e imagen social. Al establecer las relaciones con los administrativos y docentes de la facultad, esto no se pudo efectuar al no cumplir con el número de participantes requeridos para poder realizar los análisis inferenciales correspondientes.

En general, no hay relación entre el clima organizacional y la sensibilidad a la crítica. Por último, el sexo y la edad tampoco marcan diferencias significativas en el clima organizacional y la sensibilidad a la crítica.

## Referencias

Baron, R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73, 199-207.

Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Barcelona: Hora.

Caballero, K. (2002). El concepto de 'satisfacción en el trabajo' y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Cinzel (2008). *Ficha Técnica de la Encuesta ECO*. Documento inédito.

Ferro, M. B., Páez, F. J., Bermúdez, M. C., Velosa, J. y Gómez, M. (2012). Evaluación del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. *Universitas Odontológica*, 31(66), 83-95.

Gant, I, Ichniowski, C. y Shaw, K. (2002). Social capital and organizational change in high-involvement and traditional work organizations. *Journal of Economics & Management Strategy*, 11(2), 289-328.

León, R. y Avellaneda, M. (2005). Construcción y validación de una escala de sensibilidad a la crítica en un grupo de universitarios de Lima Metropolitana. *Persona*, 8, 171-186.

Mead, G. H. (1999). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Buenos Aires: Paidós.

Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona: Herder.

Williams, L. y Anderson S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Economics & Management Strategy*, 17(3), 601-617.

## Apéndices

### Apéndice 1. Validez y confiabilidad de la escala del clima organizacional a través del ítem Test

Factor N.º 1		Factor N.º 2	
Ítem	r	Ítem	r
15	0,473	2	0,505
16	0,528	3	0,491
22	0,476	6	0,434
29	0,487	18	0,359
31	0,555	20	0,402
32	0,372	21	0,481
34	0,584	30	0,357
40	0,521	36	0,500
41	0,464		<b>Factor N.º 3</b>
42	0,431	33	0,334
43	0,451	61	0,485
46	0,652	63	0,520
48	0,242	67	0,413
50	0,564		<b>Factor N.º 4</b>
51	0,515	26	0,509
52	0,410	47	0,458
53	0,467	49	0,396
54	0,473	55	0,316
59	0,416	56	0,531
		57	0,442

### Confiabilidad de la escala del clima organizacional a través del Alfa de Crombach

Factor	r
1	0,871
2	0,748
3	0,659
4	0,708

**Apéndice 2.** Validez y confiabilidad a través del ítem Test de la escala de sensibilidad a la crítica

Factor I		Factor II	
Ítem	r	Ítem	r
70	0,734	68	0,669
73	0,658	69	0,718
74	0,792	71	0,671
75	0,788	72	0,663
81	0,771	76	0,726
82	0,635	77	0,736
83	0,750	78	0,691
84	0,705	79	0,657
85	0,834	80	0,722
86	0,777		
87	0,780		

Confiabilidad de la escala de sensibilidad a la crítica a través del Alfa de Crombach

Factor	r
1	0,939
2	0.913

**Apéndice 3.** Escala del clima organizacional

**ECO**

La presente escala tiene como finalidad reconocer los factores determinantes del clima organizacional que inciden en el desarrollo del personal académico, administrativo y estudiante de la facultad. Esta prueba es confidencial y anónima, y solo se realizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una serie de proposiciones. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) solo la alternativa que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. ‘No hay respuesta buena ni mala’.

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) Parcialmente en desacuerdo
- (3) Parcialmente de acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

**Apéndice 4.** Escala de sensibilidad a la crítica

**ISC**

Valora cuánto te afectaría una crítica que te formulara tu mejor amigo o amiga acerca de los siguientes aspectos. Emplea para ello la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10											
<b>Nada</b>											<b>Mucho</b>										
	Enunciado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
1/68	Tu apariencia física																				
2/69	Tu capacidad económica																				
3/70	Tu rendimiento académico																				
4/71	Tu distrito de residencia																				
5/72	Tu universidad																				
6/73	Tus amigos																				
7/74	Tu personalidad																				
8/75	Tu manejo de situaciones																				
9/76	La ropa que usas																				
10/77	Los lugares que frecuentas																				
11/78	La carrera que estudias																				
12/79	El enamorado(a) que tienes																				
13/80	Tus pasatiempos																				
14/81	Tu capacidad para hacer valer tus derechos																				
15/82	Tu rendimiento en algún deporte																				
16/83	Tu capacidad para caer simpático																				
17/84	Tu familia																				
18/85	Tu capacidad para expresarte																				
19/86	Tu sentido de compañerismo																				
20/87	Tu cultura general																				

	Preguntas	Respuestas			
		1	2	3	4
1	Las personas de la facultad se esfuerzan por cumplir a cabalidad sus obligaciones.	1	2	3	4
2	En la facultad, cada uno es considerado conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	1	2	3	4
3	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus actividades.	1	2	3	4
4	En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente.	1	2	3	4
5	En la facultad, no existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.	1	2	3	4
6	Los jefes son cordiales en el trato con los subalternos y viceversa.	1	2	3	4
7	Las observaciones que se hacen sobre el trabajo son justas.	1	2	3	4
8	En la facultad, se cumple: "Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar".	1	2	3	4
9	En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo.	1	2	3	4
10	Por lo general, los trabajadores que se nombran en la facultad son buena fuente de experiencia para los demás compañeros.	1	2	3	4
11	A menudo, se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen.	1	2	3	4
12	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad y procedimientos del trabajo.	1	2	3	4
13	En la facultad, cuando se solicita un favor, todos dicen estar ocupados.	1	2	3	4
14	En la universidad y la facultad, es necesario un largo trámite para obtener un permiso cualquiera.	1	2	3	4
15	Los estudiantes tratan con respeto al personal administrativo de la facultad.	1	2	3	4
16	Verdaderamente, muchas veces se trabaja tan poco como sea posible.	1	2	3	4
17	En la facultad, se busca que el trabajo sea cuidadosamente planeado y organizado.	1	2	3	4
18	En la universidad y la facultad, ocurre con frecuencia que, cuando se presenta un problema especial, no se conoce quién debe resolverlo.	1	2	3	4
19	Los trabajadores cambian de manera de actuar cuando se acerca el jefe.	1	2	3	4
20	Para evitar problemas, es mejor no expresar el desacuerdo.	1	2	3	4

	Preguntas	Respuestas			
		1	2	3	4
21	Normalmente se buscan errores y no las cualidades que tiene nuestro trabajo en sí.	1	2	3	4
22	Los jefes no se preocupan porque se aporten ideas que mejoran la calidad de trabajo.	1	2	3	4
23	Generalmente, la persona que se vincula a la facultad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.	1	2	3	4
24	Casi todos hacen su trabajo como mejor les parece.	1	2	3	4
25	En la facultad, se dicen las cosas como son, pero de buena manera.	1	2	3	4
26	El ambiente que se respira en la facultad es tenso.	1	2	3	4
27	Se observa cierta desorganización en la distribución del trabajo.	1	2	3	4
28	No vale la pena ayudar a los compañeros, a la larga no agradecen.	1	2	3	4
29	Cualquier error que se cometa en el trabajo indisponen a los jefes.	1	2	3	4
30	En realidad, a casi nadie le importa comenzar su trabajo, aun cuando se haya terminado el que está haciendo.	1	2	3	4
31	Por lo general, las órdenes que recibimos están de acuerdo con las dadas anteriormente.	1	2	3	4
32	Existe un interés por parte de los jefes para estimular las iniciativas de los miembros de la facultad.	1	2	3	4
33	Normalmente cuando trabajamos en grupo con otras dependencias de la facultad nos colaboramos satisfactoriamente.	1	2	3	4
34	Es igual que trabaje intensamente o que no lo haga.	1	2	3	4
35	Los psicólogos sanmarquinos tienen una gran aceptación por parte de las personas.	1	2	3	4
36	La Universidad Nacional Mayor de San Marcos es una institución con mucho prestigio y experiencia.	1	2	3	4
37	En la facultad, es importante tener en cuenta las normas disciplinarias.	1	2	3	4