



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ASCOPE, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

DELGADO SAAVEDRA, MARCO JADIR

ORCID: 0000-0002-7386-1501

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Equipo de trabajo

Autor

Delgado Saavedra, Marco Jadir

ORCID: 0000-0002-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

Asesor

Valle Ríos, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La
Salud, Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

Castillo Sánchez, Julieta Milagros

ORCID: 0000-0002-8156-3862

Quintanilla Castro, María Cristina

ORCID: 0000-0001-9677-3152

Jurado evaluador

Dra. Erica Lucy Millones Alba

Presidente

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

Agradecimiento

A mi mamá Celia, por encontrarse presente en todos los momentos importantes de mi vida. Por todo el esfuerzo de por medio, y por demostrarme el verdadero significado del amor.

A mis abuelos Nora y Ernesto, mis segundos padres; por haberme enseñado que el hacer las cosas con amor y actitud positiva, me ayudará a ser un humano y profesional de calidad.

A mi tía Doris, por permitirme ser su tercer hijo, por sus lecciones de vida, virtuosas instrucciones, cálidos servicios y por haberme acogido dentro de su seno familiar.

A toda mi familia, para aquellos que han sido mis soportes emocionales, por motivarme a diario y haberme auxiliado en tantos momentos de necesidad.

A mis docentes universitarios, por su oportuno y eficaz acompañamiento en todo mi proceso formativo profesional, por fortalecer mi pasión por la Psicología; a través de sus ejemplos.

Dedicatoria

A Dios por ser quien me cuida en los momentos de tribulación y bendecirme a pesar de mis equivocaciones.

A mi madre, mi verdadero amor. Quien día a día me enseña cálidamente las lecciones de vida que necesito para mi bienestar emocional.

A mis abuelos, por enseñarme valores y por instruir en mí, el verdadero significado de la responsabilidad.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo relacionar el bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021. El estudio fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel de investigación fue relacional y el diseño de investigación fue epidemiológico. Exponiendo que el estudio acomete relacionar dos variables, siendo independiente de lugar y tiempo de estudio, por lo que se delimitó que el ámbito para la recolección de datos se encuentre constituida por los colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, que se adecuen con los criterios de elegibilidad. La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables fue la técnica psicométrica, que consiste en lo señalado en la ficha técnica de los instrumentos. Las pruebas empleadas fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff por Perez y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 de Ruiz. Se obtuvo como resultado que no existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores.

Palabras clave: bienestar psicológico, satisfacción laboral, colaboradores

Abstract

The present study aimed to relate psychological well-being and job satisfaction in employees of the provincial municipality of Ascope, 2021. The study was observational, prospective, cross-sectional and analytical. The research level was relational and the research design was epidemiological. Stating that the study undertakes to relate two variables, being independent of the place and time of study, for which it was defined that the scope for data collection is constituted by the collaborators of the provincial municipality of Ascope, who meet the criteria eligibility. The technique used for the evaluation of the variables was the psychometric technique, which consists of what is indicated in the technical sheet of the instruments. The tests used were the Ryff psychological well-being scale by Perez and the S21 / 26 job satisfaction questionnaire by Ruiz. The result was that there is no relationship between psychological well-being and job satisfaction in employee

Keywords: psychological wellbeing, job satisfaction, collaborators

Índice de contenido

Equipo de trabajo	3
Jurado evaluador	4
Agradecimiento	5
Dedicatoria	6
Resumen	7
Abstract	8
Índice de contenido	9
Índice de tablas	11
Índice de figuras	12
Introducción	13
1. Revisión de la literatura	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Bases teóricas de la investigación	16
1.2.1. Bienestar psicológico	17
1.2.2. Satisfacción laboral	23
2. Hipótesis	27
3. Método	28
3.1. El tipo de investigación	28
3.2. Nivel de investigación	28
3.3. Diseño de investigación	28

3.4. El universo, población y muestra	28
3.5. Operacionalización de variables	30
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.6.1. Técnicas	30
3.6.2. Instrumentos	31
3.7. Plan de análisis	31
3.7. Principios éticos	31
4. Resultados	32
5. Discusión	36
6. Conclusiones	38
Referencias	39
Apéndice A. Instrumento de evaluación	44
Apéndice B. Consentimiento informado	47
Apéndice C. Cronograma de actividades	48
Apéndice D. Presupuesto	49
Apéndice E. Ficha técnica de los instrumentos de evaluación	50
Apéndice F. Carta de autorización	52
Apéndice G. Matriz de consistencia	53

Índice de tablas

Tabla 1	30
Tabla 2	32
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35

Índice de figuras

Figura 1	34
Figura 2	35

Introducción

El entorno organizacional se ha convertido en una de las más importantes instituciones sociales, donde el ser humano requiere de su participación para que pueda lograr sus objetivos, satisfacer sus necesidades y alcanzar su desarrollo personal y profesional. Es innegable que, en este lugar los individuos resultan ser el factor clave para su funcionamiento y éxito, ya que ellos son los que atraviesan gran parte de su tiempo dentro de sus oficinas, por lo que los elementos materiales y subjetivos latentes son el punto clave para su eficiencia y productividad diaria. Es así donde surge una de las mayores problemática y retos de intervención para el área de recursos humanos; el brindar y asegurar óptimas condiciones laborales para sus colaboradores, donde su bienestar físico y emocional, determine su percepción de satisfacción laboral. En efecto, según un estudio realizado por la consultora Career Service Group (2018) expone que un exorbitante porcentaje del 76% peruanos, no se encuentran satisfechos con su trabajo, relegando a un 22% representado en una población que considera que sus roles no son desafiantes, el 20% aduce que el clima y cultura laboral no es el adecuado, el 19% responsabiliza a un estilo de liderazgo deficiente, un 12% señalan que las remuneraciones no son suficientes, el 10% expone las exiguas oportunidades de desarrollo. Asimismo, otro 10% exhibe la ausencia de creatividad y, por último, el 7% por no recibir reconocimientos o asensos. Cifras realmente preocupantes, que exponen las razones por la que el país se ha involucrado en un estado de inmovilidad de progreso económico y corporativo.

De igual forma un estudio realizado por Apoyo consultoría (2019) reveló que el Perú es el tercer país en Latinoamérica con menor productividad a nivel mundial, fundamentando que los principales elementos obstructores son las precarias condiciones laborales brindadas a los colaboradores; su pésimo estado de salud mental y las exiguas herramientas de trabajo con las que cuentan. Tales escenarios desencadenan en problemáticas de insatisfacción laboral; fenómeno con escasas políticas de acción a nivel nacional.

En la ciudad de Ascope, se encuentra la Municipalidad provincial de Ascope, institución que cuenta con un aproximado de 100 colaboradores, distribuido en 8 subgerencias independientes donde los coadjutores asumen cargos y roles distintos, por lo tanto, existe variabilidad dentro de los factores que determinan su bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Un estudio previo elaborado por Delgado (2019) arrojó resultados significativos, que el 53.6% presentan inconformidad con la actual gestión municipal, las condiciones laborales y los resultados de productividad a nivel local. Datos que exterioriza lo indispensable que sería ejecutar una evaluación integral dentro de sus instalaciones. Investigación con fines de reconocimiento a la presencia y/o ausencia de condiciones laborales nocivas o saludables y su influencia en el bienestar de sus integrantes.

De ahí surge la pregunta ¿Existe asociación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021? Y para ser respondida nos planteamos objetivos, de manera general relacionar el

bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope. Y de forma específica.

Describir el bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Describir la satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Dicotomizar el bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

De todo lo antes mencionado, podemos aducir que el estudio se justifica teóricamente porque profundizará, y contribuirá con información relevante acerca de las variables Bienestar Psicológico y Satisfacción laboral, por lo que sus resultados favorecerán a la línea de investigación de la Escuela Profesional De Psicología de la ULADECH. Además, servirá como antecedente para la ejecución de nuevas investigaciones que pretendan brindar un aporte científico en la población examinada, tratándose de colaboradores cumpliendo sus funciones e interactuando a diario, exponiéndose a diferentes condiciones laborales con incidencias sobre su bienestar subjetivo.

A pesar que el estudio no es de carácter aplicado, sus resultados serán relevantes para la planificación y ejecución de actividades preventivas-promocionales; como charlas y talleres orientados a fortalecer la ecuanimidad emocional y satisfacción laboral.

1. Revisión de la literatura

1.1. Antecedentes

Amasifuen (2016) realizó un estudio titulado Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la Municipalidad Provincial De Trujillo-2016. Su diseño de investigación fue descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 301 colaboradores. Para la recolección de datos, se aplicaron La Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez Canovas (2007) y el cuestionario de Engagement de Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rossel Aguilar (2012). Los resultados obtenidos evidencian una correlación significativa ($p < .01$) entre las variables Bienestar Psicológico e Involucramiento laboral en los colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo-2016.

Gutierrez Cabrera, E y Moya Rosas, M. (2018) realizaron un estudio titulado Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de la Ugel-02 La Esperanza, Trujillo, 2018. Su investigación es básica-correlacional. Contaron con una muestra de 153 docentes de la Ugel 02, llegándose a aplicar Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y Escala de Bienestar psicológico. Los resultados obtenidos determinan una relación significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral; condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad. Por otro lado, no existe una correlación con las variables; beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y desempeño de tareas

($p > 0.05$). Existiendo una relación altamente significativa entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la Ugel 02.

Gallo (2020). Realizó un estudio titulado Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. Su investigación es descriptivo-correlacional. Contó con una muestra de 270 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Para la recolección de datos, empleó la Escala de Bienestar Psicológico de María Casullo y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Llegando a la conclusión que existe una correlación entre Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional ($p < 0.1$) con correspondencia moderada y un tamaño de efecto moderado.

Dioses (2019). Realizó un estudio denominado Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo. El método de la investigación es descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos empleó los instrumentos; la Escala de Bienestar Psicológico por Carol Ryff y La Escala de Apreciación del Estrés (EAE) General (G) de Sara Fernández y Mielgo Robles. En los resultados se evidenció la existencia de correlación entre las variables de estudio $p = 0,136$, bajo un nivel de confianza al 95%.

1.2. Bases teóricas de la investigación

1.2.1. Bienestar Psicológico

1.2.1.1 Definición. Aguirre (2018) el bienestar psicológico es uno de los enfoques que durante los últimos tiempos ha sido estudiado no solo para reconocer la

valoración que ejecutan los individuos sobre su vida; si no también para identificar los fenómenos involucrados al logro de altos niveles de salud mental. Por lo que se considera que el estar bien psicológicamente vincula a procesos como la satisfacción vital, integridad física, felicidad, etc. Fenómenos trascendentales en las capacidades del ser humano para su funcionalidad diaria.

De igual forma, Aguirre (2018) refiere que el bienestar psicológico es vivencial y de experiencia subjetiva, el cual conlleva a su participación a las diversas áreas de funcionalidad del ser humano, salud mental, física, participación social, desenvolvimiento laboral, etc. Entre tanto, las vivencias expuestas, son el resultado de las experiencias del presente y del pasado, otorgando importancia en las interacciones diarias del ser humano.

Por otro lado. Bizquerra (2016) adiciona y señala que las emociones y estados de ánimos, resultan ser los principales encausados en la experiencia directa e indirecta del ser humano. Atribuyendo que las percepciones sobre la vida dependen mucho del estado emocional y del manejo emocional que el individuo desarrolle en el momento. En consecuencia, condiciona al bienestar psicológico con el estado de ánimo

Frente a lo mencionado, Cabrera y Rosas (2018) exponen la presencia de un procedimiento de carácter científico, aduciendo que el bienestar psicológico puede ser medible cualitativa y cuantitativamente. Siendo determinado por la cantidad de éxitos concebidos durante la vida del individuo. Logros a niveles personales, sociales y profesionales, que brindan una percepción positiva de la vida y por ende un alto grado de satisfacción con la misma.

Marquez y González (2017) refuerza el conocimiento del bienestar como un fenómeno multidimensional, determinado bajo experiencias intrínsecas, que cumple con un relevante rol en la salud mental y física. Comprende un amplio conjunto de elementos que incluyen a las acciones emocionales y sus razonamientos mentales de satisfacción individual con la vida. Tiende a ser un procedimiento dinámico encausado a optimizar el estilo de vida en sus variados aspectos: calidad, funcionamiento y adaptación eficiente, capacidad para actuar productivamente bajo niveles elevados de satisfacción.

De este modo, Campos (2018) sustenta que el factor cognitivo representa a la satisfacción vital, con un rango de valoración que parte desde la impresión de la satisfacción personal hasta la vivencia de frustración. En otras palabras, se puede mencionar que, pese a los cambios imprevisibles, el estar bien envuelve una disposición fija para justipreciar a la vida de forma positiva o negativa. En tal examinación implica la participación de dimensiones como el sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

1.2.1.2 Dimensiones del bienestar psicológico.

Sentido positivo de la vida, según Perez (2016) discernimiento positivo que optimiza los niveles de felicidad. Toda expectativa donde los constructos y representaciones mentales desencadenan en estados emocionales y comportamientos altamente eficientes y saludables. Asimismo, las investigaciones científicas revelan que el poseer un sentido positivo de la vida se relaciona con presentar un adecuado estado

de ánimo, altos niveles de satisfacción vital, desenvolvimiento exitoso en el trabajo, gozar de buena salud y mayor expectativa de vida.

En efecto, para Orison (2018) esta percepción otorga al individuo un sentido de protección individuo contra factores exógenos y endógenos debilitantes para su bienestar subjetivo. Asimismo, es provechoso por su asociación con la capacidad de la resolución de problemas, puesto a que el sentido positivo implica una reestructuración positiva a la forma de percibir e interpretar, generando motivación para la ejecución de acciones que les permitan lograr sus objetivos y obtener buenos resultados.

Por último, de acuerdo con Yamamoto (2019) el sentido positivo de la vida encauza lo negativo de forma positiva. Siendo una condición mental que automatiza comportamientos positivos acentuando nuestras capacidades y estimulando nuestro potencial. En consecuencia, nos permite vivir con mayor plenitud y satisfacción.

Satisfacción con la vida, Kondo y Sonenshein (2021) resulta ser el factor clave para el bienestar subjetivo, la cual tiende a ser una composición general de acontecimientos positivos en la vida del individuo, derivado de una autoevaluación integral consciente. Por lo tanto, el proceso de valoración se encuentra dirigida por razonamientos específicos que involucra al factor cognitivo como principal cimiento el cimiento para la tasación individual.

Por otro lado, Cortez (2018) Sustenta que la satisfacción vital es la causa del efecto de una evaluación de aspectos personales, discernidas entre lo positivo y

negativo, lo beneficioso y lo nocivo; hasta lograr un estado de homeostasis donde ambas concepciones se interrelacionen congruentemente.

Realización personal, para Orison (2018) es la capacidad del ser humano para alcanzar la autorrealización frecuentemente, cuyas motivaciones intrínsecas y extrínsecas contribuye con el desarrollo personal. A diferencia de la felicidad, la realización personal se caracteriza por ser un estado más perdurable, de largo plazo y con cuantiosos beneficios socioemocionales. Por lo que es necesario que el ser humano, ejerza acciones para mantener y sobreexplotar su sensación de realización personal.

Para Gallo (2018) el sentirse realizado es el haber empleado estratégicamente las capacidades, habilidades, talentos y pasiones personales. Desempeñándose con eficiencia en las áreas de participación obtenido éxitos y destacando por medio del potencial demostrado. En consecuencia, la realización depende del haber transitado convenientemente un ciclo de éxitos, pérdidas, sacrificio, aprendizaje y fracasos.

Alegría de vivir, Para Orison (2016) no es más que la expresión consciente de la motivación para vivir, la cual es direccionada por el deseo de la realización personal, sintetizada por niveles altos de satisfacción con la vida; encauzada por el sentido positivo de la vida. De hecho, este estado emocional refleja directamente el goce de una buena salud mental y física.

Por otro lado, Perez (2016) Reafirma que la alegría de vivir es el camino principal para la obtención de la felicidad y por ende el bienestar psicológico, siendo una condición psicológica trazada como meta principal dentro de todo proceso de

intervención terapéutica. He allí, sus pretensiones positivas en el ser humano, sus pensamientos, actitudes y conductas.

1.2.1.3 Enfoque teórico:

Carrasco (2018) el enfoque cognitivo-conductual explica que el bienestar psicológico no necesita ser un estado emocional perdurable; sino que este se encuentra expuesto a atravesar también por contrariedades e infortunios experimentados durante el día a día. No obstante, condiciona que el ser humano cuenta con los recursos internos suficientes que le permitirá gozar a mayor plenitud su estado de bienestar psicológico. Estos recursos resultan ser una triada que exiguas intervenciones e importancia se le ha brindado, la interrelación entre emoción, pensamiento y comportamiento. Factores indudablemente indispensables que conllevará a la ecuanimidad psicológico que todo ser humano necesita.

Por otro lado, Gallo (2018) menciona que este enfoque brinda una especificación clara del malestar psicológico, destacando áreas a estudiar, estímulos, cogniciones, emociones y sintomatología, comportamiento, consecuencias y elementos medioambientales cuya interacción produce y mantiene los conflictos en cada individuo. Por tanto, un análisis funcional de los mismos, esquematizará correctamente el curso de las complicaciones; abriendo mayores oportunidades para delimitar un plan de acción resolutivo.

1.2.2. Satisfacción laboral

1.2.2.1. Definición. Cortez (2018) toda actitud de los trabajadores hacia sus funciones y ambiente laboral, viéndose partícipe condiciones importantes para su productividad laboral; tales como, incentivos y remuneraciones, upskills, clima y cultura organizacional, línea de carrera o desarrollo profesional, recursos materiales y espacios físicos apropiados que permitan su eficiente desempeño.

Por otro lado, Fernández (2017) Menciona que la satisfacción laboral es el resultado de una valoración general de la productividad ideal y real, donde el colaborador ejecuta una comparación consciente de su desempeño y rendimiento por competencias. Siendo este el principal fenómeno de estudio en la actualidad en toda organización.

Según Duran y Urbina (2018) refieren que la satisfacción laboral funciona y está sujeta a diversas variables, personales y organizacionales. Por lo que se traduce que, la satisfacción es vital en cualquier tipo de organización, profesión y tipos de cargos, no solo en aspectos de condiciones ideales de trabajo, sino también en términos de eficiencia y productividad. Por lo tanto, la satisfacción laboral, viene siendo una variable de estudio con mayores pretensiones de investigación, debido a ser un determinante incluyente de indicadores de desempeño bienestar físico, bienestar emocional, bienestar en el entorno y bienestar social.

Por consiguiente, Linardi y Cortina (2017) exponen que cuando existe una homeostasis entre los componentes individuales y condiciones laborales, el colaborador crea vínculos positivos con la organización, acrecienta el bienestar emocional del

colaborador, incremente el desempeño laboral, y eleva la motivación personal. Caso contrario, cuando coexiste una inadecuada adaptación, las necesidades se encuentran insatisfechas y las habilidades se encuentran desaprovechadas, el colaborador actúa negativamente; entre ellos estrés laboral, deficiencia en el desempeño, exiguo dinamismo en el trabajo, insatisfacción laboral, etc. Generando disfunciones a nivel organizacional, predisponiendo la aparición de incidentes, accidentes, outplacement, enfermedades ocupacionales. Por tanto, se verá perjudicado su nivel de satisfacción laboral.

Según Becerra (2020) la satisfacción laboral presenta una correlación con el clima organizacional, porque influyen todos los elementos que coexisten dentro del ambiente laboral y por medio de ellas el individuo distingue claramente el contexto corporativo del cual es partícipe.

Por otro lado, Díaz y León (2019) aduce que la satisfacción laboral existirá siempre y cuando el espacio laboral cuente con los recursos necesarios para el dinamismo de las funciones del personal, la dirección recibida sea eficiente, el colaborador perciba que se encuentra alienado a sus objetivos personales y organizacionales, y por último que la remuneración sea justa. Por lo que se concluye que, la satisfacción en el trabajo dispone de aspectos positivos; involucramiento, autoestima, etc. como aspectos negativos burnout, ausentismo, etc.

Becerra (2020) indica que las principales características de un colaborador satisfecho en una organización, presenta:

- Adecuada habilidad para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible.
- Flexibilidad y eficiencia para realizar diversos tipos de acciones para su desarrollo personal y profesional.
- Reconocimiento e identificación con sus cargos y puesto de trabajo.
- Percepción de oportunidades de mejora continua.
- Acceso inmediato a la solución de problemas prescritos en el entorno laboral
- Retroalimentación sobre su desempeño y capacitaciones continuas.
- Libertad del colaborador para expresar sus ideas a sus compañeros de trabajo, como también a sus jefes y/o supervisores a cargo.

1.2.2.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción con el salario, Cantera (2019) las retribuciones salariales son el resultado físico que percibe el colaborador por su desempeño en el trabajo, por lo que una justa distribución en base a los logros individuales facilitará con la sensación del bienestar en el colaborador. Siendo las comparaciones internas y externas entre colaboradores y puestos de trabajo, los principales desencadenantes de la insatisfacción.

Aguado (2018) refiere que la existencia de políticas de promociones aplicadas en las organizaciones, juega un rol importante para la satisfacción; ya que existirá agrado cuando el colaborador interprete la presencia de equidad y claridad. Condición que otorga motivación y productividad a los recursos humanos en el contexto empresarial.

Buenas condiciones laborales, Llacer (2021) existirá satisfacción siempre y cuando el colaborador realice sus funciones dentro de una empresa que preste las condiciones necesarias e integradas en su clima y cultura organizacional. Los descansos, las jornadas laborales, diseño y funciones, etc. Son condiciones que influyen al momento de establecer un ambiente de trabajo saludable. Por tanto, una pertinente intervención y modificación de tales factores estimulará el bienestar laboral.

Estilo de liderazgo en la organización, Pereda y Berrocal (2018) la dirección en las empresas suele ser la raíz de las prácticas saludables en sus colaboradores, por lo que induce a disminuir los niveles de satisfacción laboral. Se hace mención que las diferencias y características individuales de los líderes democráticos y flexibles, influyen positivamente en el trabajador, brindándole mayores oportunidades de logro y éxitos.

Por último, Perdiguero (2016) asegura que un líder que supervise y acompañe en el progreso de sus subordinados, hará posible que la satisfacción no solo se logre, sino también que sea sostenida y continua.

Adaptación al puesto de trabajo, Llacer (2021) expresa que la flexibilidad entre las capacidades del colaborador y el puesto de trabajo donde se desempeña, jugará un papel importante para el logro de la satisfacción laboral. Mientras exista mayor compatibilidad entre sus competencias y funciones, mayor percepción de éxito tendrá el individuo, y en consecuencia satisfacción laboral. Asimismo, acciones simples como una crítica constructiva, felicitaciones y/o reconocimientos por parte de los directos,

retroalimentación, etc. Han sido validados científicamente en su enorme capacidad para acrecentar la sensación de satisfacción.

1.2.2.3 Enfoque teórico

Pereda y Berrocal (2018) expone la presencia de la satisfacción laboral cognitiva, donde el colaborador presenta un estado emocional positivo y de experiencia placentera, cuya percepción interna de las experiencias en el centro de trabajo condiciona su complacencia en todos los componentes involucrados al momento de ejercer sus funciones.

Por otro lado, Carrasco (2018) refuerza la idea que el elemento cognitivo en la satisfacción laboral explica la incidencia de cogniciones y representaciones mentales con respecto a su desempeño. El área emocional hace referencia al estado afectivo dirigido hacia el trabajo. Y la conducta representa a las actividades que colaborador efectúa según sus esquemas mentales y sentimientos.

2. Hipótesis

Ho: Existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021.

Hi: No existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021.

3. Método

3.1. El tipo de investigación

El tipo de la investigación fue observacional porque no se hizo manipulación de las variables, contemplando los fenómenos en sus ambientes cotidianos; prospectivo, los datos obtenidos fueron empleados a conveniencia del estudio; transversal, porque se extrajeron conclusiones a través de una sola medición de las variables y su influjo a la población de estudio; y analítico, por el análisis estadístico bivariado. (Sampieri, 2020).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue de carácter relacional porque se buscó demostrar la existencia de dependencia probabilística bivariada, cuantificando la vinculación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. (Sampieri, 2020).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue epidemiológico, porque determinará los elementos asociados al bienestar psicológico y satisfacción laboral. (Sampieri, 2020).

3.4. El universo, población y muestra

El universo son los colaboradores. La población estuvo constituida por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, quienes cumplieron con los criterios de elegibilidad:

Criterios de Inclusión

- Colaboradores de la Municipalidad Provincial De Ascope.
- Colaboradores de ambos sexos

Criterios de Exclusión

- Colaboradores que no finalicen u omitan respuestas en las pruebas psicológicas.

Por lo que la población será un total de $N = 90$.

Al considerarse al total de la población, la muestra es de tipo censal. (Sampieri, 2020).

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ASOCIACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Satisfacción Laboral	Estructura	Deficiente Regular Buena	Categoría, ordinal, politómica
	Responsabilidad		
	Recompensa		
	Desafío		
	Relaciones		
	Cooperación		
	Estándares		
	Conflicto		
VARIABLE DE SUPERVISIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPOS DE VARIABLE
Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Bajo Moderado Alto Elevado	Categoría, ordinal, politómica
	Relaciones positivas		
	Autonomía		
	Dominio del entorno		
	Propósito en la vida		
	Crecimiento personal		

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para la evaluación y recolección de datos sobre las variables fue la encuesta, misma que se estableció con el fin de indagar en la opinión y reacción de la población a través de cuestionarios de bienestar psicológico y

satisfacción laboral donde se utilizó la técnica psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento. (Sampieri, 2018)

3.6.2. Instrumentos

Para la presente investigación se empleó la Escala de bienestar psicológico de Ryff (Pérez, 2017) y el Cuestionario de satisfacción laboral S21/26 (Ruiz, 2009)

3.7. Plan de análisis

Según el tipo de estudio fue de carácter observacional, prospectivo, transversal y descriptivo; cuyo nivel es relacional; variables categóricas, nominales, y aunque son politómicas. De acuerdo a lo mencionado, se aplicó la prueba estadística Chi Cuadrado de independencia, con un nivel de significancia de $\alpha = 5\% = 0,05$. El análisis estadístico será bivariado. El procesamiento de los datos será realizado a través de los softwares Microsoft Excel 2010 y Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver. 22.

3.8. Principios éticos

El estudio se direccionó de acuerdo con los principios éticos ineludibles para su realización, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad. Es así que se consideró como principios a la protección a las personas, puesto a que se respetó en todo momento la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad; libre participación y derecho a estar informado, pues se contó con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; beneficencia no maleficencia, dado que en todo momento se cuidó de no hacer daño a los sujetos que participarán del estudio.

4. Resultados

Tabla 2

Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Bienestar psicológico y Satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

		Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
Bienestar psicológico	Correlación de Spearman	1,000	-0,006
	Sig. (bilateral)	.	0,956
	N	90	90
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	-0,006	1,000
	Sig. (bilateral)	0,956	.
	N	90	90

Nota: Según el análisis de estadística inferencial, encontramos que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) que fue de -0.006 y con un nivel de significancia $p = 0,956$ siendo así mayor al nivel de significancia estándar del 5% ($p > 0.05$); es por ello, que aceptaríamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa o de investigación. Esto concluye en que hay suficiente evidencia para demostrar que: No existe asociación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021.

Tabla 3

Prueba de normalidad según el Bienestar psicológico y Satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el P - Valor $\geq \alpha$

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el P - Valor $< \alpha$

Estadístico de prueba:

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	l	ig.	Estadístico	l	ig.
Bienestar psicológico	,143	0	000	,888	0	000
Satisfacción laboral	,081	0	020	,986	0	005

Nota: Según los resultados de la prueba de normalidad, el valor de significancia de Kolmogórov-Smirnov son menores al nivel de significancia estándar del 5% ($p < 0.05$); por esta razón, comprobamos que ambas variables tanto como Bienestar psicológico y Satisfacción laboral no tienen una distribución normal, la cual, muestra que utilizaremos la prueba no paramétrica (coeficiente de correlación de Spearman – Rho).

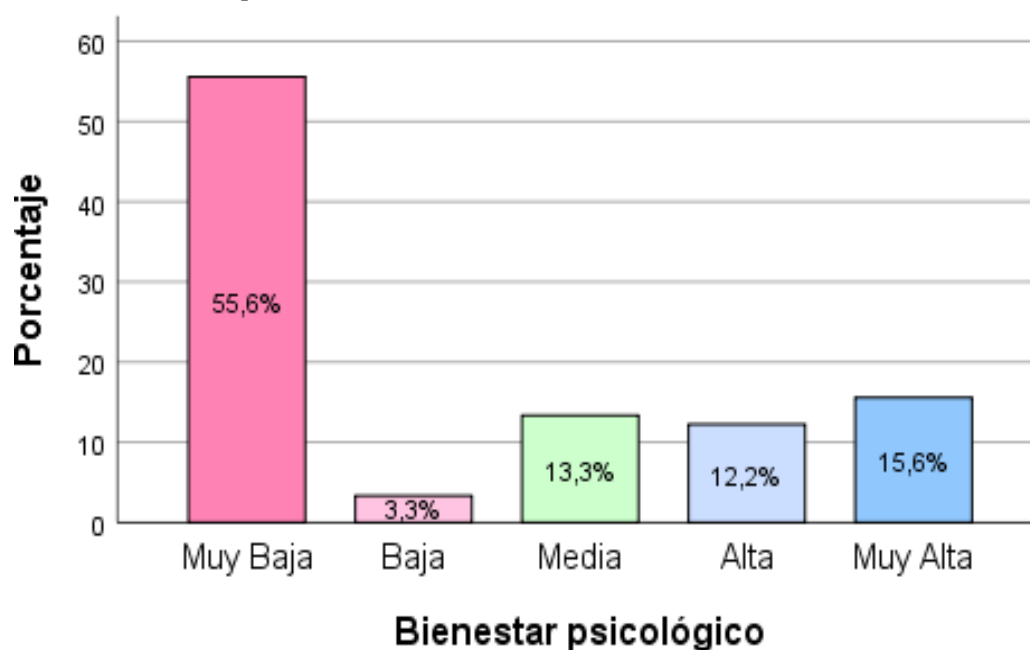
Tabla 4

Bienestar psicológico en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Muy baja	50	55,6
Baja	3	3,3
Media	12	13,3
Alta	11	12,2
Muy alta	14	15,6
Total	90	100%

Figura 1

Bienestar psicológico en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.



Nota: De la población estudiada la mayoría (55.6%) presenta bienestar psicológico muy bajo.

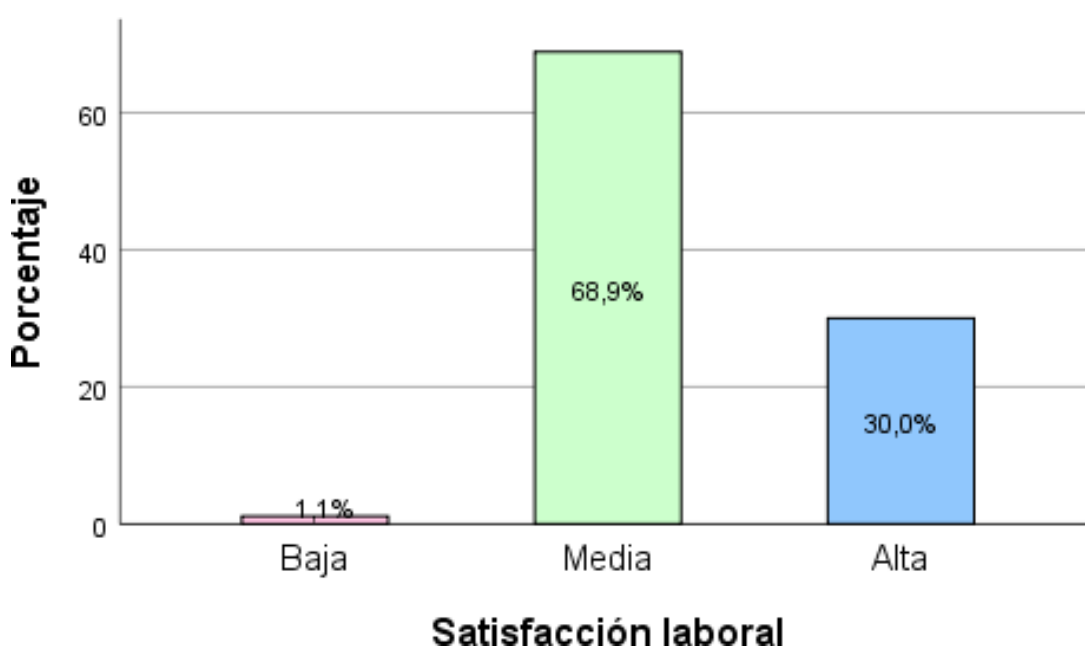
Tabla 5

Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Baja	1	1,1
Media	62	68,9
Alta	27	30,0
Total	90	100%

Figura 2

Satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.



Nota: De la población evaluada la mayoría (68.9%) presenta un nivel de satisfacción media.

5. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo relacionar bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021. Esta idea de investigación surge porque en la actualidad, la medida del valor productividad empresarial en el Perú refleja la pobre eficiencia de los colaboradores dentro de sus centros de trabajos. Dicha condición preocupante es determinada por diversos factores de carácter físico, ambiental y subjetivo sobrepuestos y diferenciados según la institución a servir. A esto se adiciona las diferentes investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, en torno al bienestar psicológico y satisfacción laboral, quienes bajo una misma dirección y de forma integrada concluyen que son los factores psicológicos los principales medios de exacerbación de una profunda insatisfacción y malestar psíquico. Lo que nos podría llevar a pensar que existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral (Cabrera, 2018; Rosas, 2018). Después de realizar la presente investigación, se halló que no existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Este resultado garantiza su validez interna, los datos fueron recopilados por medio de una técnica de muestreo probabilístico, preservando durante toda la aplicación algún tipo de involucramiento o manipulación de las unidades de estudios. Asimismo, se emplearon instrumentos de medición que en base a sus propiedades métricas se obtuvieron datos confiables; en lo que se refiere a su validez externa, se puede aseverar que después del uso de un muestreo probabilístico según el análisis estadístico y por ser un estudio de nivel relacional, los resultados obtenidos pueden ser generalizados.

El presente resultado guarda similitud en comparación con lo estudiado por Gutierrez Cabrera, E y Moya Rosas, M. (2018) quien concluye que no existe relación entre las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y desempeño de tareas con las dimensiones de bienestar psicológico. El investigador usó un muestro probabilístico y los instrumentos empleados contaron con propiedades métricas. Sin embargo, los resultados varían en comparación con Amasifuen (2016) quien expone una correlación significativa entre las variables y sus dimensiones, ejecutado bajo un diseño de investigación descriptivo-correlacional, sustentando al uso de pruebas psicométricas para mayor validez y fiabilidad. Asimismo, Gallo (2020) quien empleando la misma metodología corrobora los resultados y denota la correlación entre las variables estudiadas.

Estos resultados podrían explicarse, que existe independencia entre las variables, no influye una sobre la otra. El efecto de una variable, sobre la población estudiada, no altera el funcionamiento o determina el comportamiento y sus efectos de la otra variable. Por lo tanto, en el contexto participativo de los individuos pueden coexistir otras condiciones y/o factores involucrados que no ejerzan una influencia correlativa entre ambos fenómenos estudiados. Por último, es accesible la incidencia de variabilidad frente a la ausencia de dependencia probabilística bivariada.

En lo referido a los resultados descriptivos hallamos que la mayoría presenta bienestar psicológico muy bajo y nivel de satisfacción laboral media.

6. Conclusiones

Se obtuvo como resultado que no existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Ascope, 2021.

De la población estudiada la mayoría presenta bienestar psicológico muy bajo y nivel de satisfacción laboral media.

Referencias

- Aguado, D. (2018). *HR analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto*. Esic.
https://books.google.com.pe/books?id=7wpjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Aguirre Flores, K. V. (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada César Vallejo] Repositorio institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amasifuen Malpartida, C.M. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio institucional
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF
- Becerra, M. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Cujae.
https://books.google.com.pe/books?id=1YD1DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false

Bizquerra, R. (2018). *Bienestar Emocional*. Dykinson.

<https://books.google.com.pe/books?id=LIZQDAAAQBAJ&pg=PA26&dq=bien+estar+psicologico&hl=es-#v=onepage&q&f=false>

Campos Ugaz, D. (2018). Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y genero) de una universidad de Lima, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma].

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20OCAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cantero, F. (2019). *Pragmata de Recursos Humanos: De anglicismos y dichos populares*. Universitaria.

<https://books.google.com.pe/books?id=DGvEDwAAQBAJ&pg=PA202&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi736Do5r70AhW6F7kGHV0gDpY4MhDoAXoECACQAg#v=onepage&q&f=false>

Carrasco, P. (2018). *Felicidad en el trabajo*. E-learning.

https://books.google.com.pe/books?id=Zm12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=felicidad+en++el+trabajo+l&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Cortés, D. (2019). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo* (9ª ed). Tebar.
<https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA597&dq=satisfaccion+laboral&hl=es-#v=onepage&q&f=false>
- Delgado, J. (2019). *Influencia de la gestión municipal en el desarrollo local sostenido de la municipalidad provincial de Ascope*. [tesis de pregrado Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38113>
- Fernández, F. (2017). *Organización del trabajo y recursos humanos*. Tutor formación.
https://books.google.com.pe/books?id=JZIZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gallo Purizaca, A.X. (2020). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada César Vallejo] Repositorio institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45731/Gallo_PAX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Perez, M.C. (2016). Emociones positivas, pensamiento positivo y satisfacción con la vida. *Asociación nacional de psicología evolutiva y educativa de la infancia, adolescencia y mayores* 17(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777002.pdf>

Kondo, M. (2021). *La felicidad en el trabajo.*

https://books.google.com.pe/books?id=82K1zQEACAAJ&dq=felicidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Linardi, A y Cortina, M. (2017). *Marketing para recursos humanos: Comunicaciones internas para la marca empleador.* Gránica.

https://books.google.com.pe/books?id=VUILswEACAAJ&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Llacer, P. (2021). *Por qué recursos humanos debería ser como Netflix: Manual de futuro para recursos humanos.* Almuzaracon.

https://books.google.com.pe/books?id=ZgZBEAAAQBAJ&pg=PT38&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBDoAXoECAQQAQ#v=onepage&q&f=false

Orison, S. (2016). *Alegría de vivir: El secreto de la felicidad.* Marden

https://books.google.com.pe/books?id=TGP_CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=alegría+de+vivir+que+es&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Perdiguero, M. (2018) *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos.* Ic.

<https://books.google.com.pe/books?id=gVEpEAAAQBAJ&pg=PT130&dq=recursos+humanos&hl=es->

[419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBD0AXoECAcQA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAAQBAJ&pg=PA397&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBD0AXoECAcQA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false)

Pereda, L. (2018). *La gestión moderna en recursos humanos*. Eudeba.

[https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAAQBAJ&pg=PA397&dq=recursos+humanos&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAAQBAJ&pg=PA397&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBD0AXoECAcQA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false)

[419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBD0AXoECAMQAQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAAQBAJ&pg=PA397&dq=recursos+humanos&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif1s3H5770AhUQJLkGHXC_D5c4PBD0AXoECAcQA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false)

Sampieri, R. (2020). *Metodología de la investigación (6ªed)*. Mc Graw Hill.

[https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Yamamoto, J. (2019). *La gran estafa de felicidad*. Paidós

[https://books.google.com.pe/books?id=BkG9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=felicidad&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=BkG9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=felicidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=felicidad&f=false)

[419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=felicidad&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BkG9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=felicidad&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=felicidad&f=false)

Apéndice A. Instrumento de evaluación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumplo una meta, me planteo otra						
15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27. Mis amigos pueden confiar en mí						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34. Es importante tener amigos						
35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S 21/26

N°	Preguntas	S	No
1	Me gusta mi trabajo		
2	Estoy Satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Mi salario me satisface.		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo que me exigen.		
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.		
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.		
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
13	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.		
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple el contrato y las leyes laborales.		
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.		
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan.		
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.		

Apéndice B. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Consentimiento informado

03 de Diciembre del 2021

Estimado

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la Escala de felicidad y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Me interesa estudiar la asociación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021. Me gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Le aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con mi persona por teléfono o por correo.

Agradezco su atención y aprecio su interés y cooperación.

Atentamente,

Delgado Saavedra, Marco Jadir

Estudiante de psicología de la ULADECH Católica

mjadir_delgado96@hotmail.com

[949822525](tel:949822525)

Apéndice D. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.10	150	15.00
• Fotocopias	0.10	800	80.00
• Empastado	0.00	0	00.00
• Papel bond	1.00	9	9.00
• Lapiceros	12.00	1	12.00
Servicios			
• Uso del turniting	50.00	2	100.00
Sub total			216.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	7.00	6	42.00
Total (S/.)			258.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			
Total, del presupuesto no desembolsable			252.00
Total (S/.)			652.00

Apéndice E. Ficha técnica del instrumento de evaluación

La escala de Bienestar Psicológico de Ryff expone criterios privados de evaluación de un buen funcionamiento psicológico, en contraposición al centro clásico de la psicología clínica que ha sido la patología y el malestar. Este instrumento mide seis dimensiones o atributos positivos del bienestar psicológico, que esta autora estableció en base a las discusiones teóricas sobre las necesidades satisfechas, motivos y atributos que caracterizan a una persona en plena salud mental, que habían realizado autores como Freud, Marie Jahoda, etc.: La auto-aceptación o actitud positiva hacia el yo (“me siento satisfecho conmigo mismo”), asociado a la auto-estima y conocimiento de sí.

Propósito en la vida o tener metas y sensación de una dirección en la vida, asociado a la motivación para actuar y desarrollarse (“Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida”).

Otra dimensión esencial es la autonomía, que implica poder sostener la individualidad en diferentes contextos sociales, asentarse en las propias convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal (“Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general”) (Ryff y Keyes, 1995).

Control o dominio del entorno (“Creo que soy bueno manejando las responsabilidades cotidianas”), asociado al locus de control interno y a la alta auto-eficacia.

Relaciones positivas con otros o la creencia que se tienen relaciones de confianza, cálidas, de empatía y de intimidad con otros (“La gente puede describirme como una persona que comparte, dispuesta a compartir su tiempo con otras”).

El desarrollo o crecimiento personal (“mi vida es un continuo proceso de cambio, aprendizaje y desarrollo”) asociado a la idea de evolución y aprendizaje positivo de la persona. Para la corrección

Invertir los ítems: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, y 36siguiendo esta pauta: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1)

Para la escala total, sumar los 39 ítems, teniendo cuidado de usar los puntajes recodificados. Para obtener los puntajes de las dimensiones sumar siguiendo las siguientes pautas:

Auto-aceptación = (1 + 7 + 13rec + 19+31 +25rec)

Relaciones positivas = (2rec + 8rec + 14 + 20rec + 26rec + 32) Autonomía = (3 + 4rec + 9rec + 10 + 15rec + 21 + 27rec + 33rec) Dominio del Entorno = (5rec + 11 + 16 + 22rec + 28 + 39) Crecimiento personal = (24 + 30rec + 34rec + 35 + 36rec + 37 + 38) Propósito en la vida = (6 + 12 + 17 + 18 + 23 + 29rec)

Sumando todos los ítems puntuaciones superiores a 152 indican alto bienestar psicológico y por debajo de 122 indican un déficit en los criterios de crecimiento personal.

Puntuación media total de 138 DT=17,7 Auto-aceptación para hombres es 25,5, DT 5,3. Por encima de 31–32 puntos tienes una gran auto-estima, por debajo 19 tienes poca auto-aceptación.

La media de Relaciones positivas para hombres es 25,9, DT 5,7. Por encima de 32–34 puntos tienes muy buenas relaciones con otros, por debajo 20–23 tienes malas relaciones con otros.

La media de autonomía era de 33,8, DT= 6,1. Por encima de 40 tienes gran libertad, autodirección y autonomía. Por debajo de 28 percibes que tienes poca capacidad de elección, de decisión e independencia.

Para una muestra local, la media de dominio era de 25,6, DT= 4,2. Por encima de 30 tienes gran capacidad de control del medio. Por debajo de 22 percibes que tienes poca capacidad de controlar el medio.

Para una muestra local, la media de Crecimiento personal para hombres es 31,8, DT 5,3. Por encima de 37–38 puntos tienes muy buen Crecimiento Personal, por debajo 27–28 tienes poco Crecimiento Personal

Para una muestra local, la media de Propósito en la vida era de 26,9 DT= 4,9. Por encima de 32 atribuyes mucho sentido a tu vida y tienes metas. Por debajo de 22 percibes poco sentido, no tienes metas y propósitos vitales definidos.

Apéndice F. Carta de autorización presentado a la institución.

CARGO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ascope, veinte de diciembre del 2021

Señor:

John Román Vargas Campos

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Ascope

ASUNTO: SOLICITO APROBACIÓN PARA EJECUTAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE"

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que bajo mi representación deseo ejecutar en su distinguida institución, el proyecto de investigación denominado "Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral en Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope", con el objetivo de determinar los niveles de felicidad y satisfacción del personal a su cargo, para ello se aplicarán dos pruebas psicométricas "Escala de felicidad" y "Escala de satisfacción laboral". Siendo importante su conocimiento, para establecer intervenciones y acciones de mejoría, conforme a sus requerimientos.

Para las coordinaciones respectivas; proporciono mi número telefónico Cel. N°949822525 y del docente responsable Sergio Enrique Valle Rios Cel. N°969633867.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente,


Marco Jadir Delgado Saavedra

Dni: 76149991

mjadir_delgado96@hotmail.com

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
RECIBIDO	
20 DIC. 2021	
EXP. 7956.	N FOLIOS 02
HORA: 12:11aw	FIRMA: ef

Adjunta copia de DNI

Apéndice G. Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021?	<p>Relacionar bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir el bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021</p> <p>Describir la satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p> <p>Dicotomizar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Ho: No existe asociación entre bienestar psicológico y satisfacción en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p> <p>H1: Existe asociación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Bienestar Psicológico</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones positivas</p> <p>Autonomía</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Propósito en la vida</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Desafío</p> <p>Relaciones</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflicto</p>	<p>El tipo de estudio será observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel de investigación será relacional. El diseño de investigación será epidemiológico. El universo son los colaboradores. La población estará constituida por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope, que cumplan con los criterios de elegibilidad. Por lo que la población será un total de N = 90.</p> <p>La técnica que se utilizará será la encuesta y la psicométrica.</p> <p>Instrumento: Escala de felicidad de Lima (Alarcón, 2006) y Cuestionario de Satisfacción Laboral (Ruiz, 2009)</p>

