



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad
Distrital de los Aquijes, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORES:

Medina Hernández, Karina Lissett (Código ORCID 0000-0001-9167-9394)

Ramos Injante, Karla Lisbet Candelaria (Código ORCID 0000-0002-9903-2170)

ASESOR:

Mag: Espino sedano, Víctor Hugo (codigo orcid: 0000-0002-14540257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucha dedicación y esfuerzo.
Dedicamos
esta investigación a nuestros padres, a
quienes debemos todo lo logrado,
además de a familiares
que siempre están a nuestro lado.

Agradecimiento

De manera cordial, agradecemos a los trabajadores de Municipalidad Distrital de los Aquijes. Por su valioso tiempo al aceptar colaborar en el llenado de los test.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico	19
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral	20
Tabla 3: Distribución de las frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la variable bienestar psicológico	21
Tabla 5: Distribución de las frecuencias de las dimensiones de la variable bienestar psicológico.....	22
Tabla 6: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.....	23
Tabla 7: Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.....	23
Tabla 8: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y la autoaceptación	24
Tabla 9: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas	25
Tabla 10: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y la autonomía .	26
Tabla 11: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el dominio del entorno	26
Tabla 12: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida.....	28
Tabla 13: Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el crecimiento personal	29

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral.....	20
Figura 2: Distribución de frecuencias de la variable bienestar psicológico.....	22

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. El tipo de investigación fue básico con diseño no experimental transversal y de nivel correlacional. La muestra la conformaron 150 participantes del Municipio de los Aquijes. Para la recolección de datos se utilizaron: para la variable satisfacción laboral la ficha técnica de la escala de satisfacción laboral SL –SPC; mientras que para la variable bienestar psicológico se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados demostraron que existe una correlación directa y significativa, de intensidad alta entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico ($Rho = .448$, $p < 0.000$). Sobre la conclusión más importante obtenida en presente trabajo, fue que a mayor satisfacción laboral, mayor es el bienestar psicológico en los participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Palabras clave: Satisfacción laboral, bienestar psicológico y participantes.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being in employees of the District Municipality of Los Aquijes, 2021. The type of research was basic with a non-experimental cross-sectional design and correlational level. The sample was made up of 150 collaborators from the District Municipality of Los Aquijes. For data collection, the following were used: for the job satisfaction variable, the technical sheet of the SL – SPC job satisfaction scale; while for the psychological well-being variable, the Ryff psychological well-being scale was used. The results showed that there is a direct and significant correlation of high intensity between job satisfaction and psychological well-being ($Rho = .448, p < 0.000$). Regarding the most important conclusion obtained in this study, it was that the greater the job satisfaction, the greater the psychological well-being in the employees of the District Municipality of Los Aquijes, 2021.

Keywords: Job satisfaction, psychological well-being and collaborators.

Keywords: Job satisfaction, psychological well-being and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Ante los cambios que ofrece el desarrollo de la tecnología y la ciencia, muchas actividades han cambiado no solo en el ámbito académico y social, sino también laboral; quiere decir que hoy se generan mayores exigencias a las personas llegando a alcanzar las metas de las empresas y organizaciones.

Ante esta exigencia a la que los participantes son sometidos, esta debe ir de la mano con la satisfacción de estos, significa que la empresa u organización no debe olvidarse del recurso humano y no solo debe priorizar sus intereses y productividad.

Según lo manifestado por Fuentes (2015) la satisfacción laboral se considera una agrupación de emociones y sentimientos adecuados a que los empleados sienten sobre su labor. Esta es una predisposición emocional, una actitud favorecimiento o desagrado por algo relativamente inadecuado.

A nivel mundial se tienen estudios realizados sobre la satisfacción laboral y su importancia al ámbito de la salud de los participantes; es así OMS y OIT manifiestan que los trabajadores necesitan de condiciones que pueden ser: fisiográficos, socioeconómicos, personales y de la asistencia sanitaria; por lo cual, si estos no cumplen con sus expectativas puede afectar su desempeño y también su salud física o mental Organización Mundial de la Salud (2018).

A nivel latinoamericano se cuenta con estudios sobre satisfacción laboral y bienestar psicológico como el que se realizó en Buenos Aires por Sánchez (2015) quien manifiesta que la insatisfacción laboral se genera principalmente por los horarios y turnos rotativos, las exigencias, multiempleo, la mala comunicación con los jefes o encargados, la incompatibilidad de tareas y el que los trabajadores no

son reconocidos por su trabajo, todo esto afectando negativamente el estado psicológico de los trabajadores.

A nivel nacional se llega a contar con investigaciones que puedan demostrar la importancia de la satisfacción laboral, como el realizado por el Diario Gestión (2016) en la ciudad de Tarapoto donde se menciona que el 45% de los participantes no se siente feliz en su centro laboral, opinando que este porcentaje responde al inadecuado clima laboral, las bajas remuneraciones y que no se toma en cuenta sus opiniones ni participaciones.

Según lo manifestado Huarca y Ruiz (2016) la actitud de los empleados hacia el trabajo, la satisfacción o insatisfacción depende de cómo se sientan en la organización. Es así, que esto afecta directamente el bienestar psicológico de los trabajadores.

A nivel local se busca establecer estudios que vinculen la satisfacción laboral con el bienestar psicológico, para lo cual se trabajó con participantes del Municipio de los Aquijes, donde como problema general se planteó la siguiente interrogación: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021?

Sobre la justificación de la presente investigación, esta es de suma importancia porque permitió establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico; ante estos resultados se tomarán decisiones que permitan mejorar el bienestar de los trabajadores a partir de las mejoras que se realicen en el ámbito laboral. Sobre la justificación práctica se tiene que los resultados del trabajo abarcan un problema real y creciente el cual es la satisfacción laboral y como este influye, no solo en la productividad sino en la salud y bienestar de los trabajadores; por lo cual el trabajo permitirá también buscar estrategias para mejorar tanto la satisfacción laboral como el bienestar psicológico. Sobre la

justificación metodológica, si bien se aplicaran instrumentos ya validados y reconocidos, los resultados serán distintos y significativos porque se enfocan en trabajadores de una Municipalidad por lo cual no toda variable se comporta de la misma manera en espacios geográficos diferenciados.

El objetivo general que persiguió la investigación es el siguiente: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Asimismo se consideran los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión auto aceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensioe relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Con respecto a la hipótesis general, se planteó la siguiente: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Asimismo se consideran las hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; existe una relación

directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021..

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional, se tiene el artículo científico desarrollado por Chiang y San Martín (2017) realizado en Chile; que se ha planteado el objetivo principal de verificar si el desempeño en el trabajo influye en la satisfacción en el trabajo de los empleados. En cuanto al método utilizado, el trabajo responde a una investigación no experimental y el diseño fue seccional, descriptivo y asociativo. La población de estudio estuvo constituida por 259 funcionarios municipales. En cuanto al resultado: mostró una significativa correlación entre las dos variables, y también cabe destacar las positivas correlaciones entre las medidas de desempeño y la satisfacción con la relación con el jefe. El presente trabajo permitió establecer la importancia de la satisfacción laboral para poder tener un adecuado desempeño laboral.

Otro importante aporte lo realizó el artículo científico realizado por Montero et al. (2017), quien determinó el nivel de la complacencia laboral del personal de recursos humanos de una compañía venezolana. Sobre la población el estudio incluyó a 39 profesionales administrativos. Sobre los resultados obtenidos, se constató que ser del género masculino o femenino en la industria no modifica su nivel de bienestar, por otro lado las personas más antiguas laboralmente tienen personal a su cargo, exhiben mayor grado de confort. El aporte del trabajo fue que no existe significativa diferencia entre la complacencia en el trabajo entre varones o mujeres.

Otro antecedente considerado es el artículo científico realizado por Bravo y Jiménez (2017) en Chile, quienes propusieron como objetivo demostrar la correlación entre complacencia laboral y el bienestar psicológico; para lo cual se trabajó con 190 funcionarios. Sobre sus resultados se registra la correlación entre la complacencia laboral y el bienestar psicológico. Se concluyó que los individuos que se sientan complacidos con su labor y llega a tener satisfacción en sus actividades. La contribución que concluyó este artículo se basó en la relación entre ambas variables que son similares a las trabajadas en esta investigación.

Otro gran aporte fue el trabajo realizado por Mañas, Salvador, Boada et al. (2017), quienes realizaron su investigación en España; su finalidad primordial fue establecer la correlación entre la satisfacción, el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. Sobre los participantes se tuvo a 697 empleados de administración pública. las conclusiones que se evidencian es que hay una correlación significativa entre las tres variables. El bienestar psicológico tiene una alta influencia al desarrollar su labor bajo presión, llegando a concluir que el trabajo tiene una necesidad importante en las actividades, llegando a ofrecer agrado. la contribución del presente antecedente se centró en que la población con la que se trabajó son trabajadores administrativos los cuales muestran similares condiciones que las de la población del trabajo.

También se hizo uso del trabajo titulado sobre la correlación entre satisfacción en el trabajo, estrés en el trabajo y sus resultados en participantes en la Provincia de Concepción, realizado por Chiang (2018); quien propuso como fin de la investigación establecer la relación entre la demanda psicológica y la satisfacción en el trabajo. Para lo cual trabajo con 184 trabajadores de la institución benéfica; sobre los resultados más importantes se tiene que: la dimensión demandas psicológicas, su relación es negativa con las dimensiones de satisfacción laboral, esto significa que, si la demanda psicológica aumenta, esto genera una disminución en la satisfacción laboral en participantes de la institución. la contribución del trabajo fue proporcionar información sobre la relación entre las dos variables.

Sobre las contribuciones realizadas por antecedentes nacionales se menciona el trabajo realizado por Marín y Placencia (2017), desarrollado en lima, el principal objetivo fue desarrollar la relación entre la motivación para el trabajo y la satisfacción en el trabajo del personal en Salud; Sobre el método: El estudio fue de tipo descriptivo, transversal a nivel relacional. la población estuvo conformada por 136 trabajadores. los resultados indican que la relación entre motivación y satisfacción laboral tiene una relación positiva baja. El nivel de motivación laboral de los trabajadores fue regular. El nivel de satisfacción laboral se satisfacía

regularmente. El trabajo contribuyó de una manera mejorar la complacencia del personal que labora en salud.

Charaja y Mamani (2017) realizó una indagación en el poblado de Puno. El proposito principal fue conocer la predisposición de los participantes; sobre el método utilizado, el trabajo responde a un tipo de investigación descriptiva; la población fue de 26 trabajadores. Entre los resultados obtenidos destacan que se encuentra una diferencia importante entre los aspectos extrínsecos e intrínsecos, esto debido a que los participantes tienen una actividad de gran importancia en términos globales. Este trabajo contribuyo porque analizó las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, factores internos y externos.

También se debe de resaltar el trabajo realizado por Huamani y Arias (2018) quienes desarrollaron un estudio sobre la predicción del bienestar psicológico, la finalidad principal fue desarrollar un modelo de predicción sobre el Bienestar psicológico en adolescentes de Arequipa. Para este objetivo se contó con la participación de 357. Sobre el método de la indagación, fue básico con corte no experimental y de nivel explicativo predictivo. Como resultados se llegó a tener que la subjetividad individual ofrece un mayor o menor bienestar psicológico; teniendo en consideración los vínculos cercanos, los proyectos de vida, las variables sociodemográficas, situación laboral, salud, economía, etc.

Otro aporte importante fue el trabajo realizado por Yañez et al. (2017), quienes realizaron un artículo en la Universidad San Martín de Porres; cuyo objetivo principal fue evaluar el vínculo de las interacción personal en el trabajo sobre la complacencia laboral. Para este propósito se llegó a construir un instrumento y que este llegue a analizar la satisfacción con las de la interacción personal en el centro laboral; sobre la población se llegó a contar con la colaboración de 209 trabajadores de un hospital. Sobre los resultados obtenidos se tuvo que las relaciones interpersonales en el centro de labores llegan a impactar de una manera importante en la satisfacción laboral general, de manera especial en los puestos de jerarquía. la contribución del trabajo es valiosa porque permite analizar la importancia de la interacción personal en la complacencia en el trabajo.

Como antecedente final se considera el trabajo realizado por Cornejo et al. (2017), quienes desarrollaron una investigación correlacional, cuyo objetivo principal fue dar a conocer la asociación entre el bienestar psicológico y las relaciones que tienen con las metas de estudio. Sobre el método utilizado se usó el método descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional comparativo. Para realizar esta investigación se llegó a contar con el apoyo de 905 alumnos. Sobre el resultado obtenido resalta que, a mayor bienestar psicológico, se encuentra mayor nivel de metas de estudio. El trabajo permitió establecer la forma en que el alto bienestar psicológico te permite alcanzar metas académicas y posteriormente laborales.

Sobre las bases teóricas que sustentan el trabajo de investigación, se debe de mencionar lo manifestado Muchinsky (1994) quien en su libro "Gestión científica" incorpora la complacencia como un indicador vinculada al rendimiento o desempeño laboral. También se menciona la importancia de la psicología en la mejora y perfeccionamiento de las interrelaciones sociales y sobre todo en las condiciones físicas sobre el desempeño personal. Este trabajo inicia su estudio cambiando la manera de identificar la manera de comportarse de las personas sobre la apreciación y valoración subjetivas sobre la situación laboral que vive. Para Muchinsky (1994) "la complacencia en el trabajo es uno de los temas que más interesan en las investigaciones de la conducta laboral" (p. 115). También lo definió como emoción y respuesta emocional, que se refiere al sentimiento de agrado o desagrado. Según esto, la satisfacción laboral es el grado en que una persona se divierte del trabajo. En la actividad de recolección de datos se utiliza la herramienta de valoración de la complacencia en el trabajo "Escala de Opinión SI-SPC" elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, que considera las siguientes dimensiones: Situaciones materiales: Se refiere a todos los materiales o elementos de infraestructura en curso El día -El trabajo de hoy y el lugar donde está integrado por facilitadores debe cumplir con los requisitos mínimos para que puedan desempeñar plenamente sus funciones. Beneficios laborales y / o retributivos: Se refiere al grado de satisfacción con la retribución, regular o extra, como retribución por la labor hecha. Política administrativa: Se refiere al grado de incumplimiento de

las políticas y normativas institucionales directamente relacionadas con los empleados y responsables de regular la relación laboral. Relación social: Se refiere al nivel de complacencia ante la relación con otros compañeros de la institución que comparten sus diligencias laborales diarias. Desarrollo personal: los empleados tienen la oportunidad de hacer adecuadas tareas e importantes para su autorrealización. Desarrollo de tareas: evaluación relacionada con las actividades diarias de los empleados en la unidad de trabajo y finalmente la interacción con la autoridad: opiniones de los empleados sobre la relación directa con el jefe, evaluación de valor y sus actividades diarias.

Sobre la variable bienestar psicológico, se considera la teoría establecida por Seligman (2019) quien reformula el planteamiento de lo que es y lo que desea alcanzar la psicología positivista; considerando que la esencia de la psicología positivista es la felicidad basada en 3 principios (emoción positiva, compromiso y sentido), de esta manera replantea el tema de bienestar que es una cosa real, algo que se puede medir mediante diferentes constructos constituidos por distintos elementos: estos deben contribuir al bienestar, que muchas personas los busquen como fines en sí mismos y que puedan definirlo independientemente de los demás elementos. Para el desarrollo del trabajo se trabajó con la propuesta de Van Dierendock quien adaptó el instrumento propuesta por Carol Ryff utilizado para evaluar la complacencia psicológica, por consiguiente llega a proponer estas dimensiones: El bienestar psicológico que llega a ser una interacción muy compleja entre factores objetivos relacionados con las circunstancias exteriores relacionadas con el dinero, con la sociedad y la política, la cultura y el ambiente, y un signo de felicidad es un importante auto-hecho por una persona basado en los siguientes factores Evaluar su nivel de satisfacción personal (Ortega y Quispe, 2016). las dimensiones del bienestar psicológico según Díaz (2006) son: Autoaceptación: referido a los individuos que, tienen una actitud ganadora hacia sí mismo, aceptan su personalidad, incluyendo aquello que es negativo, y no evitan su pasado porque se sienten realmente bien. Vínculos positivos: se trata en poseer interacciones con calidad con otros, personas en la que se confía, alguno a quien querer. De hecho, la soledad, la pérdida de apoyo o el aislamiento social aumentan

la posibilidad de malestar y, a menudo, disminuyen el tiempo de vida. Autonomía: Incluyendo ser competente para decidir por uno mismo, tomar sus propias decisiones para usted y su propia vida, sin ser interferido o influenciado por otros, incluso si sus opiniones son contrarias a las de los demás, manteniendo la independencia personal y las creencias. Ámbito ambiental: se refiere a la gestión de las oportunidades y requisitos del entorno laboral para complacer sus carencias y capacidades. las gente con dominios contextuales elevados tienen una mayor capacidad para controlar su entorno y se creen con capacidad de cambiar y afectar el entorno circundante. Utilizan de manera eficaz las oportunidades que les brinda el contexto y les permiten elegir o crear necesidades y valores ambientales que se adapten a su individuo. Propósito de la vida: en otras palabras, su vida tiene un propósito y un significado. los individuos requieren establecer objetivos y precisar una variedad de metas que les den significado a su día a día. Crecimiento personal: incluye aprovechar al máximo tus habilidades y talentos, usar todas tus habilidades, desarrollar tu potencial y seguir creciendo como persona.

III. METODOLOGÍA

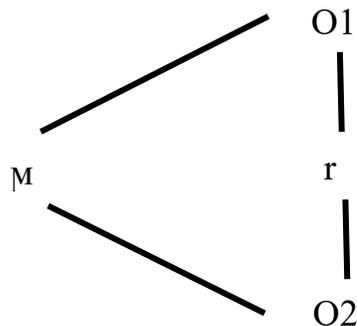
3.1. Tipo y diseño

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es básico debido a que solo estudia las relaciones entre variables, también busca hallar conocimiento nuevo arguyendo, detallando y pronosticando eventos que ocurren en el entorno, pero no aplica nuevas recomendaciones de investigación..

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño que se uso es el no experimental “el fenómeno se observa cuando ocurre, sin intervención o manipulación de ninguna variable de trabajo” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 129).



Dónde:

- μ = Muestra de estudio.
- $O1$ = Variable 1 satisfacción laboral
- $O2$ = Variable 2 bienestar psicológico
- r = Correlación de las variables de estudiadas

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Satisfacción laboral

Según Quispe (2015) la satisfacción laboral es “actitud de los trabajadores hacia su propio trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que los trabajadores han desarrollado en su propio trabajo” (p. 44)..

Dimensiones

- Condiciones físicas y / o materiales
- Mano de obra y / o salario y prestaciones
- Política de gerencia
- Relación social
- Desarrollo personal
- Desarrollo de tareas
- Desarrollo autorizado

Indicadores

Espacio físico de trabajo, buena distribución, calefacción, tener todos los materiales; el pago recibido, beneficios e incentivos; decisiones que beneficien a la totalidad; trabajo en equipo; crecimiento profesional; cumplimiento de actividades y tareas y relación entre los participantes y el gerente o jefe.

Escala de medición: Total acuerdo, acuerdo, indeciso, en desacuerdo y total desacuerdo.

Variable 2: Bienestar psicológico

“El bienestar subjetivo del pensamiento y los sentimientos de las personas sobre su vida y las conclusiones cognitivas y emocionales que extraen al evaluar su propia existencia” (Huarca y Ruiz, 2016, p. 50).

3.2.2. Definición operacional

Variable satisfacción laboral

Se refiere a condiciones materiales, beneficios laborales, toma de decisiones en el aspecto político, interacciones sociales, desarrollo como persona, desarrollo de tareas y la interacción con la autoridad.

Variable satisfacción laboral

Referido a la autoaceptación, relaciones positivas con todos los que conforman tu entorno, autonomía, dominio del entorno, tener propósitos en la vida definidos y el crecimiento personal.

Dimensiones

- Identidad propia
- Relación positiva
- Autonomía
- Domina el medio ambiente
- metas de la vida
- Crecimiento personal

Indicadores: Aceptarse con virtudes y defectos; establecer relaciones positivas; tomar decisiones por uno mismo: dominar todo lo que está a tu alrededor; tener metas y objetivos claros y seguir creciendo profesionalmente.

Escala de medición: Totalmente en desacuerdo, ligeramente de acuerdo, en general de acuerdo, totalmente de acuerdo, totalmente de acuerdo, totalmente de acuerdo.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a lo manifestado por Arias (2016) “es un grupo infinito o finito de elementos con cualidades similares, y las conclusiones de la

investigación serán extensas. Esto se define por la interrogación y el propósito de la investigación” (p. 81).

La población para el presente trabajo estuvo constituida por 150 trabajadores del Municipio de los Aquijes. **Criterio de inclusión:** para el desarrollo de la investigación se trabajó con toda la población que equivale a trabajar con los 150 participantes sin excluir a ninguno.

Criterio de exclusión: no se excluyó a ningún colaborador y se trabajó con todos.

3.3.2. Muestra

Está compuesta por 150 participantes del Municipio de los Aquijes.

3.3.3. Muestreo

corresponde al muestreo censal, que implica procesar la población total sin exceptuar a ningún participante.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para el trabajo de investigación actual se utilizan técnicas investigativas y consisten en un grupo de interrogaciones que proponen una sucesión de probables respuestas concernientes con el tema de investigación. Existen múltiples opciones para las posibles respuestas a estas preguntas, lo que nos permite obtener información del personal, recoger información para establecer la correlación entre las variables en estudio.

3.4.2. Instrumento

Según Hernández y Mendoza, (2018) “Se determina mediante un grupo de preguntas que nos permitirán medir una o más variables y nos permitirá determinar la correlación de las variables estudiadas, esta es una

herramienta para analizar los fenómenos sociales y permitirnos cuantificar información” (p. 143).

Las herramientas utilizadas para el recojo de información son: Para las variables de satisfacción laboral, utilice la tabla técnica: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC; para las variables de bienestar psicológico, utilice la Escala de Bienestar Mental de Ryff.

Ficha técnica: Escala de satisfacción laboral SL –SPC

NOMBRE	SATISFACCIÓN LABORAL SL- SPC
AUTORA	SÓNIA PALMA CARRILLO
LUGAR	LIMA – PERÚ
FORMA DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL O COLECTIVA
EDADES DE APLICACIÓN	ADULTOS DE 18 A MÁS AÑOS
NÚMERO DE ÍTEMS	36 ÍTEMS
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 MINUTOS
ÁMBITO DE APLICACIÓN	SUJETOS ADULTOS, VARONES O MUJERES
LAS PUNTUACIONES UTILIZADAS	TOTAL DESACUERDO (O1), EN DESACUERDO (O2), INDECISO (O3), DE ACUERDO (O4) Y TOTALMENTE DE ACUERDO (O5)
COMPONENTES DE LA PRUEBA	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES, BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS, POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, RELACIONES SOCIALES, DESARROLLO PERSONAL, DESARROLLO DE TAREAS Y RELACIÓN CON LA AUTORIDAD.
CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA	0.79

Escalas de bienestar psicológico propuesta por Carol Ryff

NOMBRE	ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO
AUTORA	CAROL RYFF
LUGAR	MADRID - ESPAÑA
FORMA DE APLICACIÓN	INDIVIDUAL O COLECTIVA
NÚMERO DE ÍTEMS	39 ÍTEMS
TIEMPO DE APLICACIÓN	25 MINUTOS
ÁMBITO DE APLICACIÓN	SUJETOS ADULTOS, VARONES O MUJERES
LAS PUNTUACIONES UTILIZADAS	1= TOTALMENTE EN DESACUERDO, 2=POCO DE ACUERDO, 3 =MODERADAMENTE DE ACUERDO,4=MUY ACUERDO, 5=BASTANTE DE ACUERDO Y 6= TOTALMENTE DE ACUERDO
COMPONENTES DE LA PRUEBA	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES, BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS, POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, RELACIONES SOCIALES, DESARROLLO PERSONAL, DESARROLLO DE TAREAS Y RELACIÓN CON LA AUTORIDAD.
CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA	0.84.

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios se aplicaron de manera directa; los instrumentos están conformados por preguntas con sus respectivas alternativas; las cuales fueron trasladadas a la hoja de cálculo Excel y posteriormente fueron codificados en el programa estadístico SPSS, introduciendo el baremo para la agrupación correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se desarrolla en dos etapas, la primera fase obtiene resultados de frecuencia y porcentaje mediante análisis descriptivo de variables y sus respectivas dimensiones, en tanto que en la segunda etapa, incluye análisis de inferencia a través de la correlación entre dimensiones y variables a Comparar la hipótesis de Rho utilizando Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la indagación, la información recopilada por los trabajadores municipales de Los Aquijes fue tratada con objetividad y sin ningún cambio; Asimismo, ha sido sometido a estrictas medidas de secreto y con la debida autorización. los gerentes y administradores de la Municipalidad. También se ha cumplido con las normas y reglas éticas del colegio de psicólogos, respetando el anonimato de los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Shapiro-Wilk para las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico

Variables	Escalas	S - W	P
Satisfacción laboral			
Condiciones físicas y/o materiales	150	0.777	.000
Beneficios laborales y/o remuneraciones	150	0.777	.000
Políticas administrativas	150	0.792	.000
Relaciones sociales	150	0.716	.000
Desarrollo personal	150	0.782	.000
Desarrollo de tareas	150	0.734	.000
Relación con la autoridad	150	0.745	.000
Bienestar psicológico			
Auto aceptación	150	0.585	.000
Relaciones positivas	150	0.550	.000
Autonomía	150	0.618	.000
Dominio del entorno	150	0.660	.000
Propósito de la vida	150	0.786	.000
Crecimiento personal	150	0.654	.000

En la Tabla 1, el estadístico de Shapiro Wilks se utiliza para la prueba de normalidad porque se considera el estadístico más preciso. Por otro lado, los resultados muestran que las variables y sus dimensiones no se ajustan a la distribución normal, porque sus valores son menores a 0.05 en la mayoría de los datos. Por tanto, la prueba estadística utilizada responde a la prueba no paramétrica, la correlación Rho de Spearman.

4.1. Análisis descriptivo de los resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 2

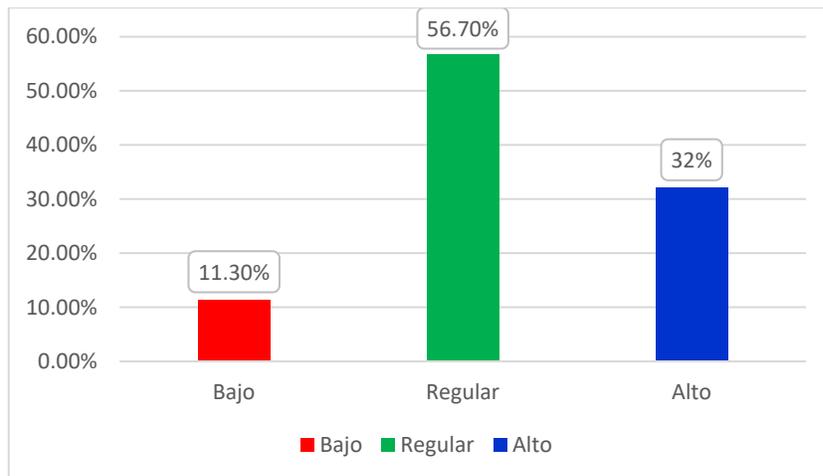
Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

Niveles	f	%
Baja	17	11,3
Regular	85	56,7
Alta	48	32,0
Total	150	100,0

Fuente: Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral



En la tabla 1 y figura 1 se presentan los niveles de la variable satisfacción laboral, en el cual se observa que 56.7% de los colaboradores presentaron un nivel regular, el 32% de los colaboradores presentaron un nivel alto y que solo el 11.30% de los colaboradores presento un nivel bajo de satisfacción laboral. Estos resultados indican que gran parte de los colaboradores se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza en la Municipalidad de los Aquijes.

Tabla 3*Distribución de las frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Condiciones físicas y/o materiales		Beneficios laborales y/o remunerativos		Políticas administrativas		Relaciones Sociales		Desarrollo Personal		Desarrollo de tareas		Relación con la autoridad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	17	11,3	17	11,3	25	16,7	14	9,3	37	24,7	8	5,3	12	8,0
Regular	78	52,0	78	52,0	83	55,3	50	33,3	89	59,3	72	48,0	64	42,7
Alto	55	36,7	55	36,7	42	28,0	86	57,3	24	16,0	70	46,7	74	49,3
Total	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa el resumen de la distribución de frecuencias y los porcentajes de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, en el cual se puede apreciar que los mayores valores de las dimensiones de la variable satisfacción laboral se encuentran concentrados en la escala regular a excepción de las dimensiones: relaciones sociales y relación con la autoridad que el mayor porcentaje se concentra en el nivel alto.

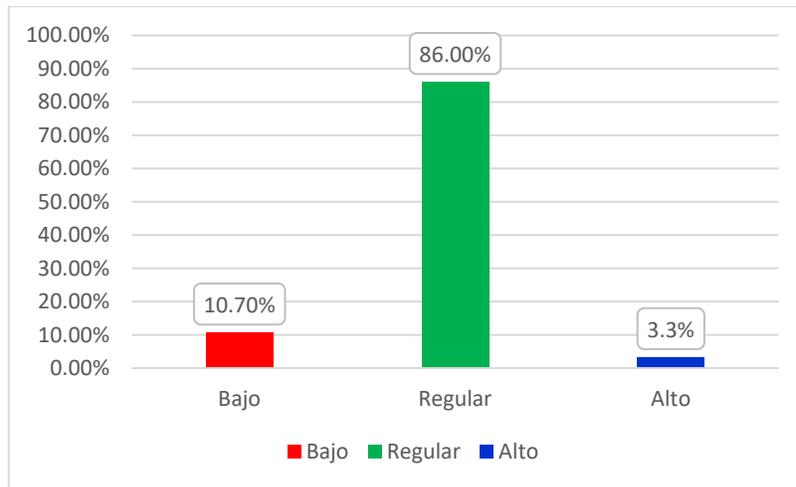
Tabla 4*Distribución de frecuencias de la variable bienestar psicológico*

Niveles	f	%
Baja	16	10,7
Regular	129	86,0
Alta	5	3,3
Total	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable bienestar psicológico



En la tabla 3 y figura 2 se presentan los niveles de la variable bienestar psicológico, en el cual se observa que 86% de los colaboradores presentaron un nivel regular referido al bienestar psicológico, el 10.7% de los colaboradores presentaron un nivel bajo y que solo el 3.3% de los colaboradores presento un nivel alto de bienestar psicológico. Estos resultados indican que gran parte de los colaboradores poseen un regular bienestar psicológico.

Tabla 5

Distribución de las frecuencias de las dimensiones de la variable bienestar psicológico

Niveles	Autoaceptación		Relaciones positivas		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito en la vida		Crecimiento personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	10,0	18	12,0	9	6,0	23	15,3	13	8,7	47	31,3
Regular	123	82,0	125	83,3	118	78,7	114	76,0	115	76,7	82	54,7
Alto	12	8,0	7	4,7	23	15,3	13	8,7	22	14,7	21	14,0
Total	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0	150	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se observa el resumen de la distribución de frecuencias y los porcentajes de las dimensiones de la variable bienestar psicológico, en el cual se puede apreciar que los mayores valores se encuentran concentrados en la escala regular referido a las dimensiones de la variable bienestar psicológico lo que significa que muchos de los colaboradores poseen un bienestar psicológico regular.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia 0,05

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se procede a rechazar la Ho.

Tabla 6

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico

		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Bienestar psicológico	Bajo	10 58,8%	5 5,9%	1 2,1%	16 10,7%
	Regular	7 41,2%	80 94,1%	42 87,5%	129 86,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	5 10,4%	5 3,3%
Total		17 100,0%	85 100,0%	48 100,0%	150 100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se puede apreciar que la mayoría de los participantes que muestran una regular satisfacción laboral (94.1%) también alcanzaron un nivel regular en la variable bienestar psicológico. Del mismo modo se puede observar que los participantes que alcanzaron un nivel alto en la variable satisfacción laboral (10.4%) también alcanzaron un nivel alto en la variable bienestar psicológico. Y como análisis final los participantes que obtuvieron un valor bajo en la variable satisfacción laboral (58.8%) también alcanzaron un nivel bajo en la variable bienestar psicológico.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico

			Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 mostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0,448$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y aceptar la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 8

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y la autoaceptación

			Autoaceptación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,399**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,399$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión aceptación. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y

significativa entre la satisfacción laboral y la autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 9

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas

			Relaciones positivas
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,369**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,369$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y aceptar la hipótesis alterna.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 10

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y la autonomía

		Autonomía	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,240**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,240$) y significativa ($p = 0,003 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión autonomía. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y se aceptó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis alterna.

4.2.5. Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 11

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el dominio del entorno

		Dominio del entorno	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,342**

Sig. (bilateral)	,000
N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,342$) y significativa ($p = 0,003 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y se aceptó la hipótesis alterna.

4.2.6. Hipótesis específica 5

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 12

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida

			Propósito en la vida
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,064
		Sig. (bilateral)	,440
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 12 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,064$) y significativa ($p = 0,440 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida. Por tanto, se decidió aceptar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y se aceptó la hipótesis alterna.

4.2.7. Hipótesis específica 6

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar Ho.

Tabla 13

Descripción de la relación entre la satisfacción laboral y el crecimiento personal

			Crecimiento personal
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Elaboración propia

La tabla 13 mostró correlación positiva moderada ($\rho = 0,674$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, no existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021 y se aceptó la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

El resultado que se obtuvo mostró que hay una correlación directa ($\rho = 0.448$) y significativa ($p=0.000 < 0.05$) entre satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Asimismo, se reportó que la satisfacción laboral de los partícipes tiene una tendencia regular (56.7%), el nivel de (32%) para la escala alta y que sólo el (11.3%) para la escala baja. Por otro lado, el nivel bienestar psicológico fue regular (86%), baja (10.7%) y solo alta con un (3.3%). Esto significa que mientras mayor sea la satisfacción laboral, mayor será el bienestar psicológico de los participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; estos resultados son análogos a los logrados por Bravo y Jiménez (2011) en el trabajo que desarrollaron sobre el bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral. En el cual determinaron la relación entre la satisfacción laboral y bienestar psicológico, obteniendo un valor alto, positivo y significativo (prueba correlación de Spearman 0.920); lo que significa que a mayor satisfacción laboral, mayor es el bienestar psicológico.

Contribuyendo al campo psicológico y más aún a los temas sobre satisfacción laboral y bienestar psicológico; se tiene que existe relación; por lo cual si se habla de condiciones laborales estas deben de cubrir las expectativas de los trabajadores; porque esta se verá reflejada tanto en su bienestar físico como psicológico.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Este estudio determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en trabajadores del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual, a mayor satisfacción laboral, mayor será el bienestar psicológico.

Segunda: Este estudio determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y la autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual, a mayor satisfacción laboral, mayor será la aceptación.

Tercera: Este estudio determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual, a mayor satisfacción laboral, mayores serán las relaciones positivas.

Cuarta: El presente trabajo de investigación determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y la autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual a mayor satisfacción laboral, mayor será la autonomía.

Quinta: Este estudio determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y el dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual, a mayor satisfacción laboral, mayor será el dominio del entorno.

Sexta: Este estudio determinó la relación que no existe entre la satisfacción laboral y el propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual, a mayor satisfacción laboral, mayor será el propósito en la vida.

Séptima: Este estudio determinó la relación que existe entre la satisfacción laboral y el crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. Por lo cual a mayor satisfacción laboral, mayor será el crecimiento personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Municipio de los Aquijes, se debe de establecer un mejor espacio laboral en la municipalidad (mejor clima laboral), que permita que los participantes se sientan más satisfechos; escuchar sus pedidos de tal manera muestren mejor productividad.
2. A las autoridades del Municipio de los Aquijes, deben de desarrollar capacitaciones que permitan mejorar la autoaceptación de los participantes, debido a que muchos de ellos no se aceptan como tal; esto debe ser en coordinación con el sindicato de participantes.
3. A los participantes del Municipio de los Aquijes, se les recomienda establecer mejores vínculos entre compañeros de trabajo, organizar eventos o actividades que permitan interactuar entre todos los miembros que laboran en la municipalidad.
4. A los participantes del Municipio de los Aquijes, se le recomienda fortalecer su autonomía, quiere decir que deben de tomar decisiones por si mismos sin depender de los jefes o compañeros de trabajo, la autonomía es importante porque fortalece el logro de los objetivos.
5. A las autoridades del Municipio de los Aquijes, deben de establecer reuniones constantes con las áreas establecidas en la municipalidad, para escuchar los problemas y dificultades que enfrentan los participantes; esto permitirá tomar decisiones que mejoren las condiciones laborales de los participantes.
6. Al gobierno provincial, se le recomienda evaluar los beneficios de los participantes y si estos son insuficientes, buscar los mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales de los participantes del Municipio de los Aquijes.
7. A las autoridades del Municipio de los Aquijes, se le recomienda desarrollar evaluación laboral de los participantes (física como psicológica), que permita determinar los niveles de ansiedad o estrés que presentan los participantes; ante

estos resultados se deben de proponer alternativas de solución que mejoren el bienestar psicológico de algunos trabajadores.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Bravo y Jiménez. (2017). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Scielo*, 91-99.
- Charaja Y. y Mamani J. (2017). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2017. *Scielo*, 5-13.
- Chiang y San Martín. (2017). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 159-165.
- Chiang, M. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Scielo*, 178-186.
- Cornejo W, Pérez B. y Santiago L. (2017). Bienestar psicológico, metas de estudio e identidad institucional en jóvenes universitarios. *Redalyc*, 123-132.
- Díaz, J. (2006). *Escala de bienestar psicológico*. Madrid: Reastano.
- Fuentes, S. (2015). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad de Quetzaltenango.
- Gestión, D. (3 de enero de 2019). Supera. *Gestión*, págs. 12-15.
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill.
- Huamani J. y Arias W. (2018). Modelo predictivo del Bienestar Psicológico a partir de la Satisfacción con la Vida en jóvenes de la ciudad de Arequipa (Perú). *Psiencia*, 23-31.

- Huarca y Ruiz. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obresros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa*. Arequipa: UNSA.
- Mañas, Salvador, Boada, Gonzáles y Agulló. (2017). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 395-400.
- Marin H. y Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 42-52.
- Montero C., Fernández M., Cáceres E., Almeida S, y Cáceres S. (2017). Nivel de satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Scielo*, 586-594.
- Muchinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. New York: Null.
- Ortega y Quispe. (2016). *Estres laboral, satisfacción y bienestar psicológico en personas de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*. Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18.
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Salud, O. M. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral*. Madrid: OMS.
- Sánchez, F. (2011). *Estres laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Rosario: Universidad Abierta Iberoamericana.
- Seligman, M. (2019). *La autentica felicidad*. España: B de Bolsillo.

Yañez R., Arenas M. y Ripoll M. (2017). Impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 193-201.

ANEXOS

ANEXO 1:

Título: Satisfacción laboral y bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES:	Ítems	Escalas
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión auto aceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021; - Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensioe relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión autoaceptación en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. - Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021. - Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la 	Satisfacción laboral		
			Condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22	
			Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	
Relaciones sociales	3, 9, 16, 24				

	<p>- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p>	<p>dimensión autonomía en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>- Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión dominio del entorno en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>- Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p>	Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.	
	<p>- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión propósito en la vida en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p>	<p>- Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión crecimiento personal en participantes del Municipio de los Aquijes, 2021.</p>	Desarrollo de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	Ordinal
			Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36	
			DIMENSIONES: Bienestar psicológico		
			Auto aceptación	1, 7, 13, 19, 25, y 31	
			Relaciones positivas	2, 8, 14, 20, 26, y 32.	
			Autonomía	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33	
			Dominio del entorno	5, 11, 16, 22, 28, y	

				39.	
			Propósito en la vida	6, 12, 17, 18, 23 y 29	
			Crecimiento personal	24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38	

Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Según Quispe (2015) la satisfacción laboral es “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo” (p. 44).	Referido a las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, decisiones políticas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad	Condiciones físicas y/o materiales	Espacio física de trabajo, buena distribución, calefacción, tener todos los materiales	Total acuerdo Acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo
			Beneficios laborales y/o remunerativos	El pago recibido, beneficios e incentivos	
			Políticas administrativas	Decisiones que benefician a la totalidad	
			Relaciones sociales	Trabajo en equipo	
			Desarrollo personal	Crecimiento profesional	
			Desarrollo de tareas	Cumplimiento de actividades y tareas	
			Relación con la autoridad	Relación entre los participantes y el gerente o jefe	
Bienestar psicológico	“El bienestar subjetivo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y	Referido a la autoaceptación, relaciones positivas con todos los que conforman tu entorno,	Auto aceptación	Aceptarse con virtudes y defectos	Totalmente en desacuerdo Poco de acuerdo Moderadamente de acuerdo Muy acuerdo
			Relaciones positivas	Establecer relaciones positivas	
			Autonomía	Tomar decisiones por uno mismo	

	afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia” (Huarca y Ruiz, 2016, p. 50).	autonomía, dominio del entorno, tener propósitos en la vida definidos y el crecimiento personal	Dominio del entorno	Dominar todo lo que está a tu alrededor	Bastante de acuerdo Totalmente de acuerdo
			Propósito en la vida	Tener metas y objetivos claros	
			Crecimiento personal	Seguir creciendo profesionalmente	

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

TD	Total desacuerdo
D	Desacuerdo
I	Indeciso
A	Acuerdo
TA	Totalmente de acuerdo

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

26.Mi trabajo me aburre.					
27.La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29.Mi trabajo me hace sentir realizado					
30.Me gusta el trabajo que realizo.					
31.No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Aquí encontrará 35 afirmaciones. Ud. debe indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde 1= totalmente en desacuerdo, 2=Poco de acuerdo, 3 =Moderadamente de acuerdo,4=muy acuerdo, 5=bastante de acuerdo y 6= totalmente de acuerdo. Por favor, lea atentamente cada afirmación y complete en el espacio correspondiente

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1.	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento(a) 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.	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6.	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8.	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9.	Tiendo a preocuparme sobre lo que la gente piensa de mí.						
10.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí .						
13.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14.	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15.	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						

20.	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21.	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22.	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24.	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25.	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26.	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27.	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29.	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30.	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31.	En general, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32.	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33.	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34.	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36.	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39.	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						



SATISFACCION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN PARTICIPANTES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LOS AQUIJES, 2021

ESTIMADO PARTICIPANTE:

Con el debido respeto expresamos un cordial saludo. E invitamos a formar parte de nuestras investigaciones

Nosotras: Medina Hernández Karina y Ramos Injante Karla. Estudiante del taller de tesis de la universidad Cesar vallejo. Perteneciente a la facultad de psicología. la siguiente información es con fines académicos, el cual es obtener nuestro título de licenciadas en psicología Por ello el objetivo de este estudio es determinar la relación entre la “satisfacción laboral y el bienestar psicológico en trabajadores del Municipio de los Aquijes 2021”

De aceptar participar en la investigación de manera voluntaria se le pedirá sus datos generales, además de completar dos cuestionarios de aproximado 20 min cada uno. En el cual se le pide responder con total sinceridad. Recuerde que la información que se recolecte será confidencial y no se usara para ningún propósito fuera de este estudio ni se los resultados a nivel individua

GRACIAS POR SU COLABORACION

Ficha de datos sociodemográficos

Para la investigación a realizar “Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la municipalidad distrital de los Aquijes 2021”

Se le pide de forma más atenta y respetuosa el llenado de esta ficha en la que usted participa de forma voluntaria, como anónima. con el fin de proteger su identidad y respetar sus ideas y decisiones.

por lo que agradecemos y pedimos que sea absolutamente sincero(a) en sus respuestas. Antes de desarrollar las escalas le pedimos que nos proporcione los siguientes datos:

1. EDAD:

2. SEXO:

3. DNI:

4. DIRECCIÓN O LUGAR DE RESIDENCIA:

Los Olivos, 20 de octubre de 2020

CARTA INV.N°1566 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra:
HERMELINDA ALEJO CORONADO
ALCALDESA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS AQUIJES
Av. Evitamiento

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srta. **MEDINA HERNANDEZ KARINA LISSETT** con **DNI N° 46079604** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002541593** y **RAMOS INJANTE KARLA LISBET CANDELARIA** con **DNI N° 73207250** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **7002548720** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“SATISFACCION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIAPALIDAD DISTRITAL DE LOS AQUIJES”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LOS AQUIJES

Creada por Ley N° 5566-29 de noviembre del 1926



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”

CARTA DE AUTORIZACION

LOS AQUIJES, 24 DE NOVIEMBRE DEL 2020

Por medio de la presente, se le comunica, que de acuerdo a la CARTA INV. N°1566-2020/EP/PSI.UCV.LIMA-LN se da la autorización a las señoritas estudiantes de la carrera de Psicología:

- MEDINA HERNANDEZ KARINA LISSETT identificada con DNI N°46079604
- RAMOS INJANTE KARLA LISBET CANDELARIA identificada con DNI N°73207250

Para poder obtener el grado de Lic. Psicología por lo cual las señoritas ya antes mencionadas realizaran una investigación científica dentro la instalación de la Municipalidad Distrital de los Aquijes titulado “SATISFACCION LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS AQUIJES”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro.

ATENTAMENTE,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS AQUIJES

C.P.C WALTER CHUMBITAZ ARANDA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Somos Gestión y Acción

De Lima • spalma50@hotmail.com
Para karla Lisbet C. Ramos Injante •
karla.cd.psicologa.1093@gmail.com
Cc vizcarraj@abogadosvizcarra.com
Fecha 24 ene. 2021 18:05
 Encriptación estándar (TLS)
[Ver detalles de seguridad](#)

Primera vez que recibo su correo

No tengo registrada su información como usuario autorizado, por lo que asumo desea hacer uso de mi material de manera lícita. El permiso para usar mi material psicométrico no es gratuito ; se ofrece la autorización para el uso de la Escala que se solicita - solo para fines de tesis- con un pago por derechos de autor de \$20 (veinte dólares) El pago es por cada tesista . Se envía de cortesía la versión autorizada (digital) de la Escala y Manual. No se ofrece claves de calificación. Los servicios de calificación tienen un costo adicional; el estimado se cotiza de acuerdo a las variables que se analicen.

No se vende material físico, ni claves de calificación, ni se autoriza el uso sin el pago de derecho de autor. El uso del material de mi autoría sin autorización es ILEGAL y está sujeto a acciones legales pertinentes en contra de quien lo hace y de la institución que lo permita.

De tener interés en esta opción, podemos coordinar el depósito además de toda la información que se



permission to use - karinamedina x

https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#sent/KtbxLrjRdXwMDZDDMdbHNDfBDxHjJKPRjq

Gmail in:sent

11 de 66

permission to use Recibidos X

13 oct 2020 23:45

afrikáans → Inglés → Ver mensaje original

No traducir automáticamente los mensajes escritos en: afrikáans

Hello good night: receive my greetings. I am writing to ask for your permission to be able to use the PSIGOLOGIC GOOD SCALE, for a research project in the country of Peru. I look forward to your kind reply, thank you for your time atte: karina medina hernandez

Free virus. www.avast.com

14 oct 2020 9:09

THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu> para mí

We are unable to read your email since it is not in English, so we are sending our standard response:

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales. I am responding to your request on behalf of Carol Ryff. She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales (see note about the 10-item scale, which is not recommended)

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 17:56, 27/01/2021

Consentimiento informado:

Yo: identificado con DNI
N°.....Natural de:..... Colaboradores en:.....

. manifiesto que al firmar este documento doy mi consentimiento para proceder a la ejecución de la investigación donde he sido incluido

Es de mi total conocimiento que la investigación lleva por título "Satisfacción laboral y bienestar psicológico en colaboradores de la municipalidad distrital de los Aquijes 2021", la cual no tiene fines lucrativos, a su vez manifiesto que la decisión de participar es voluntaria,

Se me hizo presente que la encuesta a la que seré sometido, será de manera anónima, y que sus fines son netamente académicos, además que no se entregarán resultados ni de manera personal o colectiva

Por lo tanto doy mi consentimiento de manera voluntaria para ser participante de esta investigación