



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los
colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ramos Marrufo, Yarixa Corayma (ORCID: 0000-0003-3682-8734)

ASESORAS:

Mgtr. Gozzer Minchola, Marissa Jessica (ORCID: 0000-0002-4710-1429)

Mgtr. Idrogo Cabrera, Mary Cleofé (ORCID: 0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Mi carrera y esta investigación la dedico con toda la humildad en mi corazón.

A Jehová Dios, por su amor y gratitud por ser mi inspirador más grande en esta tierra por darme fuerza para obtener uno de mis anhelos más deseados y principalmente por cuidar a las dos personas que más amo en mi vida, mis padres.

A Ismael Ramos Gonzales, mi padre quien me impulso y me motivo a tener fe en mí y darme valor para enfrentar a las adversidades y que nada es difícil con dedicación y empeño, tú nunca te rindes a pesar que el camino tenga espinas luchas por mí, amo tus abrazos de oso, eres mi constancia, mi dedicación, mi seguridad, mi confianza y mi fuerza.

A María Marrufo Vázquez, mi madre quien es mi amor incondicional, eres quien me acompaña y me guía, mi orgullo, por luchar conmigo día a día sin importar cuantos miedos te cueste siempre serás maravillosa y valiente tú has hecho de mí una buena persona, amo tu sonrisa, eres mi inspiración diaria, mi confort, mi paciencia y mi lealtad.

En memoria a mis primos hermanos.

A Miriam Jannet Marrufo Díaz (20/09/73 – 11/02/12) la profesora, fuiste la dedicación y la fuerza personificada, me diste tu tiempo cuando más te necesitaba, eres mi segunda madre de pecho y me enseñaste que la debilidad no es una opción y que la tristeza solo nos empuja a nunca rendirte y ser más buena persona que ayer con dedicación, tú mi corazón de juventud siempre serás mi alegría, mi calidez y mi amabilidad.

A Elmer Willy Marrufo Diaz (08/02/83 – 11/07/20) el ingeniero, tu fuiste el audaz y el corazón sin prejuicios, la fuerza y la humildad eso eras, me ayuste a desear salir adelante por como soy y crecer para proteger a mis padres, que me quieran por quien soy y no dejar que nada ni nadie detenga mis sueños, gracias por desarme cumplir mis metas, culminar mi carrera y ser una excelente profesional, tu mi amor de adultez siempre serás mi valor, mi sabiduría y mi risa.

A toda mi familia, mis tíos(as), mis primos(as) y sobrinos(as), ustedes son mi equilibrio emocional completo, esa mano que siempre tendré y jamás me soltara, la riqueza más grande y mi objetivo de valor y futuro, que jehová siempre nos mantenga unido, ustedes son mi ancla, mi soporte y mi gran bendición. A Luna y Copo mi gran felicidad.

Ya mis amigos, mi familia de vida a quienes a pesar de lo años nuestro cariño mutuo es inquebrantable un gran privilegio con quienes comparto mis alegrías, tristezas y logros ustedes son mi apoyo y mi alma y, tú eres mi pedacito de cielo.

Agradecimiento

Te doy las gracias, bendito Jehová, por mi salud, tu palabra de luz y verdad por ser mi guía brindarme iluminación y lealtad por la dedicación y fuerza a mi carrera, pero ante todo por permitirme dar este paso grande en compañía de mis padres, cuídalos y protégelos siempre.

A mis padres Ismael y María, por sus consejos y fiel instrucción por demostrarme su lealtad y aguante, muchas gracias por haberme educado, enseñarme valores que me definen quien soy en día, por sus sacrificios y desvelos, por dejarme la mejor herencia mi educación y superación, por regalarme mi carrera a ustedes mis compañeros leales, mamá gracias por mi vida, papá gracias por darme todo y Jehová gracias por mis mejores padres.

A mis docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional quienes han guiado con su paciencia, y su rectitud su valioso aporte para mi investigación, que me han visto crecer como persona, y futura profesional hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.3.1. Población	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSION	48
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS	72
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable bienestar psicológico.....	20
Tabla 2 Operacionalización de variable satisfacción laboral.....	21
Tabla 3 Correlación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo.....	26
Tabla 4 Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.....	44
Tabla 5 Relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.	46
Tabla 6 Categoría diagnóstica de la variable bienestar psicológico.....	82
Tabla 7 Categorías diagnosticas según dimensiones de bienestar psicológico....	82
Tabla 8 Validez de bienestar psicológico	82
Tabla 9 Confiabilidad de bienestar psicológico.....	82
Tabla 10 Confiabilidad según dimensiones de bienestar psicológico	83
Tabla 11 Categoría diagnostica de satisfacción laboral.....	83
Tabla 12 Categorías diagnosticas según dimensiones de satisfacción laboral.....	84
Tabla 13 Validez de satisfacción laboral	85
Tabla 14 Confiabilidad de la variable satisfacción laboral	85
Tabla 15 Confiabilidad según dimensiones de satisfacción laboral	85
Tabla 16 Prueba de normalidad	86

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de bienestar psicológico	27
Figura 2 Nivel de bienestar psicológico según sus dimensiones	28
Figura 3 Nivel de satisfacción laboral	30
Figura 4 Nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones	32

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, además, para cumplir con lo establecido fue necesario seguir un diseño no experimental descriptivo correlacional, así mismo, los datos fueron recolectados a través de la escala de cada una de las variables y la población fue representada por un total de 100 colaboradores. Los hallazgos principales demostraron que el bienestar psicológico de los colaboradores alcanzó un nivel alto de 47% y el 28% demostró tener una alta satisfacción laboral, así mismo, se evidenció que existe relación positiva alta y significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral, en la cual condiciones físicas y/o materiales presentó un coeficiente de ,769**, beneficios laborales y/o remunerativos ,726**, políticas administrativas ,796**, relaciones sociales ,633**, desarrollo personal ,664**, desempeño de tareas ,763** y relación con la autoridad ,790**; de manera similar, existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral; autoaceptación muestra una relación positiva muy alta con ,802**, además, existe relación positiva alta para relaciones positivas con ,799**, autonomía ,760**, dominio del entorno ,785**, propósito de la vida ,784** y crecimiento personal mostró una relación moderada de ,501**. Finalmente se logró determinar que existe relación positiva muy alta de 0.908 entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, además, es significativa con un P valor menor al 0.05.

Palabras clave: Autoaceptación, bienestar psicológico, satisfacción laboral.

Abstract

The objective of the study was to determine if there is a relationship between psychological well-being and job satisfaction of employees in a District Municipality of Chiclayo 2020. Methodologically, the study was quantitative, and in order to comply with the established, it was necessary to follow a descriptive correlational no experimental design. Likewise, data was collected through the scale of each of the variables and the population was represented by a total of 100 collaborators. The main findings showed that the psychological well-being of the employees reached a high level of 47% and 28% showed a high level of job satisfaction. Likewise, it was evident that there is a high and significant positive relationship between psychological well-being and the dimensions of job satisfaction, in which physical and/or material conditions presented a coefficient of 769**, job and/or compensation benefits 726**, administrative policies 796**, social relations 633**, personal development 664**, task performance 763** and relationship with authority 790**; Similarly, there is a relationship between dimensions of psychological well-being and job satisfaction; self-acceptance shows a very high positive relationship with 802; in addition, there is a high positive relationship for positive relationships with 799; autonomy 760; mastery of the environment 785; purpose of life 784; and personal growth shows a moderate relationship of 501. Finally, we were able to determine that there is a very high positive relationship of .908 between psychological well-being and work satisfaction, in addition, it is significant with a P value of less than .05.

Keywords: Self-acceptance, psychological well-being, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

Las organizaciones de hoy en día deben de contar con colaboradores satisfechos, que tengan una buena salud mental y estén motivados, a fin de que demuestren iniciativa, mejoren el desarrollo de su trabajo, sean colaborativos, responsables y puedan trabajar en equipo, con la finalidad de que el personal y la empresa puedan ser beneficiados. En respuesta a estas consideraciones, las empresas del sector privado, cuando se dirigen como un negocio, buscan la innovación constante, a fin de proporcionar satisfacción y aceptación a los clientes, sin embargo, en las instituciones del sector público, tal accionar no es tomado en cuenta, porque la competitividad no funciona en ellos, también se consideran esenciales para el funcionamiento de la sociedad, a pesar de esto, en los últimos años hay muchos retrasos debido a la ineficiencia generada por las entidades públicas, que afectan a la población y su desarrollo.

El bienestar psicológico es una variable a la cual gran cantidad de organizaciones no le dan mucha consideración, sin embargo, es un tema que aporta grandes beneficios dentro de cualquier institución. Partiendo desde el entorno internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) mencionó que ciertas situaciones relacionadas al el bienestar psicológico tienen un secuela apreciable en el conducta de los trabajadores, establece que las personas que tienen bienestar psicológico tienen una visión diferente del ambiente de trabajo, destacando los aspectos positivos y fortaleciendo los medios y recursos con los que los colaboradores cuentan para lograr una adaptación a los cambios y así dar solución a las diferentes situaciones problemáticas a las cuales se enfrentan los servidores públicos en el desempeño de sus labores; sin embargo, las personas que no mantienen o aumentan su bienestar psicológico, generalmente no están alineadas con los objetivos que buscan alcanzar en su vida, no disfrutan de una buena salud física, incluso no tienen el equilibrio emocional para salir adelante y enfrentar los problemas que ocurren día a día.

Según lo declarado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEYSS, 2015), más de 250 millones de personas mostraron un inadecuado bienestar psicológico en su centro de trabajo, representado estadísticamente con el 18%, cabe recalcar que los individuos que no cuentan con un adecuado bienestar psicológico, lo demuestran en su centro de trabajo a través de actitudes que impiden el desarrollo adecuado de sus funciones. Son aquellas personas con problemas de impuntualidad, no demuestran trabajo en equipo, sabiendo perfectamente que este es un elemento esencial para lograr cualquier objetivo, en general es un estado que les impide dar lo mejor de sí mismos e incluso puede actuar de una manera violenta causando mayores conflictos entre compañeros de trabajo. Por lo tanto, debemos considerar que Vera (2017) indicó que la falta de bienestar psicológico está relacionada con las emociones negativas. Por lo tanto, desde este enfoque, no se debe buscar sólo eliminar los pensamientos y emociones negativas, sino que también se debe fortalecer las emociones positivas.

La realidad problemática a nivel nacional es similar a la de otros países. Con respecto al bienestar psicológico a través de informes estadísticos en todo el mundo, se sabe que Perú es uno de los países que muestra un promedio de 6.2 respecto a este criterio, lo que afirma que los individuos presentan una apreciación de bienestar psicológico regular (OMS, 2015). El gobierno y las organizaciones peruanas invierten muy poco en el bienestar psicológico de la población, aunque existen diferentes medios y políticas que lo estimulan, a través de varios estudios se sabe que la situación en el país no ha cambiado, además, una de las cuestiones más controvertidas de la falta de bienestar psicológico es el diagnóstico de los factores causantes dentro y fuera del entorno laboral, una situación que ha llevado a muchos trabajadores a familiarizarse con el entorno y las condiciones de trabajo, la mala comunicación y los problemas conflictivos que incluso conducen a renunciar a un trabajo, así mismo, Marsollier (2016) afirmó que en muchos países y no solo en Perú, estamos acostumbrados a problemas como la inestabilidad laboral, el subempleo, el desempleo, etc., situaciones que hacen que el mundo laboral sea percibido como conflictivo. Este ambiente de trabajo que se percibe como estresante e influye en la psicología del trabajo, así mismo, varias personas pueden

enfrentar situaciones de conflicto rápidamente, pero otras no, esto depende de características tales como (nivel de educación, edad, sexo, etc.), también depende de factores psicosociales, como los medios y las estrategias desarrolladas en las empresas para abordar situaciones conflictivas.

Por otro lado, Salessi y Omar (2017) en Colombia, indicaron que la satisfacción del personal interno es lo mejor que puede lograr una empresa, ya que haber motivado, comprometido y satisfecho al personal en todas sus necesidades, es ideal para mejorar el rendimiento, la productividad y, lo más importante, alcanzar los objetivos que toda empresa quiere alcanzar. Asimismo, Álvarez, Yosa y Figueroa (2018) en Ecuador, afirmaron que las instituciones públicas y privadas de nivel superior buscan mejorar la satisfacción laboral, debido a los grandes cambios que se generan en su entorno y donde el mercado es más competitivo. Por lo tanto, estas instituciones apuntan a lograr competitividad para tener presencia en el mercado y con ese propósito han tomado la iniciativa de aplicar estrategias dirigidas a mejorar el problema que están atravesando, es decir, mejorar la satisfacción de sus trabajadores con el objetivo de ascender y ser una empresa competitiva.

El Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2017) afirmó que en el entorno laboral, la insatisfacción de los trabajadores ha aumentado en los últimos años, referenciada estadísticamente en un 20%. En un proyecto de investigación realizado por Trabajando (2016), se demostró que los colaboradores de las diferentes organizaciones del Perú se encuentran insatisfechos en su centro de trabajo, estadísticamente representado en un 76%, así mismo, el principal factor que motiva a desarrollar de manera correcta sus actividades es su familia 65%, es decir, que este porcentaje trabaja motivado solamente por el bienestar de su familia. Así mismo, Dávila (2016) en Arequipa, señaló que los empleados no están satisfechos por las siguientes razones: 7% debido a la falta de promoción, 10% por qué no se reconoce su talento, 10% porque no le permiten aportar nuevos conocimientos o ideas para el desarrollo de sus funciones, 12% porque las actividades que realiza no justifican su remuneración, 20% porque no disfruta de un ambiente agradable y finalmente el 22% indica por qué no ve las posibilidades de crecer en su trabajo. Por otro lado, Yabar (2016) argumentó que un 27% de colaboradores administrativos de la empresa Micro Red La Molina, evidenciaron un bajo nivel de

satisfacción en su trabajo, todo ello es resultado de la escasa comunicación dentro de la organización, puesto que los cambios que se realizan y se pretenden realizar no se da a conocer al personal interno, generando conflictos entre colaboradores y por ende la desmotivación para desenvolverse eficientemente en su centro de labores.

Por ende, en el ámbito local se tuvo una entrevista personalizada con la mayoría de los colaboradores, acompañada a su vez de una observación sistemática, dicha organización pertenece al rubro de servicio de administración pública, cuya actividad principal es brindar una atención personalizada al usuario, tras realizar un breve diagnóstico se logró evidenciar diversas problemáticas las mismas que se convierten en una preocupación no solo para los directivos sino también para los colaboradores, una de ellas es que los colaboradores no se sienten contentos con su trabajo, debido a la existencia de los problemas, así mismo, algunos colaboradores muestran conductas depresivas, ansiedad y miedo al no poder desarrollar las funciones asignadas y por ende esto puede afectar al buen funcionamiento de su desempeño laboral y vida personal, dado que propicia ausentismo, rotación y la poca claridad en la comunicación, resultados que afectan directamente al trabajador y su capacidad para afrontar las diversas situaciones de su entorno; otra preocupación para la organización es que se encuentran desconectados emocionalmente de sus trabajos, y como consecuencia esto reduce su nivel de productividad y por ende genera costo personal, social y económico muy importante. Estas condiciones generan que los colaboradores no le tomen interés al desarrollo de su trabajo, a las relaciones interpersonales y sobre todo al logro de sus objetivos, además se observó irritabilidad, sensación de impotencia o frustración, agotamiento físico y mental.

Sobre las consideraciones ya expuestas anteriormente, la investigación tuvo como finalidad responder la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020?

Por lo tanto, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral son temas que se han estudiado en diferentes contextos, pero pocos estudios se han realizado en

organizaciones del sector público, por lo que esto es crucial, debido a que en gran parte de las instituciones públicas existen muchas dificultades y estas dos variables son a menudo parte de la salud, y su impacto se refleja en cada dimensión de los seres humanos: corporalidad, cognición y emoción, relación social y espiritualidad. Es importante saber que para fomentar la salud mental de los colaboradores de cualquier organización, es importante que el ambiente de trabajo y las funciones que desempeña tengan un significado favorable para ellos. En este sentido, consideramos que los datos que se obtuvieron proporcionaron opciones de soluciones y mejoras, para hacer frente a la situación en la que viven y experimentan los colaboradores en los diferentes centros de trabajo y tomar acción para que el bienestar psicológico sea una variable importante en todo colaborador. Los resultados también sirvieron como información de fondo para otros grupos de personas con las mismas características y en diferentes ubicaciones; además, a través de los resultados obtenidos, se pueden tomar medidas para fortalecer la realidad problemática diagnosticada.

La hipótesis se planteó de la siguiente manera: H1: Existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020 y H0: No existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020. Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020, H0: No existe relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020, H1: Existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020 y H0: No existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020.

El objetivo del estudio fue: Determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020 y para cumplir con ello se planteó los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de bienestar psicológico y sus dimensiones en los

colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020. b) Identificar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020. C) Identificar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020. D) Identificar la relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, Vásquez y Agudelo (2017) en su investigación tuvieron como propósito reconocer el bienestar psicológico, satisfacción laboral, y el compromiso organizacional en los empleados del Sistema de Bibliotecas de una Institución de Educación Superior. Metodológicamente fue cuantitativo con diseño no experimental y para la recolección de información requerida utilizó el cuestionario. Se evidenciaron los principales resultados, demostrando que más del 60% de los colaboradores están satisfechos con su trabajo y tienen un compromiso organizacional positivo, el 25% tiene una satisfacción promedio y el 15% poca satisfacción. Por otro lado, el 65% de los empleados tiene un alto nivel de bienestar psicológico, el 28% tiene un nivel medio y el por último el 7% tiene un nivel bajo.

Así mismo, Valle (2015) realizó su investigación con el propósito de determinar si el bienestar psicológico influye en la rotación de personal; el estudio fue descriptivo – correlacional, donde logró concluir que el 86% de los encuestados mostró un bienestar psicológico alto, sin embargo, un porcentaje del 14% indicó un bajo nivel, porcentaje que corresponde a los colaboradores que han trabajado en dicha entidad durante dos a cuatro años. Con respecto a las dimensiones, se concluyó que: la autoaceptación del personal se encuentra en un alto nivel con un 74% y el 26% representa un nivel bajo, en comparación con las relaciones positivas, el 65% se encuentra en la categoría baja y el 35% con nivel alto, la autonomía, 60% está en la opción alta y 40% en la categoría baja, dominio del medio ambiente, 69% indicó tener un nivel alto y 31% nivel bajo, crecimiento personal, 72% nivel bajo y

28% indicó nivel alto y con respecto al propósito en la vida, 62% indicó situarse en un nivel alto y 38% nivel bajo.

Por otro lado, Torres (2015) realizó su estudio con la intención de identificar el nivel de satisfacción laboral y la posible asociación que esta variable puede tener sobre el estrés laboral. El enfoque de estudio fue cuantitativo, dado que las dos variables se midieron a través de un cuestionario, haciendo referencia a cada variable, y también fue de diseño correlacional no experimental. Para recopilar la información requerida se empleó la escala SL-SPC. Según el autor los resultados que se obtuvieron fueron que el 58% manifestó tener una satisfacción laboral baja en la organización, el 32% indicó alto nivel y el otro 10% nivel medio, así mismo, el 67% indicó que las condiciones laborales no son las adecuadas para que desarrollen eficientemente sus actividades asignadas, sin embargo, el 33% indicó lo contrario, respecto a los beneficios laborales, el 78% indicó tener un nivel bajo, dado que no está de acuerdo con dichos beneficios, el 18% nivel medio y el 4% nivel alto, las políticas administrativas, se sitúan en un nivel alto con un porcentaje de 65%, el 25% señaló nivel bajo y el 10% nivel medio, respecto al desarrollo personal, el 79% indicó tener un nivel alto y 16% señaló nivel medio y el 5% nivel bajo y por último respecto al desarrollo de tareas, el 58% manifestó tener un bajo nivel, el 32% un alto nivel y el 10% un nivel medio respectivamente.

De la misma manera, Cruz (2015) realizó su estudio con la intención de determinar el nivel de satisfacción del personal que trabaja en una Institución. Para lograr el objetivo desarrolló una investigación descriptiva. Los resultados evidenciaron que la satisfacción alcanzó un nivel alto 77%, lo que indicó que la mayoría del personal está muy satisfecho en su lugar de trabajo, sin embargo, el 23% indicó estar en un nivel medio, es decir, ese porcentaje no está muy satisfecho con la organización que trabaja, así mismo, es importante recalcar que la organización desarrolla estrategias que conducen a generar una satisfacción favorable en su personal interno, dado que de acuerdo con los resultados ninguna de las personas encuestadas están en un nivel bajo.

A nivel nacional, Lomas (2018) desarrolló su estudio con la finalidad de conocer la asociación entre la satisfacción laboral y la productividad. Así mismo, el

estudio fue descriptivo, dado que describió las propiedades de las variables estudiadas, además, también fue correlacional. Por otro lado, la escala de satisfacción laboral SL-SPC se utilizó para recopilar datos de 217 empleados. Con base en los resultados, el autor evidenció que el 34% de la muestra total tuvo una baja satisfacción laboral, el 57% nivel medio y alta satisfacción solo el 9%. En función a los componentes, el 52% hizo referencia que el ambiente de trabajo es inapropiado y el 48% indicó lo contrario, respecto a los beneficios laborales, el 65% indicó nivel bajo, el 32% se ubicó en un nivel medio y el 13% un alto nivel, referente a las políticas administrativas, el 56% indicó alto nivel, el 29% indicó un nivel medio y el 15% un nivel bajo, respecto al desarrollo personal, el 59% indicó tener un alto nivel, el 20% un nivel medio y el 21% nivel bajo, por último respecto al desarrollo de tareas, el 48% manifestó tener un bajo nivel, el 42% un nivel medio y el 10% se ubicó en un alto nivel.

Así mismo, Gutiérrez y Moya (2018) en su estudio tuvieron como propósito determinar la relación de las variables satisfacción laboral y el bienestar psicológico. Metodológicamente el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, así mismo, para el alcance de su propósito tomó el diseño correlacional. Por otro lado, la muestra de estudio consistió en 153 docentes de la institución, para recoger los datos utilizó el cuestionario. Los resultados estadísticos mostraron que, el 56% de los maestros tuvieron un nivel medio de satisfacción, un 39% nivel alto y posteriormente el 5% un bajo nivel. Respecto al bienestar psicológico se logró evidenciar que el nivel bajo representa el 2%, el nivel medio 41% y el nivel alto evidenció un porcentaje del 57%. Por otro lado, existe una relación positiva alta entre las variables con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.788 y un $p < 0.05$, lo que indica que la correlación también es significativa. Así mismo, condiciones físicas y bienestar psicológico también demostraron una relación de ,641, beneficios laborales ,027, las políticas administrativas ,492, relaciones sociales ,306, Desarrollo personal ,592, Desempeño de tareas ,557 y relación con la autoridad ,290.

Así mismo, López (2018) desarrolló su tesis con la finalidad de determinar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de Lima. El estudio fue descriptivo no experimental, donde utilizó el instrumento de bienestar psicológico de Ryff para recolectar información de 248 trabajadores. Los resultados demostraron que el nivel

de bienestar de los trabajadores se sitúa en un nivel bajo con el 74%, nivel medio 24% y nivel alto 2%, además, evidenció resultados según dimensiones, donde la autoaceptación alcanzó un nivel medio del 53%, bajo 26% y alto 21%, las relaciones positivas demostraron un nivel bajo del 88% y nivel medio 12%, autonomía alcanzó nivel alto del 60% bajo 35% y medio 5%, dominio del entorno evidenció nivel bajo del 65%, medio 27% y alto 8%, propósito en la vida demostró un nivel bajo del 50%, medio 30% y alto 20% y crecimiento personal nivel bajo 93% y nivel medio 7%.

Ortega y Quispe (2016) desarrollaron su investigación en Arequipa con el propósito de conocer la asociación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico. El estudio corresponde a una investigación descriptiva correlacional, además, no manipularon variables al usar el diseño no experimental, utilizaron dos cuestionarios para medir cada una de las variables y la muestra estuvo conformada por un total de 114 trabajadores. Los autores demostraron que las variables poseen una relación positiva alta significativa de 0.681, lo que refieren que al fortalecer los elementos de una variable puede mejorar la otra, además, también evidenciaron que la satisfacción laboral alcanzó un nivel bajo del 59% y nivel medio 41% y respecto al bienestar psicológico también demostraron un nivel bajo del 58%, nivel medio 23% y nivel alto 19%.

Así mismo, Huarca y Ruiz (2016) en su estudio plantearon como propósito conocer la asociación entre satisfacción laboral y bienestar psicológico, para su cumplimiento se basaron en un estudio descriptivo de diseño correlacional, donde la muestra de estudio fue de 15 empleados de 18 a 45 años de edad, a quienes se les aplicó dos cuestionarios correspondientes a cada una de las variables. Se obtuvo como resultados principales respecto al bienestar psicológico que un 39% evidenciaron un alto nivel, el 32% un nivel medio y el 16% demostró tener nivel bajo. En relación a la satisfacción laboral, el 54% indicó tener una satisfacción regular y el 23% una satisfacción baja. Finalmente, se concluyó que las dos variables se relacionan positivamente, alcanzando un coeficiente de 0.138 con un $p < 0.05$, lo que indica que es una correlación positiva baja, además esto indica que al tener mayor satisfacción laboral mayor es el bienestar psicológico. Por otro lado, las dimensiones de la satisfacción laboral también se asocian de manera positiva con el bienestar psicológico. Condiciones de trabajo 0.159, supervisión 0.248,

promoción y capacitación 0.136 todas las dimensiones indican una correlación baja con un $p < 0.05$.

En el contexto local, Sanavia y Vilcarromero (2018) en su investigación tuvieron como propósito identificar el nivel de satisfacción laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo, metodológicamente el estudio descriptivo, usando para el recojo de información el cuestionario, el cual se administró a 117 colaboradores. Los autores alcanzaron baja insatisfacción 48%, parcial satisfacción 28%, baja insatisfacción 20% y alta satisfacción 4%. En función a las condiciones físicas se evidenció que esta posee una alta satisfacción de 44%, parcial insatisfacción 29%, parcial satisfacción 18% y 9% baja satisfacción, políticas administrativas mostro parcial insatisfacción 47%, regular satisfacción 37%, parcial satisfacción 9% y baja insatisfacción 7%, relaciones sociales alta satisfacción 46%, parcial satisfacción 28%, parcial insatisfacción 14%, baja satisfacción 12%, desarrollo personal parcial insatisfacción 35%, regular satisfacción 30%, parcial satisfacción 20%, baja satisfacción 15%, desempeño de tareas, parcial insatisfacción 32%, regular satisfacción 30%, parcial satisfacción 20% y baja insatisfacción 18%, relaciones con la autoridad, parcial insatisfacción, 39%, regular satisfacción 35%, alta satisfacción 16% y baja insatisfacción 10%.

De manera similar, la tesis de Carrión (2018) tuvo como finalidad determinar si el clima organizacional se correlaciona positivamente con la variable de satisfacción laboral, el tipo de investigación fue descriptivo y al mismo tiempo utilizó el diseño correlacional. La muestra fue distribuida por 30 empleados administrativos, hombres y mujeres, así mismo, los datos se recolectaron a través del cuestionario. Los principales resultados mostraron que la satisfacción laboral es estadísticamente baja, representando el 60%, del mismo modo, el 30% de los empleados encuestados mostraron un nivel medio, y el último 10% mostró una mayor satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, Chuquilín y Soto (2018) realizaron una investigación para determinar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El estudio se realizó utilizando un enfoque descriptivo correlacional, dado que utilizó la escala de satisfacción laboral para su medición de variable. La muestra fue de

40 trabajadores que respondieron una serie de preguntas sobre las variables del estudio. Los autores llegaron a los resultados, donde el 62.50% perciben la satisfacción laboral en un nivel bajo, es decir, que no se encuentran conforme con las condiciones de la organización donde desarrollan sus actividades, y por otro lado el 32.50% indicó tener un nivel medio y solamente el 5% manifestó tener un nivel alto de satisfacción. Finalmente los autores, lograron concluir que la empresa debe tomar medidas necesarias para mejorar los problemas evidenciados en los resultados del estudio.

Así mismo, Cieza y Rivadeneira (2017) desarrollaron su investigación para determinar la asociación entre bienestar psicológico y clima organizacional, la metodología del estudio fue descriptiva correlacional, como muestra consideraron a 150 colaboradores de la organización estudiada, aquellos se les evaluó el cuestionario de satisfacción laboral. A través de los datos estadísticos que obtuvieron, lograron determinar que el bienestar psicológico se sitúa en un nivel bajo con un porcentaje de 41.3%, seguido por un nivel medio de 47.4% y 11.3% representa un nivel alto respectivamente.

El bienestar psicológico es un tema muy amplio y muy importante en los negocios porque incluye aspectos subjetivos, sociales y psicológicos, justamente conductas que se relacionan con la salud las cuales hacen que los individuos trabajen activamente. Por lo tanto, podemos decir que implica una serie de sentimientos y emociones que se refieren a cómo las personas evalúan sus vidas a escala global. De la misma manera, no está relacionado con satisfacer nuestras aspiraciones individuales, ya que eso sería algo temporal. Para conocer más de ello se considero a la Teoría de la autodeterminación. Según Ryan y Deci (como se citó en Huarca, 2016), señalaron que los fundamentos de la automotivación y la integración de la personalidad están formados por las necesidades psicológicas de los seres humanos. También afirmaron que el entorno social que desarrollan alenta u obstaculiza estos procesos positivos, por lo que es importante tener en cuenta que el entorno social es la clave para un desarrollo y funcionamiento adecuado. Por otro lado, argumentan que el entorno social que no puede promover el apoyo a estas necesidades y no puede proporcionar resultados satisfactorios a las personas, puede dar lugar a desequilibrios y enfermedades humanas. Por otro lado,

el modelo de acercamiento a la meta. Cantor y Cols (como se citó en Huarca, 2016), afirmaron que se refiere a cambios en el desarrollo y diferencias individuales, que permiten determinar los signos de felicidad o bienestar. Como objetivos inferiores, se consideran los esfuerzos individuales del ser humano que realiza en su vida diaria, además, los valores y las metas son la guía de la vida de cada individuo. En vista de lo anterior, el modelo determinó que el bienestar de una persona depende tanto de los objetivos y sus valores. Es decir, que el individuo alcanza su felicidad y la mantiene en el área que cree que es importante.

El bienestar psicológico fue respaldado por las teorías de la psicóloga Carol Ryff, quien ha trabajado arduamente para determinar qué pilares o dimensiones tienen un impacto importante en la calidad de nuestras vidas. La psicóloga logró diseñar un cuestionario para evaluar los niveles de bienestar psicológico del personal. El potencial en los individuos ha extraído seis criterios los cuales son importantes para lograr el autocontrol. Considerando el modelo de bienestar psicológico de Ryff (como se citó en Rivera, 2015), Este modelo fue desarrollado bajo el concepto de bienestar psicológico (BP), logrando conceptualizar la BP como el crecimiento de habilidades y desarrollo personal, en la cual los individuos muestran indicadores de función positiva. En general, está relacionado con la función efectiva de los seres humanos, porque las personas están tratando cada vez más de hacer frente a las diferentes situaciones en su entorno y aprender de ellas para darle sentido a la vida. En otras palabras, el bienestar psicológico hace referencia a la autoevaluación de los seres humanos respecto a la definición de sus propias vidas, de esta manera en los individuos con alta felicidad o bienestar predominará siempre los factores positivos sobre los aspectos negativos.

La psicóloga Ryff (1989) conceptualizando el bienestar psicológico, definió seis elementos fundamentales para evaluar el bienestar de una persona, las mismas que se detallan a continuación:

Autoaceptación: Esta dimensión se refiere a la aceptación de uno mismo y de todos los factores negativos y factores positivos que el ser humano ha tenido en su pasado, lo esencial de esta dimensión es que no cae en situaciones de impotencia porque quieren corregir o interferir en los aspectos que sucedió en el pasado. Cabe

mencionar que si la persona acepta su cuerpo, pensamientos y emociones, es más probable que tenga una visión positiva de sí misma. Por otro lado, si la persona carece de autoestima y, especialmente, si le resulta muy difícil aceptarse tal como es, puede sentirse abrumado por esta insatisfacción, por lo que no sabe dónde comenzar a cambiar los aspectos que pueden intervenir. Relaciones positivas: Esta es la capacidad de una persona para interactuar activamente con los demás, por lo que la interacción entre los dos lados debe ser abierta y sincera. Las personas que intentan establecer y mantener relaciones positivas con las personas que los rodean tienden a construir conexiones que les proporcionan una mayor calidad emocional. Por lo tanto, esto significa ser una persona con capacidad de empatía frente a los demás, sin embargo, aquellos que obtienen un puntaje más bajo en este sentido a menudo tienen una buena oportunidad de no llevarse bien con los demás, especialmente la dificultad de mantener una relación positiva.

Autonomía: Esta dimensión se refiere a aquellas personas que tienen la capacidad de elegir, tomar decisiones y soportar las consecuencias que pueden ocurrir, es decir, hace referencia a la independencia de un individuo en todos los factores de su vida cotidiana. El ser humano con un alto grado de autonomía puede mostrar una mayor resistencia a las opiniones o sugerencias de otras personas o incluso a sus propios impulsos. Sin embargo, las personas con bajos niveles de autonomía pueden guiarse por las sugerencias de su entorno, así mismo tienen la capacidad de comprender los pensamientos de los demás. Dominio del entorno: Es aquella que define a la persona para enfrentarse a diferentes situaciones en el entorno. Las personas con mayor dominio pueden hacer frente fácilmente a entornos difíciles y, lo más importante, tener la capacidad de adaptarse a entornos adversos. Sin embargo, las personas con un nivel inferior de dominio a menudo tienen dificultades para adaptarse o superar las diversas adversidades a los cuales hacen frente en su vida cotidiana.

Propósito en la vida: Como su nombre lo indica, nos permite determinar la necesidad de que los humanos encuentren el propósito correcto para sus vidas. Además de las metas realistas, uno debe establecer metas claras y aceptables que puedan lograrse satisfactoriamente, pero esto dependerá de mucho esfuerzo y dedicación. Es importante mencionar que si una persona alcanza un nivel superior

aquí, significa que ha logrado encontrar un significado a su vida, y lo más importante es dar sentido al pasado, presente y futuro, pero si el puntaje es bajo, quiere decir que las personas no pueden encontrar un propósito claro, pueden sentir que no tienen dirección o que solamente pierden el rumbo. Crecimiento Personal: La última dimensión (pero no menos importante) se refiere a la capacidad de los humanos para aprender de sí mismos y, lo más importante, la capacidad que tienen para aceptar experiencias nuevas y desafiantes. Las personas que necesitan fortalecer su crecimiento personal son aquellas que están aprendiendo constantemente, ansiosas por continuar mejorando su personalidad y comprender claramente los recursos necesarios para hacer posible el crecimiento personal.

El bienestar en el ámbito laboral. En el lugar de trabajo, la felicidad es un factor muy importante porque puede hacer que los empleados se sientan felices y, lo más importante, es que cada empleado se sienta motivado en su trabajo y a la vez comprometido con los objetivos organizacionales, lo que genera resultados favorables para la misma. El bienestar laboral no solo significa que una persona está sana o no tiene una enfermedad, sino que también significa estar emocionalmente saludable, lo que hace que las personas estén felices con lo que hacen o con las actividades que desarrollan de manera habitual en la organización. Si un empleado no está satisfecho con su lugar de trabajo, definitivamente tendrá un impacto negativo en su vida personal. Cabe señalar que las personas que no tienen bienestar en el lugar de trabajo, generan desmotivación en las personas que los rodean y las consecuencias pueden ser completamente perjudiciales para los propios trabajadores y para la organización. Por lo tanto, las organizaciones deben mejorar el bienestar de los empleados internos. La felicidad o el bienestar es vital para la vida de cualquier persona y tiene un rol importante en el trabajo, puesto que es ahí donde permanece mayor tiempo, y para que pueda demostrar resultados favorables definitivamente el trabajador debe encontrarse feliz o satisfecho con la compañía. Algunos elementos que una organización debe considerar y sobre todo que según estudios permiten o logran alcanzar la felicidad del trabajador son, las condiciones económicas, el ambiente de trabajo, la motivación, los beneficios laborales son algunos de los más importantes que permiten lograr la felicidad del trabajador (Caurin, 2018).

La satisfacción laboral es primordial para que cualquier empresa alcance sus objetivos establecidos, ya que contar con personal satisfecho hará que ellos mismos se auto motiven y se comprometan con la organización, dando sus mejores esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales. Según la teoría de los dos factores de Herzberg (como se citó en Casan, 2015). Existen dos factores: factores externos y factores internos: en donde los factores externos son los incentivos que los trabajadores reciben para realizar sus funciones designadas correctamente, como las retribuciones, el entorno laboral, seguridad laboral y las relaciones entre colegas. La relación con la organización y la calidad de la supervisión son definitivamente factores diferentes en este contexto, pero los factores anteriores son los más importantes. Los factores intrínsecos, también conocidos como factores internos, están directamente relacionados con las posiciones y actividades desarrolladas regularmente de los trabajadores, y estos factores están relacionados con el desarrollo personal, el crecimiento profesional, el reconocimiento y el logro de cualquier actividad, sus objetivos, responsabilidades y el mismo trabajo realizado en la organización.

La satisfacción laboral fue respaldada por la teoría de la psicóloga Sonia Palma, autora de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), quien identificó con éxito los factores que miden correctamente dicha variable. Factores de la Satisfacción Laboral. Palma (como se citó en Pérez, 2017) da a conocer 7 dimensiones que conforman la satisfacción laboral. También señaló que la satisfacción en el trabajo se basa en el ambiente laboral, el entorno en el que trabajan los trabajadores y los diversos aspectos que afectan su sentir anímico, salud física y mental, razón por la cual los trabajadores pueden tener opiniones positivas o negativas basadas en su percepción del entorno laboral. Como se mencionó anteriormente, existen siete dimensiones, lo que ayudará a evaluar la satisfacción del personal. En otras palabras, estas siete dimensiones o factores pueden diagnosticar la satisfacción del trabajador. Es importante dar a conocer que la mejora de la satisfacción laboral se basa en diferentes factores del desarrollo de la empresa: siendo el entorno laboral más importante que satisface a los empleados y se desempeña bien en el trabajo. Hay muchos factores involucrados bienestar físico y mental de los colaboradores, los mismos que pueden conducir a una

conciencia negativa o positiva del entorno laboral, y en este entorno, desarrolla el trabajo diario. Según Alles (2016), señala que la satisfacción laboral hace referencia al cumplimiento y el desempeño de sus actividades diarias de cada trabajador. Del mismo modo, la satisfacción de los trabajadores se considera teniendo en cuenta las emociones y los sentimientos de su lugar de trabajo. Parecen ser negativos, pero también pueden ser positivos, porque la satisfacción depende de muchos factores que crean felicidad entre los trabajadores y satisfacen sus necesidades individuales. Es importante enfatizar que la satisfacción laboral tiene un impacto positivo en las funciones asignadas a una persona, es decir, si no está satisfecho, no tendrá la motivación y el compromiso adecuado para cumplir con lo que ha sido asignado sin embargo, el trabajador que sigue satisfecho tiene una mayor responsabilidad y su compromiso es mayor hasta que cumpla con lo establecido.

La psicóloga Palma (1999) reveló siete factores que tiene como propositivo evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, de la misma manera estas dimensiones permiten medir la satisfacción general, a continuación se define cada una de ellas:

Condiciones físicas y/o Materiales: Este es uno de los principales factores que deben considerarse para promover las actividades de los empleados de la empresa. Es importante conocer que un ambiente confortable conlleva a la satisfacción del personal, dado que este desarrolla sus funciones con la mayor comodidad posibles, así mismo esto permite que el trabajador conlleve a mejorar su rendimiento laboral, cabe mencionar que los materiales que son asignados a cada trabajador para el desarrollo de sus actividades también intervienen en su satisfacción y sobre todo en su rendimiento laboral; Beneficios Laborales y/o Remunerativos: los beneficios salariales dentro de una empresa, son fundamentales para lograr la satisfacción de cualquier empleado, dado que esta acción logra satisfacer una serie de necesidades fisiológicas del individuo. Así mismo los trabajadores con una remuneración adecuada, tienden a sentir más motivados con sus actividades y a sobre pasar los objetivos establecidos por la organización; Políticas Administrativa: Estas políticas son regulaciones o reglas institucionales diseñadas para regular las relaciones laborales y establecer vínculos directos con los trabajadores para lograr los objetivos propuestos. También aclaran

la manera en que se alcanzan los objetivos y se utilizan como guía para determinar la dirección general y el alcance de las tareas aceptables para la obtención de las metas establecidas. Apoyan el monitoreo y la toma de decisiones y ayudan a coordinar el plan que establece la organización.

Relaciones Sociales: Se basan en la relación entre el individuo y la institución en la que trabajan o con sus compañeros de trabajo. Las buenas relaciones interpersonales pueden generar credibilidad y confianza. La comunicación efectiva puede conducir al respeto mutuo, la comprensión, el entendimiento, para mejorar las debilidades y fortalezas a la vez fomentar el desarrollo laboral entre las personas, el buen desempeño y el acceso a los proveedores de servicios. La forma de trabajar está vinculada a una mentalidad positiva que busca hacer que el trabajo sea más satisfactorio y productivo. Por el contrario, si los trabajadores piensan que su trabajo es rutinario y pacífico, su desempeño disminuirá y puede extenderse a otros miembros; **Desarrollo Personal:** es aquel que está buscando una persona para mejorar su conocimiento y el desarrollo de su talento, ya sea para tener un mejor desarrollo para alguna ocupación personal o en las actividades que tiene a cargo dentro de una organización; **Desarrollo de Tareas:** se refiere a las acciones que hace el trabajador para cumplir con sus funciones habituales dentro de la empresa que se desenvuelve como trabajador y las **Relación con la Autoridad:** Es un elemento muy importante que cualquier organización debe manejarlo de manera correcta, si el jefe tiene un comportamiento adecuado y una comunicación eficaz con su equipo de trabajo, permitirá que estos se encuentren satisfechos tanto con sus actividades que desarrollan y también con las relaciones interpersonales que pueden mantener con la autoridad, es decir las comunicación entre trabajador – autoridad y autoridad – trabajador. Si la autoridad no es comprensible, no reconoce el trabajo de su equipo, no apoya en los momentos más difíciles, es muy probable que el trabajador se sienta descontento y sobre desmotivado el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo si sucede todo lo contrario, es decir si el jefe tiene el comportamiento más adecuado, los trabajadores tendrán mayor satisfacción y sobre todo se genera la confianza, la comunicación es más fluida y sobre todo que estos pueden sentirse en plena satisfacción con sus actividades y darán lo mejor de ellos para alcanzar los objetivos empresariales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Cuantitativa. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2016), "se caracteriza por el uso de técnicas y métodos cuantitativos relacionados con el uso de unidades de amplitud, medición, observación y análisis de medición, muestreo, procesamiento estadístico" (p.97).

Por esta razón, el enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que las variables se midieron mediante un cuestionario, el cual estuvo conformado por una lista de preguntas que respondieron los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo con la finalidad planteada. de recopilar la información necesaria y probar la hipótesis

Diseño de investigación: No experimental-transaccional descriptivo correlacional. Según Hernández et al., (2016) sustentan que un estudio es de diseño no experimental, dado que no se manipula en ninguna circunstancia las variables, es decir, la información es obtenida tal y como se encuentre.

Este diseño fue utilizado en la investigación, puesto que las variables de estudio no se manipularon en ninguna circunstancia, es decir, cada uno de los factores de las variables fueron observados y analizados en su contexto natural.

Transaccional o transversal. Según Hernández et al., (2016) una investigación es de corte transaccional, ya que la información es obtenida en un momento único.

Por lo tanto, en la investigación se recopiló información de las dos variables en un solo momento.

Descriptiva. Según Hernández., et al (2016), afirman que un estudio es descriptivo, puesto que consiste en recopilar información referente a los "atributos humanos, las características, instituciones sociales, y también pueden denominarse estudios de diagnóstico o levantamiento de datos" (p.92).

En el trabajo de investigación se describieron las propiedades de las variables bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Correlacional. De acuerdo a Hernández et al., (2016) un estudio correlacional tiene como finalidad determinar el grado de asociación entre dos o más variables.

Por lo tanto, el estudio fue correlacional, dado que se describieron las características y se estableció el grado de asociación entre las variables estudiadas en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo 2020.

3.2. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variable bienestar psicológico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	Ryff (como se citó en Rivera, 2015) definió el BP como desarrollo de habilidades y crecimiento personal, en el cual los individuos muestran indicadores de función positiva.	El bienestar psicológico se midió a través de seis dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de la vida y crecimiento personal.	Autoaceptación	1,7,8,11,17,25,34	Escala de Bienestar Psicológico Alto = 70-99 Medio= 40-60 Bajo = 1-30
			Relaciones positivas	2,13,16,18,23,31	
			Autonomía	3,5,10,15,27	
			Dominio del entorno	6,19,26,29,32	
			Propósito de la vida	9,12,14,20,22,28,33,35	
			Crecimiento Personal	4,21,24,30	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variable satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Palma (como se citó en Pérez, 2017) da a conocer que la satisfacción laboral surge a través de diferentes factores que desarrolla la organización, entre ellos se tiene al ambiente de trabajo que es lo más importante para que el trabajador se encuentre satisfecho y demuestre un buen rendimiento en sus actividades.	La satisfacción laboral se midió a través de siete dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.	Condiciones físicas y/o materiales	1,13,21,28,32	Escala de satisfacción laboral SL/SPC
			Beneficios laborales y/o remunerativos	2,7,14,22	Alta = 168 -+
			Políticas Administrativas	8,15,17,23,33	Parcial satisfacción laboral = 149-167
			Relaciones sociales	3,9,16,24	Regular = 112-148
			Desarrollo Personal	4,10,18,25,29,34	Parcial insatisfacción laboral=93-111
			Desempeño de tareas	5,11,19,26,30,35	Baja= 0-92
			Relación con la autoridad	6,12,20,27,31,36	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández, et al (2016), dan a conocer que es "un conjunto de todos los sucesos que coinciden con ciertas características, es decir, todo el fenómeno a estudiar, donde la población tiene características comunes que se estudian y se les da origen"(p. 174).

La investigación comprendió a una población de 100 trabajadores pertenecientes a una municipalidad de Chiclayo, los mismos que tuvieron más de un año de antigüedad en la organización, entre las edades de 23 - 70 años. Por lo tanto, al contar con una población reducida, no se aplicó ningún tipo de muestra y se consideró al total de la población.

Criterios de Exclusión

Se excluyó de la investigación colaboradores que fueron contratados en modalidad de locadores en la empresa, ya que el personal que tiene poco tiempo en la organización aún está adaptándose al ambiente laboral, colaboradores que gozaban de licencia, periodo vacacional, sanciones y colaboradores que se negaron a firmar el consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio, como técnica se utilizó la encuesta. Según Valderrama (2015) es un conjunto de preguntas utilizadas para medir actitudes y conocimientos. Por lo tanto, la encuesta permitió recopilar información a través de las respuestas que proporcionó la muestra de estudio, de acuerdo con el cuestionario de cada variable.

Instrumento. La psicóloga Carol Ryff creó la escala de bienestar psicológico en 1989 y fue adaptada en Perú por Pérez (2017), esta escala tiene como objetivo medir la percepción adecuada del bienestar psicológico. La escala se conforma por 35 ítems y mide seis dimensiones, que se distribuyen de la siguiente manera: autoaceptación (siete ítems), relaciones positivas (seis ítems), autonomía (cinco ítems), control ambiental (seis preguntas), propósito en la vida (ocho preguntas)

crecimiento personal (cuatro preguntas). El instrumento se puede aplicar a adultos y adolescentes de ambos sexos, pero deben tener un grado cultural básico para que puedan comprender correctamente las instrucciones, la aplicación del instrumento toma aproximadamente 20 minutos y los resultados se clasifican en la escala Likert, que van desde Totalmente de acuerdo (6) hasta Totalmente en desacuerdo (1).

En la investigación se obtuvo las categorías de evaluación, validez y confiabilidad, considerando una población de 300 colaboradores administrativos, con edades de 23 a 70 años pertenecientes a cuatro municipalidades de la región Lambayeque (Pátapo, Pucalá, Pomalca y Picsi). Los resultados fueron los siguientes:

Categorías de evaluación: Las categorías para la evaluación de la escala de bienestar psicológico son las siguientes: bajo 58-98, medio 99-130, alto 131-179.

Validez: se realizó la validez de constructo utilizando el método ítem – test, donde se evidenció que los índices de los ítems oscilan entre 0.25 y 0.69, lo que permite hacer referencia que los ítems del cuestionario son válidos, es decir, miden lo que el cuestionario busca medir.

Confiabilidad. Se utilizó el método de división por mitades, alcanzando un resultado general de 0.89, lo que indica que la consistencia interna del instrumento tiene un alto nivel. En cuanto a la confiabilidad de las dimensiones, los resultados son los siguientes: autoaceptación 0.88, relaciones positivas 0.83, autonomía 0.81, dominio del medio ambiente, 0.90, propósito de vida 0.92 y crecimiento personal 0.87.

Instrumento. Escala de satisfacción laboral - SL-SPC fue creada por Sonia Palma Carrillo en 1999. La escala tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en organizaciones de acuerdo con sus dimensiones, el alcance de la aplicación es en adultos mayores de 18 años de edad, ambos sexos, con un tiempo de aplicación de aproximadamente 20 minutos. Asimismo, se compone de siete dimensiones y 36 ítems, que se distribuyen de la siguiente manera: condiciones físicas y / o materiales (cinco ítems), beneficios laborales y / o remunerativos (cuatro

ítems), políticas administrativas (cinco ítems), relaciones sociales (cuatro ítems), desarrollo personal (seis ítems), Desarrollo de tareas (seis ítems) y relación con la autoridad (seis ítems). Para la calificación, hay cinco alternativas en la escala de Likert, que tienen una puntuación diferente, desde Acuerdo total (5) hasta Desacuerdo total (1).

En la investigación se obtuvo las categorías de evaluación, validez y confiabilidad, considerando una población de 300 colaboradores administrativos de ambos sexos, con edades de 23 a 70 años pertenecientes a cuatro municipalidades de la región Lambayeque (Pátapo, Pucalá, Pomalca y Picsi). Los resultados fueron los siguientes:

Categorías de evaluación: La evaluación de la escala es la siguiente: Alta satisfacción 143-164, parcial satisfacción laboral 119-142, regular satisfacción 95-118, parcial insatisfacción laboral 71-94 y baja satisfacción 47-70.

Validez: se realizó a través de la validez de constructo utilizando el método ítem – test, donde se logró evidenciar que los índices de los ítems oscilan entre 0.43 y 0.66, lo que permite afirmar que los ítems del cuestionario son válidos, es decir, miden lo que el cuestionario busca medir.

Confiabilidad: Se utilizó el método de división por mitades, donde se obtuvo un resultado general de 0.94. En cuanto a las dimensiones, la confiabilidad es la siguiente: condiciones físicas y / o materiales 0.86, beneficios laborales y / o remunerativos 0.85, políticas administrativas 0.82, relaciones sociales 0.84, desarrollo personal 0.88, desarrollo de tareas 0.89 y relación con la autoridad 0.85.

3.5. Procedimiento

Por la coyuntura que se ha generado a causa del nuevo coronavirus también denominado COVID-19, fue necesario realizar la recolección de datos a través de la comunicación virtual. Por lo tanto, se logró obtener una base de datos donde los colaboradores se comprometieron a responder el cuestionario a través de llamada telefónica, además, por el mismo medio, se les proporcionó toda la información

necesaria, como el objetivo del cuestionario, la calidad en la que será evaluado y el tiempo de aplicación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través del programa estadístico informático SPSS V.25, el cual permitió analizar los datos recolectados y para su mayor compleción, dichos datos se distribuyeron en tablas y figuras, además, se utilizó el Rho de Spearman para analizar la correlación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Estos fueron seleccionados en la investigación, los mismos que están detallados en el Código de Ética del Psicólogo Peruano (2017) y Principios éticos de los Psicólogos y código de conducta (APA, 2010).

Principio de beneficencia, los profesionales en psicología se desempeñan profesionalmente por el bienestar de las personas con las que interactúan y toman la responsabilidad de no generar daño, así mismo, según el artículo 25 del Colegio de Psicólogos del Perú, el psicólogo en una investigación debe tener como objetivo primordial el bienestar de los participantes. En el estudio este aspecto ético fue utilizado ya que la investigadora fue responsable de velar por la tranquilidad de todos los participantes, así mismo, el cuestionario se ejecutó sin hacer daño moral y físico a todas las personas que participaron.

Consentimiento informado para la investigación: los psicólogos deben solicitar autorización en las organizaciones antes de realizar una investigación, luego al obtener el consentimiento informado con todos los términos requeridos, deben informar a las personas que van a participar del estudio, en que va a consistir la investigación, la duración y los procedimientos que se llevarán a cabo. Tal como dice en el Artículo N° 24 del código de ética del psicólogo Peruano, en cualquier trabajo de investigación que se realice con personas, los psicólogos deben de contar con un consentimiento informado de las organizaciones en donde se realice la investigación. Así mismo, en la investigación este principio se utilizó siguiendo los lineamientos necesarios, es decir se transmitió la información para que el

participante conozca perfectamente el fin de la investigación y todo lo que fue necesario para la aplicación del cuestionario, así mismo, el participante firmo el consentimiento informado para que pueda ser partícipe del instrumento.

Confidencialidad, Todo psicólogo tiene como obligación, tomar precaución con la información recolectada a través de evaluaciones e investigaciones con personas, ya que debe proteger la información obtenida teniendo en cuenta la existencia de reglas institucionales, profesionales y científicas. En el artículo 57, la expresión de información, ya sea oral o escrita, o que comprometa tecnología, debe llevarse a cabo de manera que no identifique a la persona, grupo o institución involucrada.

IV. RESULTADOS

La siguiente tabla muestra la relación Rho de Spearman entre las variables bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Tabla 3

Correlación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,00 0
		N	100

** La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la tabla muestran que existe relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.908, siendo una correlación muy alta por aproximarse a la unidad, además es significativa con ,000. Por lo tanto, se puede argumentar que, los colaboradores con alto bienestar psicológico predominarán siempre los aspectos positivos sobre los aspectos negativos, además, esto permitirá elevar su nivel de satisfacción y demuestren mayor compromiso con sus actividades asignadas.

La siguiente figura evidencia el nivel de la variable bienestar psicologico en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

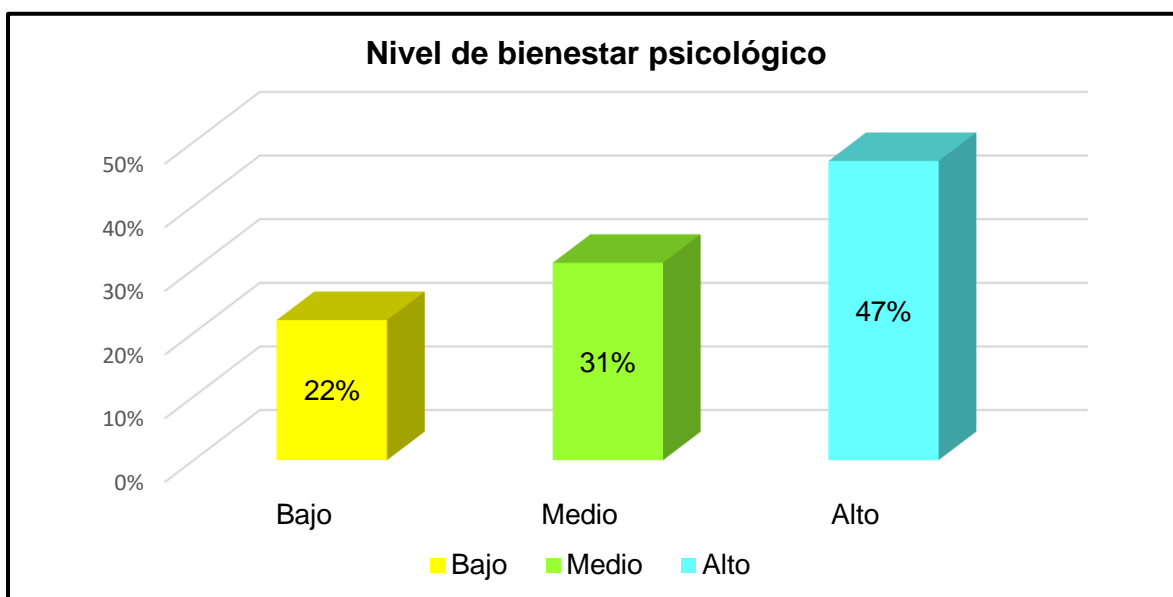


Figura 1.

Fuente: Elaboración propia

La figura muestra el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, los cuales demostraron tener un nivel alto del 47%, esto indica que la mayoría de los colaboradores poseen alta felicidad en su trabajo y sobre todo que constantemente buscan la mejor manera de afrontar sus adversidades, ideando diversas maneras de poder manejarlos y aprendiendo de ello para poder darle sentido a su vida. Por otro lado, el 22% logro situarse en el nivel bajo, reflejando la problemática al hacer referencia que los colaboradores que se encuentran dentro de este porcentaje tienden a tener dificultades para afrontar las adversidades de su entorno, lo cual no solamente afecta a su salud mental, sino también al sentido de su vida.

La siguiente figura muestra el nivel de bienestar psicológico según sus dimensiones en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

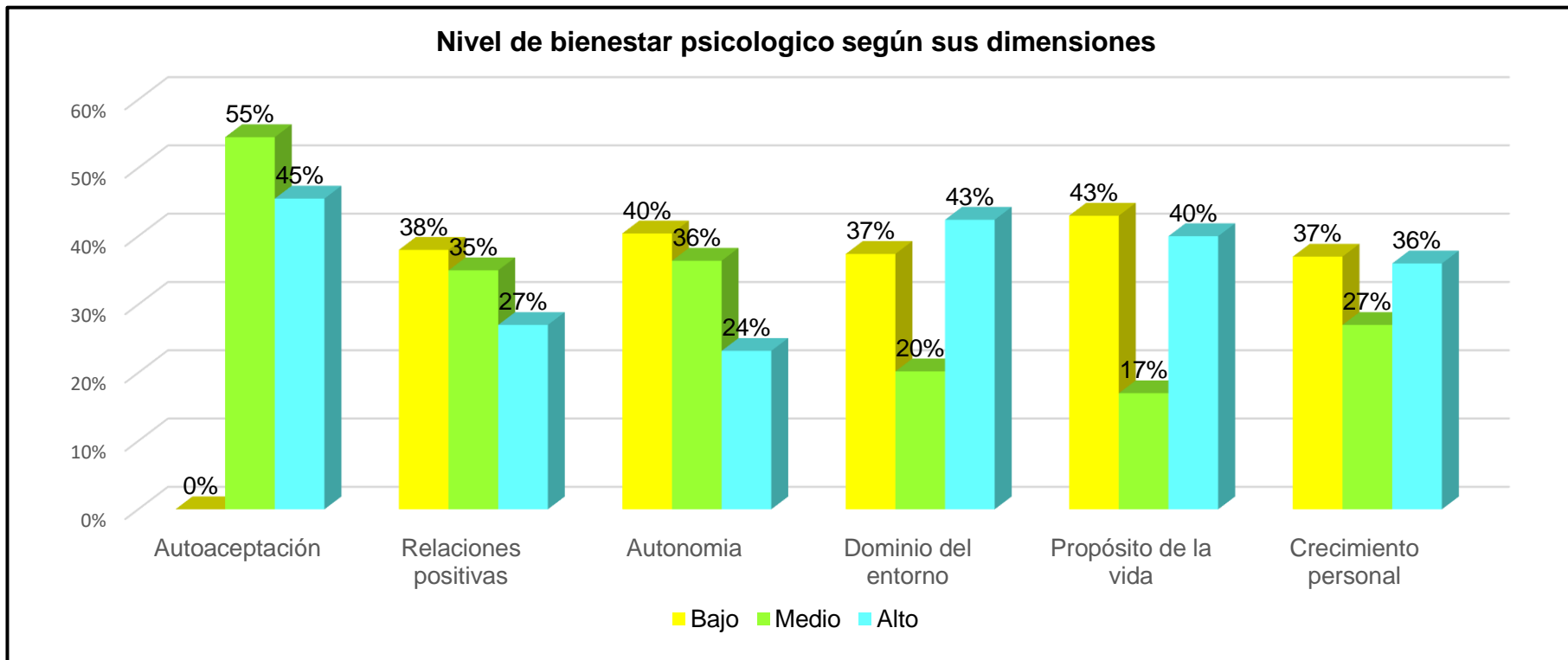


Figura 2:

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior se puede apreciar el nivel de las dimensiones de bienestar psicológico de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Se puede apreciar que la dimensión **autoaceptación** se sitúa en un nivel medio con un valor estadístico del 55%, esto indica que mayormente los colaboradores presentan indiferencia al momento de auto valorarse o aceptarse tal y como son, pero en ciertas ocasiones estos pueden reconocer sus errores e incluso proyectarse hacia el futuro con una actitud positiva. Sin embargo, el 45% logró situarse en la categoría alta, esto quiere decir, que este porcentaje de colaboradores se caracterizan por reconocer sus factores positivos y negativos que han tenido en el pasado, además, se aceptan a sí mismos y tienden a tener una visión positiva.

De manera similar, la dimensión relaciones positivas alcanzo un nivel bajo del 38%, es decir que la mayoría de los colaboradores no tienen la capacidad de interactuar activamente con sus compañeros de trabajo, lo cual conlleva a genera deficiencias en el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, es importante precisar que existe un porcentaje del 27% que se encuentra dentro del nivel alto, esto quiere decir, que los colaboradores tienden a fomentar las relaciones positivas en con sus compañeros de trabajo y buscan mutuamente generar un ambiente cálido.

Así mismo, la dimensión **autonomía** también demostró un nivel bajo del 40%, resultado que indica que la mayoría de los colaboradores no tienen la capacidad de elegir, tomar decisiones y sobre todo asumir las consecuencias que pueden ocurrir, pero existe un porcentaje del 24% que se sitúa en el nivel alto y que indica que este porcentaje si tiene las suficientes capacidades para poder tomar las mejores decisiones y asumir las posibles consecuencias que estas pueden generar.

Respecto al **dominio del entorno** se alcanzó un nivel alto del 43%, es decir que la gran cantidad de colaboradores tienen la capacidad de adaptarse fácilmente a los entornos adversos, sin embargo, hay un porcentaje del 20% que se sitúa en el nivel medio, los cuales naturalmente se caracterizan por presentar mayores

deficiencias respecto a los aspectos exigencias laborales o adaptación a los diferentes cambios que puedan darse.

Además, la dimensión **propósito de la vida** demostró situarse en el nivel bajo con el 43%, lo que significa que los colaboradores en su gran mayoría no encuentran el propósito correcto para sus vidas, sin embargo, existe un porcentaje considerable del 40% que se sitúa en la categoría alta, los cuales se caracterizan por demostrar todo lo contrario.

Finalmente la dimensión crecimiento personal también alcanzó un nivel bajo del 37%, lo que permite deducir que los colaboradores no tienden a aceptar los desafíos de la vida y necesitan fortalecer su crecimiento personal. Sin embargo, es fundamental recalcar que existe un porcentaje del 36% que se sitúa en la categoría alta y que definitivamente están dispuesto a afrontar los retos de la vida.

La siguiente figura evidencia el nivel de la variable de satisfacción laboral en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo

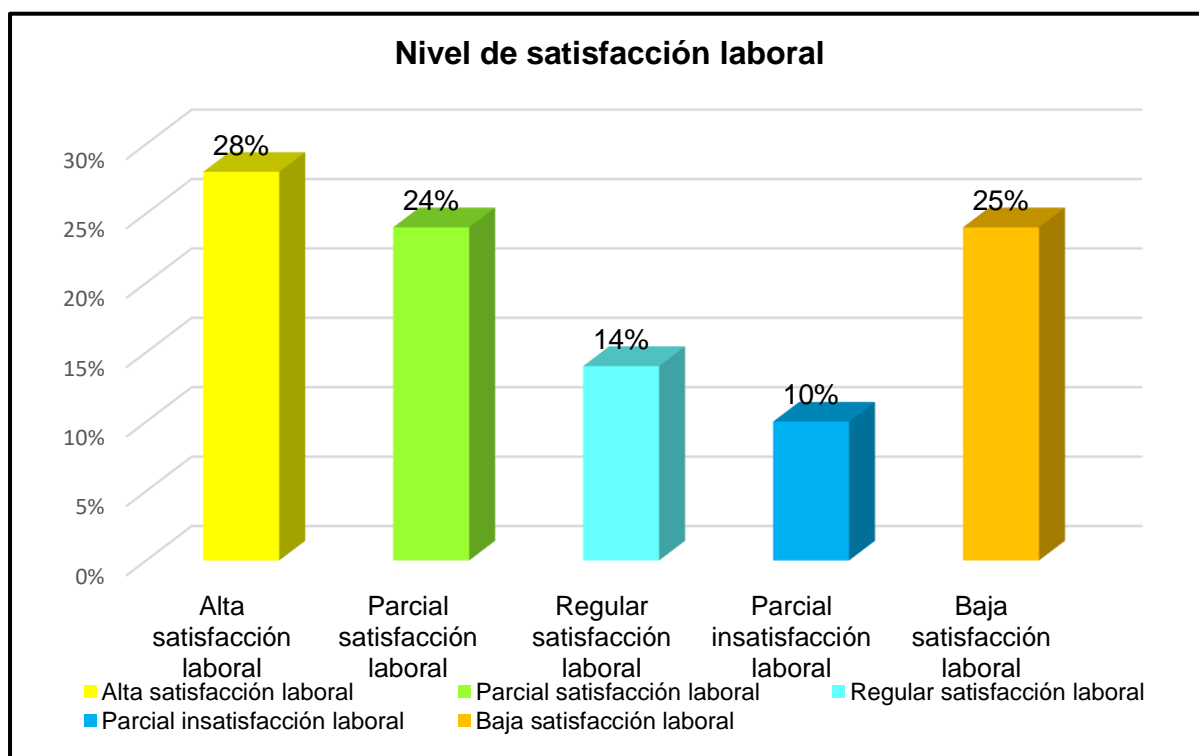


Figura 3:

Fuente: Elaboración propia

La figura demuestra el nivel de satisfacción laboral, donde se evidencia que el 28% posee una alta satisfacción, es decir, este porcentaje demuestra su conformidad con su entorno y sus diversas condiciones de trabajo; sin embargo, existe un porcentaje del 10% que posee parcial satisfacción, los cuales pueden caracterizarse por tener una percepción baja del ambiente de trabajo y que les genera impedimento para el correcto desarrollo de sus actividades.

La siguiente figura muestra el nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones en los colaboradores una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

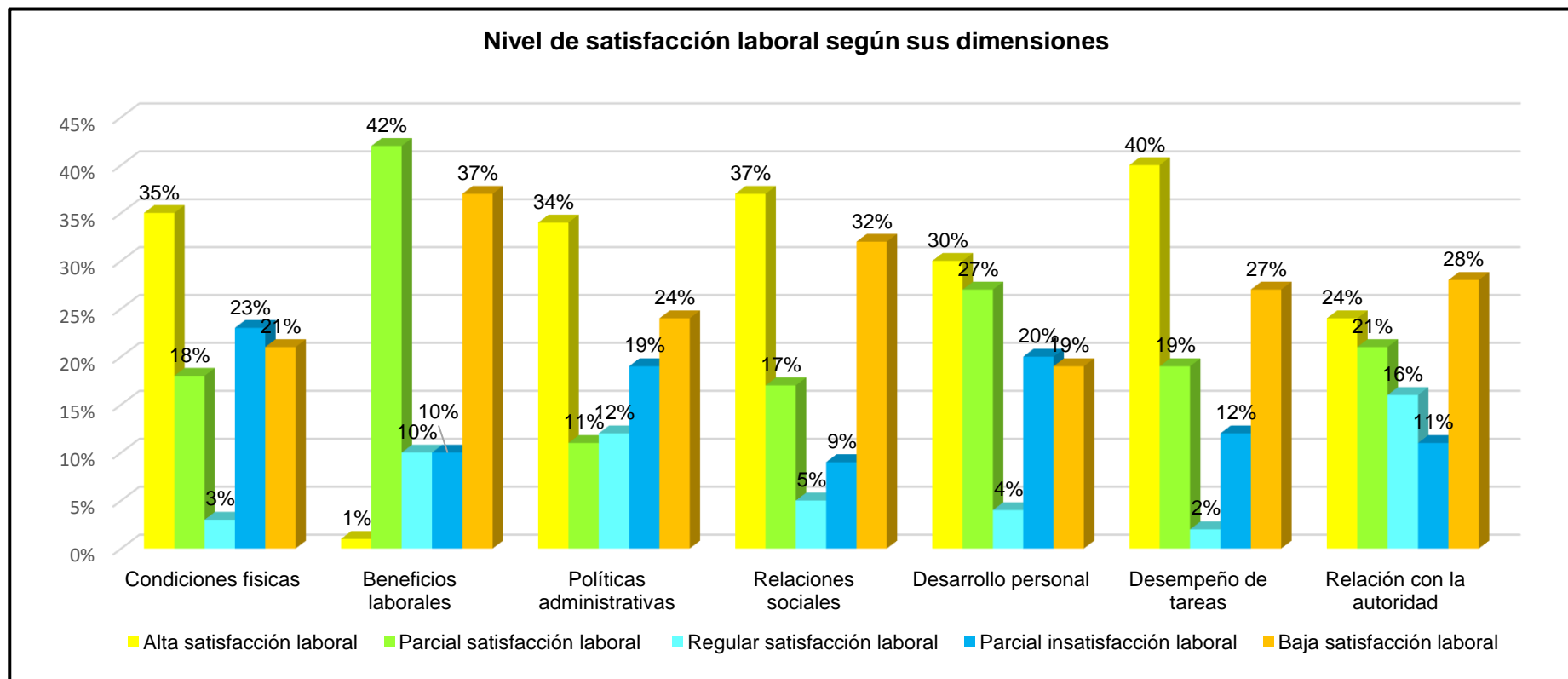


Figura 4:

Fuente: Elaboración propia

La tabla y la figura anterior evidencian el nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Donde se percibe que la dimensión **condiciones físicas y/o materiales** poseen un nivel alto de satisfacción 35%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores está de acuerdo con las condiciones y los materiales que se le asignan para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, el 3% poseen una regular satisfacción respecto a dicha dimensión, es decir, que ha este porcentaje no le parece muy apropiado las consideres donde se desenvuelve laboralmente.

Así mismo, la dimensión **beneficios laborales y/o remunerativos** alcanzo una parcial satisfacción del 42%, esto indica que las compensaciones o los beneficios que le propicia la institución no satisfacen completamente a los colaboradores, así, mismo, el 1% posee una alta satisfacción, lo cual si permite afirmar que este porcentaje esta satisfecho con los diversos beneficios que les propicia la municipalidad.

Por otro lado, la **dimensión política administrativas** evidencio un nivel alto de satisfacción del 34%, lo que quiere decir en su gran mayoría los colaboradores están de acuerdo con las políticas establecidas por la municipalidad, las cuales también les permiten tener un adecuado desarrollo de sus actividades, sin embargo, el 11% logró demostrar una parcial satisfacción, lo cual hace referencia que este porcentaje está de acuerdo con las políticas de la organización.

Así mismo, la dimensión **relaciones sociales** evidencio una alta satisfacción 37%, lo que indica que el mayor porcentaje de los colaboradores mantienen buenas relaciones en su centro de trabajo, sin embargo el 5% posee una regular satisfacción respecto a dicho criterio.

De manera similar, la dimensión **desarrollo personal** alcanzo una alta satisfacción del 30%, estos resultados indican que los colaboradores si buscan potencializar sus conocimientos ya sea para desarrollar su talento o por mejor su rendimiento en sus actividades habituales, sin embargo, el 4% posee una parcial satisfacción respecto a este criterio.

Resultados similares obtuvo la **dimensión desarrollo de tareas**, la cual evidencia una alta satisfacción del 40%, esto hace referencia que los colaboradores en su mayoría buscan cumplir correctamente con sus actividades asignadas, pero el 2% logro demostrar una parcial satisfacción.

Finalmente la dimensión **relación con la autoridad** alcanzó una baja satisfacción del 28%, lo que indica que las relaciones entre colaboradores y las autoridades de la municipalidad estudiada no son las adecuadas, situación que genera altos índices de conflictos y por ende afecta a su desempeño laboral, además, el 11% también presentó una parcial insatisfacción.

Los datos de la siguiente tabla muestran la relación Rho Spearman entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción entre en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Tabla 4

Relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

		Satisfacción laboral						
		Condi ones físicas y/o materia les	Beneficio s laborales y/o remuner ativos	Políticas Administ rativas	Relacio nes sociales	Desar rollo Perso nal	Desem peño de tareas	Relació n con la autorid ad
Bienest ar psicoló gico	Correlació n de Rho Spearman	,769**	,726**	,796**	,633**	,664**	,763**	,790**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede percibir que existe relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, donde todas las dimensiones alcanzaron una correlación positiva alta, además es significativa con 0.000.

El bienestar psicológico tiene una correlación alta significativa 0.769 con la dimensión **condiciones físicas y/o materiales**, esto quiere decir que los colaboradores sienten satisfacción con las condiciones físicas donde desarrollan sus actividades diarias. Además, los **beneficios laborales y/o remunerativos** también presentaron una correlación positiva alta de 0.726, esto indica que mientras mejores nos los beneficios para el colaborador mejor será su satisfacción. Además, **las políticas administrativas** evidenciaron una correlación de 0.796, siendo un coeficiente positivo alto, además de ser significativo, lo que conlleva a deducir que el alto bienestar psicológico conlleva a que los colaboradores cumplan satisfactoriamente las políticas de la organización. La dimensión **relaciones sociales** alcanzó una correlación positiva alta de 0.633, es decir, que si un colaborador mantiene un alto índice de bienestar psicológico, mejor será las relaciones con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, la dimensión **desarrollo personal** también obtuvo una asociación alta de 0.664, esto hace referencia que el desarrollo personal de una persona mejora al mejorar los factores de bienestar psicológico. **Desempeño de tareas**, obtuvo una correlación de 0.763, lo que también conlleva a refutar que el desempeño de las funciones de cada colaborador depende de su bienestar psicológico que poseen y finalmente la dimensión **relación con la autoridad** alcanzó una correlación de 0.790, siendo un resultado positivo alto y quiere decir que los colaboradores con mejor bienestar psicológico, mantienen mejores relaciones con la autoridad de trabajo.

La siguiente tabla muestran la relación Rho Spearman entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Tabla 5

Relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Dimensiones de bienestar psicológico	Satisfacción laboral		
	Correlación de Pearson	Sig.	N
Autoaceptación	,802**	,000	100
Relaciones positivas	,799**	,000	100
Autonomía	,760**	,000	100
Dominio del entorno	,785**	,000	100
Propósito de la vida	,784**	,000	100
Crecimiento Personal	,501**	,000	100

** . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa que existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, las cuales todas poseen una correlación positiva y significativa con 0.000.

La dimensión **autoaceptación** demostró una correlación positiva muy alta de 0.802, esto quiere decir que los colaboradores que desarrollen apropiadamente la autoaceptación, tienden a mantener una mayor satisfacción. De manera similar, la dimensión **relaciones positivas** demostró una correlación positiva de 0.799, esto indica que las interacciones activas entre compañeros de trabajo, permiten mejorar su nivel de satisfacción laboral. Por otro lado, la **dimensión autonomía**, también evidencio una correlación positiva alta de 0.760, es decir, que los indicadores de la autónoma como la toma de decisiones, asumir responsabilidades, permiten mejorar la satisfacción laboral. Así mismo, la dimensión **dominio del entorno** demostró una correlación positiva alta de 0.785, esto conlleva a deducir que la capacidad de adaptarse a los entornos adversos, ayuda a generar mayor satisfacción laboral. La

dimensión **propósito de la vida** alcanzó una correlación positiva alta de 0.784, lo que indica que las mejoras de esta dimensión ayudan a mejorar la satisfacción laboral. Finalmente la dimensión **crecimiento personal** demostró una correlación positiva moderada de 0.501, es decir que a mayor crecimiento personal, mejor es el índice de satisfacción laboral.

V. DISCUSION

El propósito principal del estudio fue determinar la relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los colaboradores en una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Según la contrastación de resultados permitió evidenciar que existe relación positiva muy alta significativa de 0.908 entre bienestar psicológico y satisfacción laboral (ver table 4), el cual se caracteriza por colaboradores que poseen alto nivel de bienestar psicológico y que predominaran siempre los aspectos positivos sobre los aspectos negativos, además, esto probablemente permita elevar su nivel de satisfacción y demuestren mayor compromiso con sus actividades asignadas, sin embargo, es importante dejar en claro que esta correlación no siempre es una causalidad, sino que simplemente puede ser una interrelación entre variables. Así mismo, el resultado se asemeja al estudio de Gutiérrez y Moya (2018) quienes concluyeron que existe una relación positiva alta significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.788; de igual manera Ortega y Quispe (2016) demostraron que las variables poseen una relación positiva alta significativa de 0.681, estos resultados de coincidencia pueden deberse a que los estudios han sido realizados en poblaciones similares, además, esto significa que las personas poseen alta felicidad, se caracterizan por aceptar los diferentes aspectos de su personalidad, mantener relaciones de calidad con las demás personas, sacar el mayor provecho de sus habilidades para tener un mejor crecimiento personal, mantienen la independencia personal, tienen la capacidad de manejar las exigencias y oportunidad de su entorno y frecuentemente buscan las mejores acciones para hacer frente a sus adversidades y aprender de ellas para darle sentido a su vida. Esto se fundamenta en lo mostrado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015), quien define el bienestar psicológico como el crecimiento de habilidades y desarrollo personal, en la cual los individuos muestran indicadores de función positiva. En otras palabras, el bienestar psicológico hace referencia a la autoevaluación de los seres humanos respecto a la definición de sus propias vidas, de esta manera en los individuos con alta felicidad o bienestar predominará siempre los factores positivos sobre los aspectos negativos. Sin embargo, Huarca y Ruiz (2016) en su estudio concluyeron que las dos variables se relacionan con un

coeficiente de 0.138, siendo una relación positiva baja, lo cual permite hacer referencia que este resultado puede deberse a que las variables o por lo menos una de las dos, presenta puntuaciones bajas o incluso que estas pueden inclinarse a un comportamiento independiente, es decir, que una persona que presenta alto puntaje de felicidad no significa que también va a presentar alto nivel de satisfacción o viceversa; esto se sustenta en lo referido por Caurin (2018) quien indica que el bienestar laboral es un factor muy importante porque puede hacer que los empleados se sientan felices y, lo más importante, es que cada empleado se sienta motivado en su trabajo y a la vez comprometido con los objetivos organizacionales, lo que genera resultados favorables para la misma. Además, Según Alles (2016), señala que la satisfacción laboral hace referencia al cumplimiento y el desempeño de sus actividades diarias de cada trabajador. Del mismo modo, la satisfacción de los trabajadores se considera teniendo en cuenta las emociones y los sentimientos en su lugar de trabajo.

Por otro lado, se precisó identificar el nivel general de bienestar psicológico, así como también de sus respectivas dimensiones en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

La Figura uno muestra el nivel de bienestar psicológico de los empleados de un Municipio del Distrito de Chiclayo, quienes demostraron un alto nivel de 47% y se caracterizan por tener una actitud positiva hacia ellos mismos, por lo general mantienen buenas relaciones con personas de su entorno, tienen objetivos claros hacia dónde quieren ir, están abiertos a nuevas experiencias para lograr un mejor crecimiento personal, tienen la capacidad de tomar sus propias decisiones y se sienten capaces de influir positivamente en el medio ambiente de su entorno; Sin embargo, hay un porcentaje del 22% que se encuentra en el nivel bajo, lo que significa que estas personas tienen un comportamiento que los dirige a funcionar negativamente. Resultados semejantes obtuvieron Huarca y Ruiz (2016), quienes demostraron un nivel alto con 39%, lo que indica, que la población de este estudio también tiende a ver las cosas desde un contexto positivo, manteniendo la autoaceptación, manejando relaciones de calidad con los demás y siempre están viendo las cosas positivas que les permita darle sentido a su propia vida; sin embargo, obtuvo un porcentaje del 16% en un nivel bajo, lo que significa que las

personas con puntuación baja tienden a sentirse decepcionados con su pasado, no están dispuestos a mantener vínculos importantes con los demás y sobre todo que no tienen la capacidad para afrontar las adversidades de su entorno; además, los resultados de Gutiérrez y Moya (2018) también evidenciaron un nivel alto del 57%, lo que refiere que las personas de la categoría alta tienen una mayor actitud positiva a diferencia de aquellas que se encuentran en el nivel bajo, los cuales no pueden darle sentido a su propia vida, sin embargo, también evidenciaron un porcentaje del 2% en el nivel bajo, lo que refiere que las personas de esta categoría no se preocupan por tener en claro sus objetivos hacia donde quieren llegar. En tal sentido, podemos hacer referencia que las dos investigaciones previas, demuestran resultados muy semejantes y esto se debe a que las poblaciones estudiadas en su mayoría se caracterizan por tener en claro los propósitos que desean lograr, se enfrentan con actitud positiva a las diversas adversidades de su entorno, tienen la suficiente capacidad de tomar sus propias decisiones y sobre todo que constantemente están buscando un mejor crecimiento personal para darle sentido común a su vida. Esto se sustenta en la teoría de Ryff (como se citó en Rivera, 2015), quien señala que el bienestar psicológico es el crecimiento de habilidades y desarrollo personal, en la cual los individuos muestran indicadores de función positiva. En general, está relacionado con la función efectiva de los seres humanos, porque las personas están tratando cada vez más de hacer frente a las diferentes situaciones en su entorno y aprender de ellas para darle sentido a la vida. Además, Caurin (2018) señala que las personas que no tienen bienestar en su lugar de trabajo, generan desmotivación en las personas que los rodean y las consecuencias pueden ser completamente perjudiciales para los propios trabajadores y para la organización. Por otro lado, los resultados difieren con los encontrados por Cieza y Rivadeneira (2017) quienes obtuvieron un nivel bajo del 41.3%, lo que significa que las personas de este contexto tienden a sentirse insatisfechas consigo mismo, no buscan generar relaciones positivas con las personas de su entorno, están preocupados por las opiniones de las demás personas y sus decisiones son en base a ello; sin embargo, obtuvo un resultado alto del 11.3%, lo que refiere que las personas de esta categoría buscan siempre las acciones positivas para sentirse satisfechas de sí mismas y sobre todo darle un sentido positivo a su vida; resultados parecidos obtuvieron Orteaga y Quispe (2016)

donde evidenciaron un nivel bajo del 58%, lo que también indica que las personas con baja puntuación de bienestar no tienen la capacidad de encontrar un sentido para su propia vida; además, demostró que solo el 19% posee un nivel alto, los mismos que se caracterizan por mantener comportamientos positivos, mantener una energía elevada y sobre todo que demuestran felicidad realizando el trabajo que les gusta. Por lo tanto, podemos afirmar que las dos investigaciones que difieren de los resultados encontrados en la presente investigación, se deben a que las personas estudiadas en dichas e investigaciones carecen de felicidad y emocionalmente estos no se encuentran saludables, los cuales normalmente suelen presentar actitudes negativas y no gozan de las actividades que realizan. Esto se fundamenta en lo mencionado por Caurin (2018) quien señala que el bienestar laboral no solo significa que una persona está sana o no tiene una enfermedad, sino que también significa estar emocionalmente saludable, lo que hace que las personas estén felices con lo que hacen o con las actividades que desarrollan de manera habitual en la organización. Si un empleado no está satisfecho con su lugar de trabajo, definitivamente tendrá un impacto negativo en su vida personal.

Por otro lado, analizando la dimensión autoaceptación se precisó que esta se sitúa en el nivel medio con un valor estadístico del 55%, lo que refiere que los colaboradores presentan indiferencia al momento de auto valorarse o aceptarse tal y como son, desean poseer diferentes características a las que cuentan, no se sienten muy tranquilos con los resultados de su pasado, pero en ciertas ocasiones estos pueden reconocer sus errores e incluso proyectarse hacia el futuro con una actitud positiva; sin embargo, el 45% logró situarse en la categoría alta, esto quiere decir, que los colaboradores dentro de este nivel se caracterizan por reconocer sus factores positivos y negativos que han tenido en el pasado, además, se aceptan a sí mismos y tienden a tener una visión positiva (ver figura 2). Resultado **semejante** obtuvo López (2018), donde evidenció un porcentaje del 53% nivel medio, lo que también significa que las personas de este nivel demuestra ciertas deficiencias al momento de aceptarse a sí mismos, no se encuentran satisfechos al 100% con los resultados o acciones de su pasado, pero de todas formas buscan la manera de establecer objetivos hacia su futuro, además, obtuvo un nivel alto del 21%, lo que

significa que las personas dentro de esta categoría buscan establecer los mejores propósitos para su futuro, además, se valoran a sí mismos y aceptan su pasado tal y como es. La semejanza de los estudios se deben a que ambas poblaciones presentan características similares, es decir, que no tienen la suficiente capacidad para aceptar los resultados positivos y negativos que han tenido en su pasado y usualmente carecen de autoestima y les resulta difícil aceptarse tal y como son. Todo esto se fundamenta en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015), quien indica que si la persona carece de autoestima y, especialmente, si le resulta muy difícil aceptarse tal como es, puede sentirse abrumado por esta insatisfacción, por lo que no sabe dónde comenzar a cambiar los aspectos que pueden intervenir. Sin embargo, estos resultados **difieren** con los encontrados por Valle (2015) quien concluyó que la autoaceptación del personal se encuentra en un alto nivel con un 74%, este resultado se debe a que la población se caracteriza por mantener una actitud positiva, aceptan los aspectos negativos, su personalidad lo aceptan tal y como es y sobre todo se siente satisfechos con su pasado. Esto se fundamenta en lo planteado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que esta dimensión se refiere a la aceptación de uno mismo y de todos los factores negativos y factores positivos que el ser humano ha tenido en su pasado.

Además, la dimensión relaciones positivas alcanzó un nivel bajo del 38%, lo que permite referir que las personas dentro de esta categoría no tienen la capacidad de interactuar activamente con sus compañeros de trabajo, no se preocupan por mantener buenas relaciones con sus compañeros, la confianza hacia los demás es negativa, se siente frustrados con las relaciones de los demás y sobre todo no tienen el interés de generar un vínculo positivo con las demás personas, sin embargo, es importante precisar que existe un porcentaje del 27% que se encuentra dentro del nivel alto, esto quiere decir, que las personas de este nivel tienden a fomentar las relaciones positivas con sus compañeros de trabajo y sobre todo que buscan mutuamente generar un ambiente cálido a través de la demostración de sentimientos de empatía (ver figura 2). En tal sentido, tomando como referencia al estudio de Valle (2015) se evidencia una **semejanza** respecto al nivel alto con un porcentaje de 35%, lo que permite deducir, que las personas se caracterizan por experimentar acciones de empatía y buscan siempre mantener

relaciones satisfactorias o positivas con las personas de su entorno, sin embargo, existe diferencia significativa en el nivel bajo, puesto que alcanzó un resultado de 65% y esto se debe principalmente a que la población tiene dificultades para mantener relaciones positivas con las personas de su entorno y sobre todo que no demuestran acciones de empatía con las demás personas. Esto se fundamenta en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien indica que las relaciones positivas es la capacidad de una persona para interactuar activamente con los demás, por lo que la interacción entre los dos lados debe ser abierta y sincera, además, las personas que intentan establecer y mantener relaciones positivas con las personas que los rodean tienden a construir conexiones que les proporcionan una mayor calidad emocional.

Así mismo, la dimensión **autonomía** también demostró un nivel bajo del 40%, resultado que indica que las personas de esta categoría se caracterizan por no tener la capacidad de elegir, tomar decisiones y sobre todo asumir las consecuencias que pueden ocurrir a través de ello, además, están influenciados por las opiniones de las demás personas, pensando y actuando en función a las consideraciones de su entorno, pero existe un porcentaje del 24% que se sitúa en el nivel alto y que indica que este porcentaje si tiene las suficientes capacidades para poder tomar las mejores decisiones y asumir las posibles consecuencias que estas pueden generar, además, son resistentes a las sugerencias de los demás y toman en cuenta sus propios intereses para autoevaluarse a sí mismos (ver figura 2). Resultado semejante obtuvo Valle (2015), quien alcanzó un nivel bajo del 40%, esto se debe a que las poblaciones poseen peculiaridades similares, es decir, ambas poblaciones carecen de capacidad para tomar decisiones y si lo realizan lo hacen en función a las sugerencias de las personas de su entorno, además, se caracterizan por no tener la responsabilidad de asumir las consecuencias o resultados que estas decisiones pueden generar. Esto se sustenta en la teoría de Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que las personas con bajos niveles de autonomía pueden guiarse por las sugerencias de su entorno, así mismo tienen la capacidad de comprender los pensamientos de los demás y sus decisiones influye en referencia a los demás. Sin embargo, existe diferencias con los resultados del autor López (2018) quien concluyó que esta dimensión posee un

nivel alto del 60% y esta diferencia significativa se deben a que la población demuestra una actitud independiente y no permiten ser guiados por los demás, es decir, mantienen su autonomía y sobre todo saben tomar decisiones y tienen la capacidad de afrontar cualquier situación que pueda suceder a través de dicha decisión tomada. Esto se basa en lo argumentado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien refiere que el ser humano con un alto grado de autonomía puede mostrar una mayor resistencia a las opiniones o sugerencias de otras personas o incluso a sus propios impulsos.

Por otro lado, la dimensión **dominio del entorno** alcanzó un nivel alto del 43%, es decir, que las personas dentro de esta categoría tienen la suficiente capacidad de adaptarse fácilmente a los entornos adversos, aprovechan las diversas oportunidades que les facilita su entorno y sobre todo tienen la capacidad de elegir un entorno que abarque sus valores y sus necesidades; sin embargo, hay un porcentaje del 20% que se sitúa en el nivel medio, los cuales naturalmente se caracterizan por presentar mayores deficiencias respecto a los aspectos exigencias laborales o adaptación a los diferentes cambios que puedan darse en su entorno (ver figura 2). En tal sentido, el autor Valle (2015) encontró un resultado del 69% también situado en el nivel alto, sin embargo, es un resultado que demuestra una diferencia significativa al encontrado en la presente investigación y esto se debe a que la población en su mayoría posee mayor capacidad de adaptación a las adversidades de su entorno y tienen más facilidad de superar cualquier obstáculo que se de en su vida cotidiana. Esto se fundamenta en la teoría de Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien refiere que las personas con mayor dominio pueden hacer frente fácilmente a entornos difíciles y, lo más importante, tener la capacidad de adaptarse a entornos adversos. Sin embargo, estos resultados difieren de los encontrados por el autor López (2018) quien evidenció un nivel bajo del 65%, siendo una diferencia muy significativa y esto se debe a que la población en su mayoría evidencia mayores dificultades para adaptarse a su entorno, no poseen la capacidad suficiente de manejar los diversos asuntos que se dan en la vida diaria y sobre todo que no saben aprovechar las oportunidades que tienen y se consideran personas que no tienen un control suficiente sobre su entorno. Todo esto se fundamenta en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien

señala que las personas con un nivel inferior de dominio a menudo tienden a tener dificultades para adaptarse o superar las diversas adversidades a los cuales hacen frente en su vida cotidiana.

Así mismo, respecto a la dimensión **propósito en la vida** se obtuvo que esta se sitúa en el nivel bajo con el 43%, lo que significa que las personas dentro de esta categoría no encuentran el propósito correcto para sus vidas, consideran que no tienen ninguna creencia que aporte sentido a su vida, tienen metas reducidas, no tienen en claro a donde quieren ir y tienden a tener la sensación de que su propia vida no tiene ningún sentido, sin embargo, existe un porcentaje considerable del 40% que se sitúa en la categoría alta, los cuales se caracterizan por demostrar todo lo contrario, es decir, tienen la capacidad de establecer objetivos y perseguirlo hasta lograrlo, consideran que su pasado y su presente tiene un significado positivo y tienen la sensación de que su vida esta direccionada a un objetivo en específico (ver figura 2). Resultados que guardan una semejanza con el estudio de López (2018) quien concluyó que el propósito en la vida demostró un nivel bajo del 50%, lo que indica que las personas no tienen un objetivo claro a donde dirigir su vida, además, obtuvo un nivel alto del 20%, lo quiere decir que este porcentaje si busca darle sentido a su vida y sobre tienen la capacidad de alcanzar sus objetivos que se haya establecido. Esta **semejanza** es resultado de que las poblaciones tienen características en común, los mismos que se caracterizan por no tener la suficiente capacidad para poder decir claramente sus objetivos y sobre todo demostrar el esfuerzo suficiente para su alcance y de estas maneras buscar la forma de darle sentido a su vida. Esto se fundamenta en lo afirmado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien indica que las personas con puntaje bajo en esta dimensión no pueden encontrar un propósito claro, pueden sentir que no tienen dirección o que solamente pierden el rumbo. Además, los resultados **difieren** de los obtenidos por Valle (2015) quien concluyó que el propósito en la vida logro alcanzar un nivel alto de 62% y esto principalmente se debe por que la población tiene características diferentes y se basan principalmente en tener metas claras y sobre todo tienen la capacidad de dirigir su vida hacia un objetivo en particular, además, consideran que su pasado tiene un significado importante para su vida. Esto se basa en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien indica que si una persona alcanza un

nivel superior en esta dimensión, significa que ha logrado encontrar un significado a su vida, y lo más importante es dar sentido al pasado, presente y futuro.

De manera similar, la dimensión crecimiento personal también alcanzó un nivel bajo del 37%, lo que permite deducir que las personas de esta categoría no tienden a aceptar los desafíos de la vida y necesitan fortalecer su crecimiento personal, se caracterizan por la falta de capacidad para desarrollar nuevas habilidades, comportamientos o actitudes, se sienten desmotivados y sobre todo tienen una sensación de que están atascados y no están generando resultados favorables para su vida, sin embargo, es fundamental recalcar que existe un porcentaje del 36% que se sitúa en la categoría alta y que definitivamente están dispuestos a afrontar los retos de la vida, desarrollar nuevos conocimientos, experiencias, sienten que están mejorando continuamente y sobre todo que están buscando nuevas técnicas que le permiten tener un adecuado crecimiento personal (ver figura 2). El resultado situado en el nivel alto demuestra **semejanza** con el encontrado por Valle (2015) quien obtuvo un resultado alto del 28%, lo cual indica que este porcentaje constantemente está buscando nuevas técnicas para mejorar sus habilidades y de esta manera fortalecer su crecimiento personal. Esto se fundamenta en lo mencionado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que el crecimiento personal se refiere a la capacidad de los humanos para aprender de sí mismos y, lo más importante, la capacidad que tienen para aceptar experiencias nuevas y desafiantes. Sin embargo, los resultados muestran **diferencias** con los encontrados por López (2018) quien concluyó que el crecimiento personal alcanzó un nivel bajo de 93%, siendo un resultado totalmente elevado a comparación del encontrado en la investigación, esta diferencia se debe a que la población de López en su mayoría no buscan la manera de mejorar sus habilidades, no tienen interés por potencializar sus conocimientos o experimentar desafíos nuevos con el fin de lograr mejoras en su crecimiento personal. Esto se fundamenta por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien afirma que las personas que necesitan fortalecer su crecimiento personal son aquellas que están aprendiendo constantemente, ansiosas por continuar mejorando su personalidad y comprender claramente los recursos necesarios para hacer posible el crecimiento personal.

Por otro lado, se tuvo como finalidad identificar el nivel general de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Se obtuvo que los colaboradores evidenciaron una alta satisfacción laboral con el 28%, es decir, este porcentaje se caracteriza por tener una percepción positiva de su entorno laboral, demuestran su conformidad con las diversas condiciones de trabajo, por las relaciones positivas que estos mantienen con las personas de su entorno laboral, por tener oportunidades de desarrollo personal, la actitud positiva para cumplir con sus actividades diarias y también tienden a mantener buenas relaciones con la autoridades de su trabajo, sin embargo, existe un porcentaje del 10% que posee parcial satisfacción, los cuales pueden caracterizarse por tener una percepción baja del ambiente de trabajo y que probablemente les genera impedimento para el correcto desarrollo de sus actividades (ver figura 3). Este resultado se asemeja a los encontrados por Cruz (2015) referente al nivel medio, donde evidenció un porcentaje del 23%, lo que refiere que esta categoría se caracterizan por presentar una regular satisfacción dentro de su entorno laboral; sin embargo, difiere con la categoría alta, donde demostró un porcentaje del 77%; en tal sentido esta diferencia se debe a que la población de Cruz en su mayoría demuestran una percepción positiva de su entorno laboral, es decir, que se encuentran satisfechos con las condiciones físicas, los beneficios, normativas, las oportunidades de desarrollo y las buenas relaciones que se fomentan dentro de la organización. Esto se fundamenta en la teoría de Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien da a conocer que la satisfacción laboral surge a través de diferentes factores que desarrolla la organización, entre ellos se tiene al ambiente de trabajo que es lo más importante para que el trabajador se encuentre satisfecho y demuestre un buen rendimiento en sus actividades. Por otro lado, es importante recalcar que la satisfacción laboral es primordial para que cualquier empresa alcance sus objetivos establecidos, ya que contar con personal satisfecho hará que ellos mismos se auto motiven y se comprometan con la organización, dando sus mejores esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales. Por otro lado, también existe diferencia con los resultados encontrados por Chuquilín y Soto (2018) quienes demostraron un nivel bajo de 62.50%; Ortega y Quispe (2016)

demonstraron un resultado del 59% nivel bajo y Torres (2015) también concluyó con un nivel bajo del 58%; las diferencias de los estudios son totalmente significativos en comparación a los encontrados y básicamente se debe a que los estudios han sido desarrollados en organizaciones de rubro diferente, además, esto indica que las poblaciones tienen una percepción negativa de las condiciones físicas o materiales de la organización, no se encuentran conforme con las retribuciones que reciben, no están de acuerdo con las políticas o las normas establecidas por la organizaciones y también influye las relaciones entre compañeros y autoridades de trabajo. Esto se sustenta en lo referido por Alles (2016), quien señala que la satisfacción de los trabajadores se considera teniendo en cuenta las emociones y los sentimientos de su lugar de trabajo, los cuales pueden ser negativos, pero también pueden ser positivos, porque la satisfacción depende de muchos factores que crean felicidad entre los trabajadores y satisfacen sus necesidades individuales, entre los principales factores se encuentran las diferentes condiciones donde el trabajador desarrolla sus actividades habituales y también que el ambiente de trabajo que debe ser confortable.

Así mismo, la dimensión **condiciones físicas y/o materiales** poseen un nivel alto de satisfacción 35%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores está de acuerdo con las condiciones y los materiales que se le asignan para el desarrollo de sus actividades, además, esto indica que el ambiente de trabajo es confortable y les permite desarrollar cómodamente sus actividades asignadas y solo el 3% poseen una regular satisfacción, esto significa que este porcentaje no se encuentra totalmente satisfecho con las diversas condiciones laborales y por ende tienden a tener un rendimiento más deficiente (ver figura 4). Resultados que se **asemejan** a los encontrados por Sanavia y Vilcarromero (2018) quienes mostraron que la dimensión condiciones físicas posee una alta satisfacción de 44%, lo quiere decir que este porcentaje es aquel que se caracteriza por encontrarse satisfecho con su ambiente de trabajo, remuneraciones, relaciones interpersonales y sobre todo gozan de una alta comodidad en el desempeño de sus tareas, así mismo, el 9% posee baja satisfacción, lo que significa que las personas con baja puntuación son aquellos que demuestran una percepción negativa de su lugar de trabajo; las coincidencias se deben a que ambas poblaciones se sienten satisfechos con los

materiales y la comodidad del ambiente donde desarrollan sus actividades. Todo esto se sustenta en lo referido por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que las condiciones físicas es uno de los principales factores que deben considerarse para promover las actividades de los empleados de la empresa. Es importante conocer que un ambiente confortable conlleva a la satisfacción del personal, dado que este desarrolla sus funciones con la mayor comodidad posibles. Sin embargo, también se encontró **diferencias**, tal es el caso del estudio de Torres (2015) quien concluyó que dicha dimensión se sitúa en el nivel bajo con el 67%; diferencias que se deben a las características de la población y al ambiente donde desarrollan sus actividades, ya que en su mayoría gozan de inadecuadas condiciones laborales y falta de equipos para el cumplimiento de sus tareas, lo cual se ve reflejado en el rendimiento de cada colaborador. Esto se fundamenta en la teoría de Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que las condiciones físicas permiten que el trabajador conlleve a mejorar su rendimiento laboral, cabe mencionar que los materiales que son asignados a cada trabajador para el desarrollo de sus actividades también intervienen en su satisfacción y sobre todo en su rendimiento laboral.

Además, la dimensión **beneficios laborales y/o remunerativos** alcanzó una parcial satisfacción del 42%, esto indica que las compensaciones que le propicia la institución no satisfacen completamente a los colaboradores, además, no pueden mostrar alta satisfacción ya que su trabajo que desarrollan no les permite cubrir correctamente sus expectativas económicas, así mismo, el 1% posee una alta satisfacción, lo cual si permite afirmar que este porcentaje se encuentran satisfechos con los beneficios que les propicia la municipalidad, además están satisfechos con las actividades que realizan y este porcentaje si considera que su trabajo si le permite cubrir sus expectativas económicas (ver figura 4). Así mismo, realizando la revisión bibliográfica se encontró que este resultado **difiere** con el estudio de Lomas (2018) quien obtuvo resultados más deficientes, ya que concluye que el 65% de las personas que participaron en su investigación presentaron un nivel bajo, este resultado indica que la mayoría de los trabajadores no se encuentra satisfecho con los beneficios que le propicia su centro de trabajo y solo el 13% logro un alto nivel, lo que quiere decir, que las personas dentro de este porcentaje si se

encuentra satisfecho con su trabajo y también demuestra su total acuerdo con la remuneración que perciben; además, Torres (2015) también evidenció que los beneficios laborales se sitúan en un nivel bajo con el 78%, lo cual también refiere que la mayoría de los colaboradores no están satisfechos con el salario que reciben o que su trabajo no cubre sus expectativas económicas; dichas diferencias se deben a que la población en su mayoría no se encuentran conforme con los beneficios que reciben en su lugar de trabajo, además, que las remuneraciones tampoco deben estar acordes a las actividades que realizan. Esto se sustenta en lo planteado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien refiere que los beneficios salariales dentro de una empresa, son fundamentales para lograr la satisfacción de cualquier empleado, dado que esta acción logra satisfacer una serie de necesidades fisiológicas del individuo. Así mismo los trabajadores con una remuneración adecuada, tienden a sentir más motivados con sus actividades y a sobre pasar los objetivos establecidos por la organización.

Por otro lado, la **dimensión política administrativas** evidenció un nivel alto de satisfacción del 34%, lo que quiere decir en su gran mayoría los colaboradores están de acuerdo con las políticas establecidas por la municipalidad, les agrada su horario de trabajo y consideran que la organización si les reconoce si laboran más de las horas reglamentarias, así mismo, el 11% logró demostrar una parcial satisfacción, lo cual hace referencia que este porcentaje está regularmente satisfecho con las políticas de la organización (ver figura 4). Resultados **semejantes** alcanzó Torres (2015) respecto al nivel medio con un porcentaje del 10%, lo que indica que este porcentaje tiene una regular satisfacción con las políticas establecidas por la organización para el cumplimiento de sus tareas. Esto se fundamenta en lo establecido por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien refiere que las políticas son regulaciones o reglas institucionales diseñadas para regular las relaciones laborales y establecer vínculos directos con los trabajadores para lograr los objetivos propuestos. Por otro lado, los resultados **difieren** con los encontrados por Sanavia y Vilcarromero (2018) quienes demostraron una parcial insatisfacción del 47%; diferencias que se deben a que la mayoría de la población no se encuentra satisfecho con su horario de trabajo, las políticas establecidas por la organización y tienden a sentir la sensación de que están siendo explotados,

además, siente que no son reconocidos si aportan más de las horas reglamentarias. Esto se fundamenta en lo especificado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien indica que las políticas son regulaciones que aclaran la manera en que se alcanzan los objetivos y se utilizan como guía para determinar la dirección general y el alcance de las tareas aceptables para la obtención de las metas establecidas. Apoyan el monitoreo y la toma de decisiones y ayudan a coordinar el plan que establece la organización.

Así mismo, la dimensión **relaciones sociales** evidenció una alta satisfacción 37%, lo que indica que el mayor porcentaje de los colaboradores mantienen buenas relaciones en su centro de trabajo, así mismo, se caracterizan por estar satisfechos con el ambiente creado por sus propios compañeros, sin embargo, el 5% posee una regular satisfacción respecto a dicho criterio, los cuales consideran el ambiente creado por sus compañeros de trabajo no es el muy apropiado para que desarrollen sus actividades (ver figura 4). Resultados **semejantes** obtuvieron Sanavia y Vilcarromero (2018) quienes concluyeron que las relaciones sociales alcanzaron una alta satisfacción 46%, lo que también refiere que las personas que corresponden a este nivel se caracterizan por mantener un ambiente agradable para el desempeño de sus funciones, así mismo, obtuvo un nivel bajo de satisfacción del 12%, lo cual refiere que las personas no tienen el agrado de trabajar con sus compañeros de trabajo y prefieren tomar distancia de las mismas; la coincidencia de resultados se debe a que ambas poblaciones en su mayoría tienden a desarrollar relaciones positivas dentro de la organización, además, siempre están interesados en crear un ambiente favorable para que sus actividades sean ejecutadas correctamente. Esto se sustenta en lo referido por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien indica que las relaciones sociales se basan en la relación entre el individuo y la institución en la que trabajan o con sus compañeros de trabajo. Las buenas relaciones interpersonales pueden generar credibilidad y confianza. La comunicación efectiva puede conducir al respeto mutuo, la comprensión, el entendimiento, para mejorar las debilidades y fortalezas a la vez fomentar el desarrollo laboral entre las personas, el buen desempeño y el acceso a los proveedores de servicios.

De manera similar, la **dimensión desarrollo personal** alcanzó una alta satisfacción del 30%, estos resultados indican que los colaboradores si buscan potencializar sus conocimientos ya sea para desarrollar su talento o por mejor su rendimiento en sus actividades y el 4% posee una parcial satisfacción (ver figura 4). Sin embargo, los trabajos previos demuestran **diferencias significativas**, tal es el caso de los autores Lomas (2018) y Torres (2015) quienes demostraron un resultado del 59% y 79%; se ubican en el nivel alto diferencias que se deben a que las poblaciones de las dos investigaciones previas fueron desarrolladas en organización con giro diferente y principalmente contribuyen con oportunidades de desarrollo para su propio personal, además, la misma persona tiene mayor interés en mejorar sus habilidades y conocimientos con la finalidad de lograr un mejor desarrollo personal. Lo manifestado, se sustenta en la teoría de Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que el desarrollo personal es aquel que está buscando una persona para mejorar su conocimiento y el desarrollo de su talento, ya sea para tener un mejor desarrollo para alguna ocupación personal o en las actividades que tiene a cargo dentro de una organización.

Resultados similares obtuvo la dimensión **desarrollo de tareas**, la cual evidencia una alta satisfacción del 40%, esto hace referencia que los colaboradores en su mayoría buscan cumplir correctamente con sus actividades asignadas, consideran que para ellos su trabajo es muy valioso, se sienten importantes y complacidos realizando su trabajo, pero el 2% logro demostrar una parcial satisfacción (ver figura 4). Así mismo, referente a esta dimensión el autor Lomas (2018) evidenció todo lo **contrario**, ya que el 48% presentó nivel bajo, de manera similar Torres (2015) concluyó que el desarrollo de tareas obtuvo un nivel bajo del 58%; diferencias que se deben a que la población en su mayoría refleja deficiencias para lograr sus objetivos o cumplir sus funciones correspondientes, además, sienten que su trabajo les aburre y sus tareas asignadas lo perciben como algo sin importancia. Esto se fundamenta en lo mencionado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que el desarrollo de tareas se refiere a las acciones que hace el trabajador para cumplir con sus funciones habituales dentro de la empresa que se desenvuelve como trabajador.

En función a la dimensión relación con la autoridad se alcanzó una baja satisfacción del 28%, lo que refiere que las relaciones entre colaboradores y las autoridades de la municipalidad no son las adecuadas, además, se caracterizan por considerar a sus jefes de trabajo como personas poco comprensivas y sienten que su esfuerzo no es valorado, además, el 11% también presentó una parcial insatisfacción, los cuales también tienden a considerar que las relaciones entre el colaborador y las autoridades de trabajo no son cordiales (ver figura 4). Sin embargo, Sanavia y Vilcarromero (2018) demostraron que la dimensión relaciones con la autoridad presentó una parcial insatisfacción del 39%, lo cual se debe a que la población en su gran mayoría piensa que las relaciones que se desarrollan dentro de la organización especialmente con las autoridades no son las apropiadas para que se sientan satisfechos, lo cual se ve reflejado en la satisfacción del desarrollo de sus tareas y el cumplimiento de las mismas. Esto se sustenta en lo planteado por Palma (1999) quien refiere que la relación con la autoridad es un elemento muy importante que cualquier organización debe manejarlo de manera correcta, si el jefe tiene un comportamiento adecuado y una comunicación eficaz con su equipo de trabajo, permitirá que estos se encuentren satisfechos tanto con sus actividades que desarrolla y también con las relaciones interpersonales que puede mantener con la autoridad, es decir las comunicaciones entre trabajador – autoridad y autoridad – trabajador.

Por otro lado, se tuvo objetivo identificar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Según los resultados, se determinó que el bienestar psicológico tiene una correlación alta significativa 0.769 con la dimensión **condiciones físicas y/o materiales**, esto quiere decir que los colaboradores sienten satisfacción con las condiciones físicas donde desarrollan sus actividades diarias (ver tabla 5). Resultados **semejantes** demostraron Gutiérrez y Moya (2018) con un resultado de ,641, además también fue significativo alto; los resultados son evidentes y demuestran una coincidencia significativa, la cual se debe que ambas poblaciones presentan características parecidas y probablemente que la investigación previa encontró puntuaciones altas en función a dicha dimensión, tal como se encontró en

el presente estudio, además, esto refiere que la población se encuentran satisfecha con las condiciones o materiales que la organización facilita para el desarrollo de las actividades. Lo mencionado se fundamenta en lo referido por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que las condiciones físicas o materiales es uno de los principales factores que deben considerarse para promover las actividades de los empleados de la empresa. Es importante conocer que un ambiente confortable conlleva a la satisfacción del personal, dado que este desarrolla sus funciones con la mayor comodidad posibles, así mismo esto permite que el trabajador conlleve a mejorar su rendimiento laboral, cabe mencionar que los materiales que son asignados a cada trabajador para el desarrollo de sus actividades también intervienen en su satisfacción y sobre todo en su rendimiento laboral.

Además, **los beneficios laborales y/o remunerativos** también presentaron una correlación positiva alta de 0.726, lo que quiere decir, que los colaboradores que perciben una remuneración justa en comparación al trabajo que realizan o que su sueldo cubre sus expectativas económicas les genera mayor índice de satisfacción, esto indica que mientras mejores son los beneficios para el colaborador mejor será su satisfacción (ver tabla 5). Sin embargo, los autores Gutiérrez y Moya (2018) evidenciaron una correlación baja de ,027, pero también fue significativa; esta **diferencia** se debe a que el estudio de Gutiérrez y Moya probablemente haya encontrado puntuaciones bajas respecto a esta dimensión o que las acciones ejercidas hacia esta dimensión no sean las adecuadas para que el personal demuestre un adecuado nivel de satisfacción tanto con los beneficios y la remuneración que estos perciben en función a las tareas que desarrollan. Esto se fundamenta en la teorá de Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien afirma que los beneficios laborales dentro de cualquier organización, son fundamentales para lograr la satisfacción de cualquier empleado, dado que esta acción logra satisfacer una serie de necesidades fisiológicas del individuo. Así mismo los trabajadores con una remuneración adecuada, tienden a sentir más motivados con sus actividades y a sobre pasar los objetivos establecidos por la organización y por ende su satisfacción se ve más fortalecida.

Así mismo, las **políticas administrativas** evidenciaron una correlación de 0.796, siendo un coeficiente positivo alto, además de ser significativo, lo que conlleva a deducir que los colaboradores cumplen satisfactoriamente las políticas de la organización, además, estos se caracterizan por estar satisfechos con el trato que reciben por parte de la organización, el horario de trabajo se adecua a sus necesidades y sobre todo que consideran que no son explotados en su lugar de trabajo (ver tabla 5). Sin embargo, frente a este criterio los autores Gutiérrez y Moya (2018) demostraron una correlación moderada significativa de ,492, lo cual indica una diferencia significativa a comparación de la correlación encontrada en la presente investigación y esto puede ser a que el estudio fue realizado en una población distinta y es muy probable que las políticas de la organización no permitan que el personal cumpla con sus tareas de manera satisfactoria y por supuesto no demuestren un buena puntuación frente a este criterio. Esto se fundamenta en lo manifestado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que las políticas son regulaciones o reglas institucionales diseñadas para regular las relaciones laborales y establecer vínculos directos con los trabajadores para lograr los objetivos propuestos.

La dimensión **relaciones sociales** alcanzó una correlación positiva alta significativa de 0.633, es decir, que los colaboradores consideran que el ambiente que generan sus compañeros de trabajo es el apropiado para desarrollar sus actividades, de manera similar les agrada trabajar con los mismos, es decir, mientras mejor son las relaciones sociales, mejor es su nivel de satisfacción (ver tabla 5). Tras realizar la comparación con el estudio de Gutiérrez y Moya (2018) se logró evidenciar que estos lograron una correlación positiva baja y significativa de ,306, lo que refiere que el estudio presentó puntajes más bajos referente a esta dimensión y también puede ser por el deficiente clima que se genera en la organización por la mala gestión de las relaciones que se crea entre compañeros de trabajo. Esto se fundamenta en lo afirmado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) que las relaciones sociales se basan en la relación entre el individuo y la institución en la que trabajan o con sus compañeros de trabajo. Las buenas relaciones interpersonales pueden generar credibilidad y confianza, además, la comunicación efectiva puede conducir al respeto mutuo, la comprensión, el

entendimiento, para mejorar las debilidades y fortalezas a la vez fomentar el desarrollo laboral entre las personas, el buen desempeño y el acceso a los proveedores de servicios.

Por otro lado, la dimensión **desarrollo personal** también obtuvo una asociación alta significativa de 0.664, lo que significa que si la organización brinda oportunidades de desarrollo, potencialización de conocimientos, habilidades; conlleva a generar mayor satisfacción en el colaborador (ver tabla 5). Sin embargo, los autores Gutiérrez y Moya (2018) mostraron una correlación positiva moderada y significativa con ,592; esta diferencia puede ser por que la población estudiada por los autores, carecen de oportunidades de desarrollo personal o que la organización a la que pertenecen no tenga el interés suficiente por potencializar sus conocimientos o buscar la manera a de ayudarlos a mejor personalmente, es por ello que la puntuación en esta dimensión haya sido regular o baja. Esto se sustenta en lo referido por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien indica que el desarrollo personal es aquel que está buscando una persona para mejorar su conocimiento y el desarrollo de su talento, ya sea para tener un mejor desarrollo para alguna ocupación personal o en las actividades que tiene a cargo dentro de una organización.

Además, la dimensión **desempeño de tareas**, obtuvo una correlación positiva alta significativa de 0.763, lo que también conlleva a refutar que el desempeño de las funciones de cada colaborador depende de su bienestar psicológico que poseen o que estas influyen en su satisfacción laboral, es decir, mientras se encuentren satisfechos mejor es el cumplimiento de sus actividades asignadas y sobre todo que se siente complacidos desarrollando dichas actividades (ver tabla 5). Resultados positivos significativos también obtuvieron Gutiérrez y Moya (2018), ya que concluyeron que esta dimensión posee un grado de correlación de ,557, siendo una correlación moderada y dicha diferencia puede ser que la población tenga puntuaciones bajas en función a esta dimensión o que la población no tiene la suficiente capacidad de cumplir con sus tareas asignadas dentro de la organización. Esto se fundamenta en lo mencionado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) que el desarrollo de tareas se refiere a las acciones que hace el trabajador para

cumplir con sus funciones habituales dentro de la empresa que se desenvuelve como trabajador.

Así mismo, la dimensión relación con la autoridad alcanzó una correlación de 0.790, siendo un resultado positivo alto significativa y quiere decir que los colaboradores con mejor bienestar psicológico, mantienen mejores relaciones con la autoridad de trabajo o que estos al mantener mejores relaciones interpersonales con sus superiores mejor será su nivel de satisfacción (ver tabla 5). En tal sentido, los resultados difieren con los encontrados por Gutiérrez y Moya (2018) quienes demostraron una correlación baja de ,290; siendo esta una diferencia muy significativa, la cual se debe a que dicha población goza de un ambiente donde las relaciones con la autoridad o jefe de trabajo no es la apropiada y probablemente el nivel respecto a esta dimensión se baja o que la dimensión tienda a tener un comportamiento independiente. Esto se sustenta en lo planteado por Palma (como se citó en Pérez, 2017) quien señala que la relación con la autoridad es un elemento muy importante que cualquier organización debe manejarlo de manera correcta, si el jefe tiene un comportamiento adecuado y una comunicación eficaz con su equipo de trabajo, permitirá que estos se encuentren satisfechos tanto con sus actividades que desarrolla y también con las relaciones interpersonales que puede mantener con la autoridad, es decir las comunicación entre trabajador – autoridad y autoridad – trabajador.

Por otro lado, se buscó identificar la relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

Según los resultados, se evidencia la **autoaceptación** demostró una correlación positiva muy alta significativa de 0.802, esto quiere decir que los colaboradores que desarrollen apropiadamente la autoaceptación, aceptarse tal y como es sobre todo que mantenga un alto nivel de autoestima, tienden a mantener una mayor satisfacción laboral (ver tabla 6). Esto se fundamenta en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien indica que si la persona carece de autoestima lógicamente le resulta muy difícil aceptarse tal como es y puede

sentirse abrumado por esta insatisfacción, por lo que no sabe por dónde comenzar a cambiar los aspectos que pueden intervenir.

Por otro lado, analizando la dimensión **relaciones positivas** demostró una correlación positiva alta significativa de 0.799, esto indica que las interacciones activas entre compañeros de trabajo, el interés por mantener buenas relaciones con sus compañeros, la confianza hacia los demás y el interés de generar un vínculo positivo con las demás personas permiten mejorar su nivel de satisfacción laboral (ver tabla 6). Esto se sustenta en lo afirmado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) que las personas que intentan establecer y mantener relaciones positivas con las personas que los rodean tienden a construir conexiones que les proporcionan una mayor calidad emocional. Por lo tanto, esto significa ser una persona con capacidad de empatía frente a los demás, sin embargo, aquellos que obtienen un puntaje más bajo en este sentido a menudo tienen la oportunidad de no llevarse bien con los demás, especialmente la dificultad de mantener una relación positiva.

Por otro lado, la dimensión **autonomía**, también evidenció una correlación positiva alta significativa de 0.760, es decir, que los indicadores de la autonomía como la toma de decisiones y la capacidad de asumir las responsabilidades que se puede generar permiten mejorar su grado de autonomía y por supuesto su satisfacción laboral (ver tabla 6). Esto se fundamenta en lo establecido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que el ser humano con un alto grado de autonomía puede mostrar una mayor resistencia a las opiniones o sugerencias de otras personas o incluso a sus propios impulsos. Sin embargo, las personas con bajos niveles de autonomía pueden guiarse por las sugerencias de su entorno, así mismo tienen la capacidad de comprender los pensamientos de los demás.

Así mismo, la dimensión **dominio del entorno** demostró una correlación positiva alta significativa de 0.785, esto conlleva a deducir que la capacidad de adaptarse a los entornos adversos, aprovechar las diversas oportunidades que facilita el entorno y sobre la capacidad de elegir un entorno que abarque los valores y necesidades de uno mismo ayuda a generar mayor satisfacción laboral (ver tabla 6). Todo esto se sustenta en lo planteado por Ryff (como se citó en Rivera, 2015)

quien afirma que las personas con mayor dominio pueden hacer frente fácilmente a entornos difíciles y, lo más importante, tener la capacidad de adaptarse a entornos adversos. Sin embargo, las personas con un nivel inferior de dominio a menudo enfrentan mayores dificultades para adaptarse o superar las diversas adversidades a los cuales hacen frente en su vida cotidiana.

La dimensión **propósito de la vida** alcanzó una correlación positiva alta significativa de 0.784, lo que indica que las personas que tienen metas claras, tienen bien definido a donde quieren ir y sobre todo que tenga la capacidad de dirigir su propia vida ayuda a mejorar la satisfacción laboral (ver tabla 6). Esto se fundamenta en la teoría de Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que es importante mencionar que si una persona alcanza un nivel superior, significa que ha logrado encontrar un significado a su vida, y lo más importante es dar sentido al pasado, presente y futuro, pero si el puntaje es bajo, quiere decir que las personas no pueden encontrar un propósito claro, pueden sentir que no tienen dirección o que solamente pierden el rumbo de su vida.

Finalmente la dimensión **crecimiento personal** demostró una correlación positiva moderada significativa de 0.501, es decir que las personas que reciben o busca potencializar sus conocimientos, sus habilidades tienden a tener mayor crecimiento personal y esto también ayuda a mejor el índice de satisfacción laboral (ver tabla 6). Esto se sustenta en lo referido por Ryff (como se citó en Rivera, 2015) quien señala que las personas que necesitan fortalecer su crecimiento personal son aquellas que están aprendiendo constantemente, ansiosas por continuar mejorando su personalidad y comprender claramente los recursos necesarios para hacer posible el crecimiento personal.

VI. CONCLUSIONES

Una vez contrastado los resultados estadísticos, se concluye lo siguiente:

Existe relación positiva muy alta de 0.908 entre bienestar psicológico y satisfacción laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, además, es significativa con un P valor menor al 0.05.

El bienestar psicológico de los colaboradores alcanzó un nivel alto de 47%, nivel medio 31% y nivel bajo 22%. Así mismo, la dimensión autoaceptación demostró un nivel medio de 55%, relaciones positivas nivel bajo 38%, autonomía nivel bajo 40%, dominio del entorno nivel alto 40%, propósito de la vida nivel bajo 43% y crecimiento personal nivel bajo 37%.

El 28% posee una alta satisfacción laboral, el 25% baja satisfacción, 24% parcial satisfacción, 14% regular satisfacción y 10% parcial insatisfacción. Así mismo, las dimensiones que poseen alta satisfacción son: condiciones físicas 35%, políticas administrativas 34%, relaciones sociales 37%, desarrollo personal 30% y desempeño de tareas 40%, sin embargo, la dimensión relación con la autoridad alcanzó una baja satisfacción con el 28% y beneficios laborales parcial satisfacción 42%.

Existe relación positiva alta y significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de satisfacción laboral, en la cual condiciones físicas y/o materiales presenta un coeficiente de ,769**, beneficios laborales y/o remunerativos ,726**, políticas administrativas ,796**, relaciones sociales ,633**, desarrollo personal ,664**, desempeño de tareas ,763** y relación con la autoridad ,790**.

Existe relación entre dimensiones de bienestar psicológico y satisfacción laboral; autoaceptación muestra una relación positiva muy alta y significativa con ,802**, además, existe relación positiva alta significativa para relaciones positivas con ,799**, autonomía ,760**, dominio del entorno ,785**, propósito de la vida ,784** y crecimiento personal mostró una relación moderada significativa de ,501**.

VII. RECOMENDACIONES

Llevar a cabo nuevas investigaciones en poblaciones más grandes, manteniendo las variables bienestar psicológico y satisfacción laboral, con el fin de obtener resultados más generalizados que permitan contribuir al conocimiento social y académico sobre la relación de estas dos variables, además de crear alternativas aplicables que fortalezcan el rendimiento del recurso humano.

Al responsable del área de Recursos Humanos se recomienda fomentar las relaciones positivas, incentivar a los trabajadores a tomar sus propias decisiones, potencializar las habilidades para que tengan la capacidad de enfrentar nuevos desafíos y realizar un monitoreo constante con el objetivo de lograr un estado emocional positivo en el trabajador y así contribuir a la estabilidad y el desarrollo personal.

Mejorar intrínsecamente la satisfacción de los trabajadores apoyándose en la parte extrínseca, a través de programas de reconocimiento, recompensas o cualquier otro beneficio laboral, en el que se puedan otorgar premios por hacer bien su trabajo y de esta manera se sientan importantes y que son reconocidos por parte de la institución.

Realizar programas de capacitación y talleres de integración direccionados a fortalecer las relaciones interpersonales y garantizar que las condiciones físicas sean las más apropiadas para que los trabajadores tengan toda la comodidad posible en el desarrollo de sus actividades asignadas.

Realizar talleres direccionados a fortalecer la autoaceptación, el desarrollo de la autonomía y fomentar continuamente el crecimiento personal, con la finalidad de que los colaboradores se sientan más preparados para afrontar los nuevos retos del entorno laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. México: Ediciones Granica.
- Álvares, B., Yosa, N., y Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista Dominio de las Ciencias, Vol.4* , 362-372.
- Barrantes, B., y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo. *Revista intercontinental de psicología y educación, 17 (1)*, 101-123.
- Carrión, B. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe>
- Casan, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una azucarera en Chiquitoy*. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe>
- Caurin, J. (2018). *El bienestar laboral*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net>
- Chuquillín, L., y Soto, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacutec - Cajamarca. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Cieza, L., y Rivadeneira, S. (2017). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <http://repositorio.uss.edu.pe/>
- Código de Ética y Deontología. (2017). Obtenido de <https://www.cpsp.pe>
- Cruz, N. (2015). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud de Huehuetenango y su relación con el género. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://repositorio.ausjal.org/handle/>
- Dávila, C. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/>
- Francesc, E. (2017). *La satisfacción laboral en la empresas*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com>

- Gutiérrez, E., y Moya, M. (2018). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la Ugel 02—la esperanza, Trujillo, 2018. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI: <http://repositorio.uct.edu.pe/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación (Sexta Edición)*. México: Mc Graw Hill.
- Huarca, P., y Ruiz, K. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustín : <http://repositorio.unsa.edu.pe>
- Lomas, R. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una Municipalidad de Buenos Aires. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad César vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- López, M. (2018). Bienestar psicológico y procastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia. (Tesis de grado). Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Marsollier, R. (2016). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Revista Psicoperspectivas*, 209-220.
- Ministerio de Trabajo. (2017). Satisfacción en el trabajo y desempleo. <https://www.gob.pe/mtpe>.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud mental: un estado de bienestar*. Obtenido de Recuperado de <http://www.who.int>
- Ortega, J., & Quispe, D. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicologico en personal de salud de la Microred Ampliacion Paucarpata. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Nacional San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. 9, 21-37.

- Pérez, V. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución financiera de la Región I Lima 3, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta American Psychological Association (APA). (2010). Obtenido de <http://www.psicologia.unam.mx>
- Riff, C. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.57, 1069-1081.
- Rivera, A. (2015). *Bienestar Psicológico y Estrategias Cognitivas de Aprendizaje* . Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl>
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). Satisfacción Profesional: un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, Vol.26, 329-345.
- Sanavia, C., y Vilcarromero, K. (2018). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad distrital Chiclayo 2017. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe>
- Torres, D. (2015). *Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública. (Tesis de grado)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://tesis.pucp.edu.pe>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos. Obtenido de <https://www.academia.edu>
- Valle, M. (2015). *Bienestar psicológico y su influencia en la rotación de personal en una empresa financiera en la ciudad de Ambato. (Tesis de grado)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador : <http://repositorio.pucesa.edu.ec>
- Vásquez, D., y Agudelo, C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una*

Institución de Educación Superior. (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Universidad de Antioquia: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/>

Vera, B. (2017). *Psicología Positiva: Una nueva forma de entenderla.* Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/>

Yabar, K. (2016). *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina - Cieneguilla.* Obtenido de Universidad San Martín de Porres: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe>

ANEXOS

Anexo 1: consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto de investigación: “Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020”

Señor:.....

Es un placer presentarme a usted, mi nombre es Yarixa Corayma Ramos Marrufo, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo. Como requisito de mi carrera, estoy realizando una investigación sobre bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, y para esto quisiera contar con su participación. El proceso incluye dos pruebas, la cual tomara un tiempo de 25 minutos aproximadamente, además, toda la información que se recolecte será confidencial y no se utilizará para otras finalidades que estén fueran del proyecto de investigación. Si acepta participar en este estudio, se le pedirá que responda preguntas establecidas en un cuestionario. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante el proceso de participación. Así mismo, si alguna pregunta le resulta incómoda, tiene derecho hacerle saber al investigador o en todo caso puede no responderlo y también puede retirarse del proceso de la investigación en el momento que usted crea conveniente, no existirá ningún perjuicio alguno hacia su persona. El beneficio de la investigación, es que usted puede conocer sus resultados después que haya concluido el proceso de estudio, dichos resultados pueden solicitarlo a la investigadora Yarixa Corayma Ramos Marrufo.

Desde ya agradecemos su participación.

Att. Yarixa Corayma Ramos Marrufo:

Yo.....
....., identificado (a) con DNI..... acepto participar voluntariamente en la investigación titulada “Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo”, dirigida por: Yarixa Corayma Ramos Marrufo.

Recibí la información que tengo que dar respuesta a dos cuestionarios, los cuales llevaran un tiempo de 25 aproximadamente. Así mismo, tengo en conocimiento que la información será totalmente confidencial y solo será utilizada para fines académicos.

He sido informado, que puedo realizar las preguntas que yo crea conveniente durante la aplicación de la investigación y que puedo retirarme en el momento que yo crea conveniente, sin que esta acción perjudique a mi persona.

Tengo en claro, que una vez concluido la investigación puedo solicitar los resultados directamente a Yarixa Corayma Ramos Marrufo.

Dia...../...../.....

FIRMA

Anexo 2: Primera Variable

Escala de Bienestar Psicológico

Apreciado colaborador el siguiente cuestionario contiene 35 afirmaciones. Por favor lea cuidadosamente y sírvase indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones, utilizando la siguiente escala: totalmente en desacuerdo (1), poco acuerdo (2), moderadamente de acuerdo (3), muy acuerdo (4), bastante de acuerdo (5), totalmente de acuerdo (6).

Edad:	Género: M () F ()
Estado civil: Conviviente () Divorciado () Viudo () Casado () Soltero ()	
Grado de instrucción:	Situación laboral: Estable () Contratado ()

Nº	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.								
Total									

Anexo 3: Segunda Variable

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL - SL-SPC

Apreciado colaborado, el siguiente cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión acerca del ambiente laboral. Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y marque con un (X) la alternativa que crea más conveniente. El cuestionario en calidad anónimo, por lo que rogamos que responda con la mayor sinceridad posible.

Edad:	Género: M () F ()
Estado civil: Conviviente () Divorciado () Viudo () Casado () Soltero ()	
Grado de instrucción:	Situación laboral: Estable () Contratado ()

TA	A	I	D	TD
Total Acuerdo	Acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Total Desacuerdo

Nº	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 agrada 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.					

Anexo 4: Categorías diagnósticas, validez y confiabilidad de la variable bienestar psicológico

Tabla 6

Categoría diagnóstica de la variable bienestar psicológico

Categoría diagnóstica	
Alto	131-179
Medio	99-130
Bajo	58-98

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Categorías diagnósticas según dimensiones de bienestar psicológico

Categoría diagnóstica - Dimensiones						
	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito de la vida	Crecimiento Personal
Alto	31-40	26-33	22-29	22-28	34-45	18-24
Medio	19-30	17-25	14-21	14-21	22-33	11-17
Bajo	7-18.	8-16	6-13	6-13	10-21	4-10

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Validez de bienestar psicológico

Variable	N° de elementos	Validez total
Bienestar Psicológico	35	0.25 - 0.69

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Confiabilidad de bienestar psicológico

Variable	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Bienestar Psicológico	35	0.89

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Confiabilidad según dimensiones de bienestar psicológico

Dimensiones	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Autoaceptación	7	0.88
Relaciones positivas	6	0.83
Autonomía	5	0.81
Dominio del entorno	5	0.90
Propósito de la vida	8	0.92
Crecimiento Personal	4	0.87

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Categorías diagnósticas, validez y confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Tabla 11

Categoría diagnóstica de satisfacción laboral

Categoría diagnóstica	
Alta satisfacción	143-164
Parcial satisfacción laboral	119-142
Regular satisfacción	95-118
Parcial insatisfacción laboral	71-94
Baja satisfacción	47-70

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12*Categorías diagnósticas según dimensiones de satisfacción laboral*

Categoría diagnóstica - Dimensiones							
	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerativos	Políticas Administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo Personal	Desempeño de tareas	Relación con la autoridad
Alta satisfacción laboral	21-24	20	21-24	18-20	26-30	26-30	27-30
Parcial satisfacción laboral	17-20	16.-19	17-20	17	21-25	21-25	22-26
Regular satisfacción laboral	13-16	12.-15	13-16	16	16-20	16-20	17.-21
Parcial insatisfacción laboral	9-12	8-11	9-12	10-15	11-15	11-15	12-16
Baja satisfacción laboral	5-8	04-7	5-8	5-9	06 - 10	06 - 10	7-11.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13*Validez de satisfacción laboral*

Variable	N° de elementos	Validez total
Satisfacción laboral	36	0.43 – 0.66

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14*Confiabilidad de la variable satisfacción laboral*

Variable	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	36	0.94

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15*Confiabilidad según dimensiones de satisfacción laboral*

Dimensiones	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Condiciones físicas y/o materiales	5	0.86
Beneficios laborales y/o remunerativos	4	0.85
Políticas Administrativas	5	0.82
Relaciones sociales	4	0.84
Desarrollo Personal	6	0.88
Desempeño de tareas	6	0.89
Relación con la autoridad	6	0.85

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,111	100	,004
Satisfacción laboral	,132	100	,000

Fuente: Elaboración propia

- Confiabilidad por dimensiones

o Autoaceptación

2. BIENESTAR PSL CONFIABILIDAD GENERAL Y ÁREAS - Excel (Error de activación de productos)

DIMENSION	Autoaceptación						Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par	
Sujetos/Nº de ítems	1	7	8	11	17	25	34			
1	1	2	4	2	5	2	5	11	14	154
2	1	6	5	4	1	1	2	9	11	99
3	3	2	3	2	5	2	2	11	10	110
4	4	6	5	4	6	4	4	18	15	270
5	4	3	2	4	2	2	4	12	9	108
6	3	1	3	3	2	3	5	13	7	91
7	4	3	6	6	6	6	4	20	15	300
8	2	3	2	6	2	2	5	11	11	121
9	3	2	3	3	3	3	4	13	8	104
10	4	3	2	5	4	4	3	13	12	156
11	3	6	5	2	3	3	5	16	11	176
12	3	3	3	3	2	1	3	11	7	77
13	4	2	1	2	4	4	5	14	8	112
290	5	6	5	3	5	6	6	21	15	315
291	5	6	5	6	5	4	5	20	16	320
292	5	5	6	4	4	4	4	19	13	247
293	6	5	5	6	5	6	4	20	17	340
294	6	2	6	4	6	4	6	24	10	240
295	4	2	6	3	4	6	4	18	11	198
296	6	4	6	5	3	5	6	21	14	294
297	6	2	3	6	2	4	5	16	12	192
298	5	5	4	6	3	5	5	17	16	272
299	2	4	6	2	5	4	6	19	10	190
300	6	4	5	6	6	4	6	23	14	322
Promedio								13.57	10.36	ΣN(sujetos) 46598.00
Dev. Estandar								4.938	3.836	300.00
ROE								0.78		
RXX								0.88		

o Relaciones positivas

2. BIENESTAR PSL CONFIABILIDAD GENERAL Y ÁREAS - Excel (Error de activación de productos)

DIMENSION	Relaciones positivas						Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par
Sujetos/Nº de ítems	2	13	16	18	23	31			
1	3	5	6	5	5	5	14	15	210
2	2	2	3	2	2	1	7	5	35
3	3	5	4	1	6	2	13	8	104
4	5	4	5	6	5	4	15	14	210
5	3	5	4	3	4	4	11	12	132
6	5	4	3	5	5	5	13	14	182
7	5	5	5	2	6	5	16	12	192
8	6	5	4	3	5	6	15	14	210
9	5	4	5	6	4	3	14	13	182
10	5	3	4	3	3	5	12	11	132
11	3	5	3	4	5	3	11	12	132
12	6	3	4	4	3	3	13	10	130
13	4	5	3	5	5	4	12	14	168
14	3	4	5	3	4	3	12	10	120
15	5	6	4	5	5	4	14	15	210
297	3	3	5	3	4	5	12	11	132
298	5	6	6	4	6	4	17	14	238
299	3	4	4	6	4	6	11	16	176
300	6	4	6	6	4	3	16	13	208
301	4	5	4	3	6	6	14	14	196
302	3	4	6	4	5	5	14	13	182
303	3	4	5	6	5	4	13	14	182
304	1	2	2	3	2	2	5	7	35
305	5	5	5	4	5	4	15	13	195
Promedio							10.10	10.25	ΣN(sujetos) 33711.00
Dev. Estandar							3.58	3.487	300.00
ROE							0.71		
RXX							0.83		

○ Autonomía

DIMENSION		Autonomía					Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par
Sujetos/Nº de ítems	3	5	10	15	27				
1	2	2	3	2	2	7	4	28	
2	1	1	4	1	1	6	2	12	
3	2	2	1	2	2	5	4	20	
4	5	4	4	6	4	13	10	130	
5	4	4	2	4	5	11	8	88	
6	3	3	4	3	3	10	6	60	
7	4	4	3	4	5	12	8	96	
8	2	2	1	2	1	4	4	16	
9	3	3	4	3	3	10	6	60	
10	4	4	3	4	4	11	8	88	
11	3	3	6	3	5	14	6	84	
12	3	3	5	3	3	11	6	66	
13	4	4	5	4	6	15	8	120	
14	3	3	2	3	3	8	6	48	
15	5	5	6	5	6	17	10	170	
16	3	3	5	3	3	11	6	66	
17	1	2	2	1	2	5	3	15	
284	5	3	3	5	6	14	8	112	
285	4	5	2	4	4	10	9	90	
286	5	3	6	5	5	16	8	128	
287	5	2	1	2	4	10	4	40	
288	5	4	4	5	5	14	9	126	
289	6	5	3	3	4	13	8	104	
290	5	4	6	5	5	16	9	144	
291	2	1	2	1	2	6	2	12	
292	4	3	3	2	6	13	5	65	
293	6	6	4	3	5	15	9	135	
294	4	3	5	4	6	15	7	105	
295	4	5	6	2	4	14	7	98	
296	4	2	6	6	6	14	10	140	
297	6	4	6	4	3	15	8	120	
298	5	3	4	6	5	14	9	126	
299	2	6	4	5	2	8	11	88	
300	4	6	5	6	4	11	12	156	
Promedio						10.44	6.71	ΣN(sujetos) 22975.00	
Dev. Estanda						3.76	2.527	300.00	
ROE						0.69			
RXX						0.81			

○ Dominio del entorno

DIMENSIONES		Dominio del Entorno					Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par
Sujetos/Nº de ítems	6	19	26	29	32				
1	5	6	4	4	5	14	10	140	
2	2	2	1	1	2	5	3	15	
3	3	1	2	2	1	6	3	18	
4	5	5	6	4	6	17	9	153	
5	4	6	4	3	5	13	9	117	
6	2	2	3	3	1	6	5	30	
7	5	5	4	6	6	15	11	165	
8	3	3	2	2	3	8	5	40	
9	4	2	3	3	2	9	5	45	
10	3	3	4	4	3	10	7	70	
11	5	5	3	3	5	13	8	104	
12	3	3	3	1	3	9	4	36	
13	5	5	4	4	6	15	9	135	
289	4	5	5	6	5	14	11	154	
290	5	3	3	5	3	11	8	88	
291	4	5	6	5	3	13	10	130	
292	3	3	2	1	3	8	4	32	
293	5	4	4	5	6	15	9	135	
294	2	2	4	4	2	8	6	48	
295	3	2	2	2	1	6	4	24	
296	4	4	5	6	4	13	10	130	
297	2	1	2	1	2	6	2	12	
298	3	3	6	5	3	12	8	96	
299	4	3	3	5	5	12	8	96	
300	5	5	5	6	6	16	11	176	
Promedio						10.04	6.93	ΣN(sujetos) 23960.00	
Dev. Estanda						4.22	2.957	300.00	
ROE						0.83			
RXX						0.90			

○ Propósito en la vida

DIMENSIONES		Propósito en la Vida											
Sujetos/Nº de ítems		9	12	14	20	22	28	33	35	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par	
1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	11	9	99	
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	7	5	35	
3	3	3	3	5	2	3	2	2	2	13	9	117	
4	4	1	1	3	2	1	2	2	2	7	7	49	
5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	14	15	210	
6	6	1	1	2	3	1	3	3	2	7	9	63	
7	7	2	3	3	4	4	4	5	5	14	16	224	
8	8	3	2	2	1	3	2	1	1	9	6	54	
9	9	2	4	4	3	2	3	3	3	11	13	143	
10	10	3	6	5	4	4	4	4	5	16	19	304	
11	11	1	2	2	3	1	3	3	2	7	10	70	
12	12	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	144	
13	13	5	6	6	4	6	4	4	5	21	19	399	
14	14	3	1	2	3	3	3	3	3	11	10	110	
290	290	3	6	5	6	3	6	5	5	16	23	368	
291	291	2	1	2	2	2	3	1	2	7	8	56	
292	292	3	2	4	4	3	3	2	4	12	13	156	
293	293	1	2	2	2	1	2	1	2	5	8	40	
294	294	6	5	4	4	5	5	5	4	20	18	360	
295	295	5	4	4	4	5	6	4	5	18	19	342	
296	296	4	4	6	6	4	4	4	6	18	20	360	
297	297	4	3	5	5	4	4	5	5	18	17	306	
298	298	3	6	5	5	3	5	6	5	17	21	357	
299	299	3	3	2	2	3	6	5	2	13	13	169	
300	300	6	6	4	5	5	5	4	4	19	20	380	
Promedio										12.68	12.96	ΣN(sujetos)	56178.00
Dev. Estanda										5.11	5.302		300.00
ROE										0.85			
RXX										0.92			

○ Crecimiento personal

DIMENSIONES		Crecimiento personal							
Sujetos/Nº de ítems		4	21	24	30	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par	
1	1	5	6	6	6	11	12	132	
2	2	2	4	4	4	6	8	48	
3	3	5	4	4	4	9	8	72	
4	4	5	5	5	5	10	10	100	
5	5	4	6	6	6	10	12	120	
6	6	5	2	4	2	9	4	36	
7	7	5	3	3	3	8	6	48	
8	8	5	5	4	5	9	10	90	
9	9	5	4	3	4	8	8	64	
10	10	4	5	5	5	9	10	90	
11	11	5	6	6	6	11	12	132	
12	12	5	6	4	6	9	12	108	
13	13	5	6	5	6	10	12	120	
289	289	5	4	6	4	11	8	88	
290	290	3	5	5	5	8	10	80	
291	291	5	6	5	6	10	12	120	
292	292	3	5	4	6	7	11	77	
293	293	1	2	2	2	3	4	12	
294	294	2	3	2	3	4	6	24	
295	295	5	5	6	5	11	10	110	
296	296	4	4	5	4	9	8	72	
297	297	5	6	5	6	10	12	120	
298	298	3	2	5	2	8	4	32	
299	299	3	6	5	6	8	12	96	
300	300	5	6	5	6	10	12	120	
Promedio						7.27	8.28	ΣN(sujetos)	20260.00
Dev. Estanda						2.85	3.346		300.00
ROE						0.76			
RXX						0.87			

- Baremos generales

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled '3. BIENESTAR PSL BAREMOS, PC, CD GENERAL Y AREAS'. The main table is a 'MATRIZ DE BAREMACION' with columns for 'MUESTRA', 'ITEM', 'PUNTO', 'NIVEL', and 'DESCRIPCION'. The data is organized into rows corresponding to different dimensions: 'DIGNIDAD', 'AUTOCEDERACION', 'RELACIONES POSITIVAS', 'AUTONOMIA', 'DOMINIO DEL ENTORNO', and 'PROPOSITO EN LA VIDA'. Each dimension has a set of items with associated scores and levels (ALTO, MEDIO, BAJO). For example, under 'DIGNIDAD', item '1' has a score of 100 and level 'ALTO', while item '28' has a score of 10 and level 'BAJO'. The spreadsheet also includes a 'LEGENDA' section on the right side, defining the levels and scores.

o Baremos por dimensiones

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled '3. BIENESTAR PSL BAREMOS, PC, CD GENERAL Y AREAS'. The main table is a 'BAREMOS GENERAL' with columns for 'DIMENSION', 'ITEM', 'PUNTO', and 'NIVEL'. The data is organized into rows corresponding to different dimensions: 'AUTOCEDERACION', 'RELACIONES POSITIVAS', 'AUTONOMIA', 'DOMINIO DEL ENTORNO', 'PROPOSITO EN LA VIDA', and 'CRECIMIENTO PERSONAL'. Each dimension has a set of items with associated scores and levels (ALTO, MEDIO, BAJO). For example, under 'AUTOCEDERACION', item '1' has a score of 100 and level 'ALTO', while item '28' has a score of 10 and level 'BAJO'. The spreadsheet also includes a 'LEGENDA' section on the right side, defining the levels and scores.

Validez, confiabilidad y baremación de satisfacción laboral.

- Validez general

1. SATISFACCION LAB. VALIDEZ GENERAL Y POR AREAS - Excel (Error de activación de productos)

DF29

Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Pt
282	5	2	5	3	4	4	2	2	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	2	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	147	
283	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	136	
284	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	139	
285	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	2	5	140	
286	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
287	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	140	
288	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
289	2	1	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	5	2	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	147	
290	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	1	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	130	
291	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	2	1	5	2	2	5	2	2	1	5	2	2	5	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	91	
292	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	1	5	4	2	5	5	2	5	2	5	3	3	3	3	3	140	
293	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5	154	
294	5	2	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	2	4	4	4	5	3	4	5	5	2	3	5	2	5	134	
295	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
296	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	135	
297	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	166	
298	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
299	4	3	5	3	2	5	2	5	3	2	1	5	5	5	4	4	5	3	2	5	5	2	5	2	2	3	2	5	4	1	5	4	2	5	139		
300	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	128	

RESUMEN: 0.66 0.39 0.54 0.37 0.60 0.30 0.37 0.47 0.61 0.49 0.34 0.35 0.46 0.32 0.35 0.46 0.43 0.45 0.30 0.37 0.37 0.39 0.36 0.39 0.49 0.41 0.38 0.46 0.48 0.43 0.48 0.46 0.49 0.46 0.37

SABANA DE DATOS VALIDEZ REACTIVOS D. CONDICIONES FISICAS D. BENEFICIOS LABORALES D. POLITICAS ADMINISTRATIVAS D. RELACIONES SOCIALES D. DESARROLLO PE...

- Confiabilidad general

2. SATISFACCION LAB. CONFIABILIDAD GENERAL Y AREAS - Excel (Error de activación de productos)

AU302

Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Inspección	Inspección	Inspección
282	5	2	5	3	4	4	2	2	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	2	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	85	85	6830	
283	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	87	84	2078
284	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	69	70	4830	
285	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	73	5402		
286	4	1	2	4	4	5	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	75	5700		
287	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	72	4104		
288	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66	67	4422		
289	2	1	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	5	2	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	56	64	3564	
290	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	65	4220		
291	5	3	4	5	5	1	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	62	4354		
292	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	61	5286		
293	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	62	3762			
294	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	76	6240			
295	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	66	4260			
296	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	83	6720			
297	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	69	4240			
298	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	67	5062			
299	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	85	4416			
300	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	80	6400				

RESUMEN: 0.66 0.39 0.54 0.37 0.60 0.30 0.37 0.47 0.61 0.49 0.34 0.35 0.46 0.32 0.35 0.46 0.43 0.45 0.30 0.37 0.37 0.39 0.36 0.39 0.49 0.41 0.38 0.46 0.48 0.43 0.48 0.46 0.49 0.46 0.37

CONFIABILIDAD GENERA(ROE Y RXX) D. CONDICIONES FISICAS D. BENEFICIOS LABORALES D. POLITICAS ADMINISTRATIVAS D. RELACIONES SOCIALES D. DESARROLLO PERE...

- Confiabilidad por dimensiones.
 - o Condiciones físicas

2.SATISFACCION LAB. CONFIABILIDAD GENERAL Y AREAS - Excel (Error de activación de productos)

Yarixa Ramos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

L9

DIMENSION		Condiciones físicas									
Sujetos/Nº de Items		1	13	21	28	32	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par		
1	1	4	5	4	5	4	12	10	120		
2	2	1	2	2	3	3	6	5	30		
3	3	3	5	5	4	3	11	9	99		
4	4	5	4	4	5	4	13	9	117		
5	5	4	5	4	5	3	11	10	110		
6	6	3	1	2	3	1	6	4	24		
7	7	2	1	2	2	2	6	3	18		
8	8	2	1	2	1	3	7	2	14		
9	9	3	4	3	5	5	11	9	99		
10	10	4	3	4	5	4	12	8	96		
11	11	3	5	3	5	4	10	10	100		
12	12	5	3	4	4	3	12	7	84		
13	13	4	5	4	5	4	12	10	120		
14	14	3	4	3	4	3	9	8	72		
15	15	5	4	5	5	4	14	9	126		
16	16	3	5	5	5	3	11	10	110		
17	17	4	4	3	5	4	11	9	99		
296	296	5	5	5	4	3	13	9	117		
297	297	5	5	5	3	5	15	8	120		
298	298	5	5	4	5	3	12	10	120		
299	299	5	5	3	5	4	12	10	120		
300	300	5	4	4	3	2	11	7	77		
295	295	4	4	5	5	2	11	9	99		
296	296	5	4	5	5	4	14	9	126		
297	297	5	4	5	3	5	15	7	105		
298	298	4	4	5	4	5	14	8	112		
299	299	4	5	5	5	5	14	10	140		
300	300	5	4	3	5	5	13	9	117		
							Promedio	9.75	6.62	Σ(N(sujetos)	21391.00
							Dev. Estandar	3.425	2.585		300.00
							ROE	0.76			
							RXX	0.88			

CONFIABILIDAD GENERAL(ROE Y RXX) D. CONDICIONES FISICAS D. BENEFICIOS LA ...

- o Beneficios laborales

2.SATISFACCION LAB. CONFIABILIDAD GENERAL Y AREAS - Excel (Error de activación de productos)

Yarixa Ramos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

M23

DIMENSION		Beneficios laborales									
Sujetos/Nº de items		2	7	14	22	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par			
1	1	5	4	5	4	10	8	80			
2	2	2	3	2	3	4	6	24			
3	3	4	3	5	3	9	6	54			
4	4	1	1	2	1	3	2	6			
5	5	5	3	4	3	9	6	54			
6	6	4	3	5	5	9	8	72			
7	7	1	2	2	2	3	4	12			
8	8	3	3	5	3	8	6	48			
9	9	2	2	1	2	3	4	12			
10	10	3	1	2	1	5	2	10			
11	11	5	4	5	4	10	8	80			
12	12	3	5	3	3	6	8	48			
13	13	5	4	5	4	10	8	80			
14	14	3	3	2	3	5	6	30			
296	296	4	4	5	4	9	8	72			
297	297	5	5	5	5	10	10	100			
298	298	5	5	2	5	7	10	70			
299	299	3	5	5	5	8	10	80			
300	300	5	5	2	5	7	10	70			
							Promedio	6.53	5.92	Σ(N(sujetos)	13050.00
							Dev. Estandar	2.49	2.669		300.00
							ROE	0.73			
							RXX	0.85			

D. CONDICIONES FISICAS D. BENEFICIOS LABORALES D. POLITICAS ADMINISTRATIVAS D. RELACIONES S ...

○ Políticas administrativas

2. SATISFACCIÓN LAB. CONFIABILIDAD GENERAL Y ÁREAS - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Normal Ver salt. de página personalizadas Vistas de libro Regla Barra de fórmulas Líneas de cuadrícula Encabezados Zoom 100% Ampliar selección Nueva ventana Organizar todo Inmovilizar todo Ocultar Mostrar Ventana Ver en paralelo Desplazamiento sincrónico Restablecer posición de la ventana Cambiar ventanas Macros

DIMENSION		Políticas Administrativas									
Sujetos/Nº de ítems		8	15	17	23	33	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par		
1	1	4	5	5	5	4	13	10	130		
2	2	5	4	5	4	5	15	8	120		
3	3	5	5	3	5	4	12	10	120		
4	4	3	4	4	5	4	11	9	99		
5	5	4	4	5	4	4	13	8	104		
6	6	5	5	5	3	3	13	8	104		
7	7	5	4	5	5	4	14	9	126		
8	8	1	1	2	2	2	5	3	15		
9	9	4	4	3	3	3	10	7	70		
10	10	2	3	4	4	2	8	7	56		
11	11	5	5	3	3	5	13	8	104		
12	12	3	3	2	3	3	8	6	48		
13	13	5	5	4	4	4	13	9	117		
14	14	5	4	3	3	3	11	7	77		
15	15	5	3	5	5	4	14	8	112		
16	16	5	5	2	3	3	10	8	80		
17	17	4	4	5	5	5	14	9	126		
298	298	5	3	4	5	5	14	8	112		
299	294	4	4	5	4	3	12	8	96		
300	295	4	4	4	4	4	12	8	96		
301	296	5	5	3	5	4	12	10	120		
302	297	5	4	5	3	3	13	7	91		
303	298	2	5	5	5	4	11	10	110		
304	299	2	5	4	2	4	10	7	70		
305	300	2	4	5	5	5	12	9	108		
306							Promedio	10.03	6.40	ΣN(sujetos)	20930.00
307							Dev. Estanda	3.19	2.493		300.00
308							ROE	0.70			
309							RXX	0.82			

CONFIABILIDAD GENERAL(ROE Y RXX) D. CONDICIONES FÍSICAS D. BENEFICIOS LABORA...

○ Relaciones sociales

2. SATISFACCIÓN LAB. CONFIABILIDAD GENERAL Y ÁREAS - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Normal Ver salt. de página personalizadas Vistas de libro Regla Barra de fórmulas Líneas de cuadrícula Encabezados Zoom 100% Ampliar selección Nueva ventana Organizar todo Inmovilizar todo Ocultar Mostrar Ventana Ver en paralelo Desplazamiento sincrónico Restablecer posición de la ventana Cambiar ventanas Macros

DIMENSIONES		Relaciones Sociales								
Sujetos/Nº de ítems		3	9	16	24	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par		
1	1	3	5	5	4	8	9	72		
2	2	4	5	5	5	9	10	90		
3	3	2	5	5	5	7	10	70		
4	4	4	5	5	5	9	10	90		
5	5	4	5	4	4	8	9	72		
6	6	5	5	5	5	10	10	100		
7	7	5	5	3	5	8	10	80		
8	8	5	3	5	5	10	8	80		
9	9	3	5	5	4	8	9	72		
10	10	5	3	5	3	10	6	60		
11	11	3	5	5	5	8	10	80		
12	12	3	3	5	3	8	6	48		
299	294	5	4	5	4	10	8	80		
300	295	3	4	4	5	7	9	63		
301	296	5	4	5	5	10	9	90		
302	297	5	4	5	5	10	9	90		
303	298	4	5	5	5	9	10	90		
304	299	5	5	4	5	9	10	90		
305	300	4	5	4	4	8	9	72		
306						Promedio	7.34	7.42	ΣN(sujetos)	17657.00
307						Dev. Estanda	2.44	2.468		300.00
308						ROE	0.72			
309						RXX	0.84			

D. RELACIONES SOCIALES D. DESARROLLO PE ...

○ Desarrollo personal

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data for 'Desarrollo Personal':

DIMENSIONES		Desarrollo Personal										
Sujetos/Nº de ítems		4	10	18	25	29	34	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par		
1	1	5	5	5	5	4	5	14	15	210		
2	2	5	5	4	5	4	4	13	14	182		
3	3	5	4	5	4	5	5	15	13	195		
4	4	4	5	5	4	4	4	13	13	169		
5	5	5	5	4	5	3	4	12	14	168		
6	6	4	5	5	3	3	5	12	13	156		
7	7	5	4	5	5	4	5	14	14	196		
8	8	4	5	4	4	4	5	12	14	168		
9	9	4	5	5	3	3	4	12	12	144		
298	293	5	4	2	5	2	4	9	13	117		
299	294	4	5	5	4	4	5	13	14	182		
300	295	4	5	5	5	2	4	11	14	154		
301	296	4	4	3	2	5	5	12	11	132		
302	297	2	2	5	4	4	5	11	11	121		
303	298	4	5	5	5	5	5	14	15	210		
304	299	3	3	5	2	5	2	13	7	91		
305	300	5	5	4	5	5	5	14	15	210		
								Promedio	10.58	10.69	ΣN(sujetos)	36435.00
								Dev. Estánd	3.16	3.361		300.00
								ROE	0.78			
								RXX	0.88			

○ Desarrollo de tareas

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data for 'Desempeño de Tareas':

DIMENSIONES		Desempeño de Tareas										
Sujetos/Nº de ítems		5	11	19	26	30	35	Σ nº Impar	Σ nº Par	Impar*Par		
1	1	5	4	5	5	5	4	15	13	195		
2	2	3	2	1	2	3	3	7	6	42		
3	3	4	5	4	5	5	3	13	13	169		
4	4	5	5	4	5	5	4	14	14	196		
5	5	4	5	4	4	3	4	14	11	154		
6	6	3	3	4	3	5	1	12	7	84		
7	7	4	5	5	4	5	2	14	11	154		
8	8	5	5	3	4	5	3	13	12	156		
9	9	5	5	5	3	4	5	14	13	182		
10	10	5	5	3	4	3	4	11	13	143		
11	11	5	5	3	3	5	5	15	13	195		
12	12	4	3	3	5	3	3	10	11	110		
13	13	5	5	5	4	4	5	14	14	196		
14	14	4	3	3	3	4	5	11	11	121		
15	15	5	5	5	5	3	4	13	14	182		
296	291	3	2	2	2	2	2	7	6	42		
297	292	5	4	3	2	2	3	10	9	90		
298	293	4	5	4	3	5	3	13	11	143		
299	294	5	4	2	4	5	2	12	10	120		
300	295	5	3	2	2	4	2	11	7	77		
301	296	5	2	4	5	5	4	14	11	154		
302	297	5	5	3	2	5	5	13	12	156		
303	298	5	5	5	4	5	5	15	14	210		
304	299	5	2	3	3	4	5	12	10	120		
305	300	5	5	5	1	5	5	15	11	165		
								Promedio	10.68	10.40	ΣN(sujetos)	3604.00
								Dev. Estánd	3.46	3.240		
								ROE	0.81			
								RXX	0.89			

○ Baremos por dimensiones

3. SATISFACCIÓN LAB. BAREMOS, PC, CD GENERAL Y ÁREAS - Excel (Error de activación de productos)

Yairxa Ramos

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

AE61

Condiciones físicas				Dimensión laboral				Políticas Administrativas				Relaciones Sociales				Desarrollo Personal				Desempeño de Tareas			
Satisfacción General				Satisfacción General				Satisfacción General				Satisfacción General				Satisfacción General				Satisfacción General			
PD	HEC	NTB	NIVEL	PD	HEC	NTB	NIVEL	PD	HEC	NTB	NIVEL	PD	HEC	NTB	NIVEL	PD	HEC	NTB	NIVEL	PD	HEC	NTB	NIVEL
24	10			20	10			25-24	10			20	10			28	10			25-28	10		
23	9		ALTO	19	9		ALTO	23	9		ALTO	19	9		ALTO	29	10			29	10		
22	8			17	8			22	8			18	8			27	9			27	9		
21	8			16	7			21	7			17	7		AL INSATISFACCIÓN LAB	26	9			26	9		
20	7		PARCIAL	15	6			20	6			16	6		REGULAR	25	7			25	7		
19	6			14	6			19	6			15	6			24	6			24	6		
18	5			13	5			18	5			14	5			23	5			23	5		
17	4		REGULAR	12	4		REGULAR	17	4		REGULAR	13	4			22	4		REGULAR	22	4		REGULAR
16	4			11	4			16	4			12	4			21	4			21	4		
15	4			10	4		PARCIAL	15	4		PARCIAL	11	4			20	4			20	4		
14	3			9	3		INSATISFACCIÓN LABORAL	14	3		INSATISFACCIÓN LABORAL	10	3			19	3		PARCIAL	19	3		PARCIAL
13	3			8	3			13	3			9	3			18	3		INSATISFACCIÓN LABORAL	18	3		INSATISFACCIÓN LABORAL
12	3		AL INSATISFACCIÓN LAB	7	3			12	3			8	3			17	3			17	3		
11	3			6	3			11	3			7	3			16	3			16	3		
10	3			5	3		BAJO	10	3		BAJO	6	3			15	3			15	3		
9	2			4	2			9	2			5	2			14	2			14	2		
8	2							8	2			4	2			13	2			13	2		
7	1							7	1			3	1			12	1			12	1		
6	1		BAJO					6	1			2	1			11	1			11	1		
5	1							5	1			1	1			10	1			10	1		
																9	1			9	1		
																8	1			8	1		
																7	1			7	1		
																6	1			6	1		

Relación con la autoridad			
Satisfacción General			
PD	HEC	NTB	NIVEL
25-28	10		
29	10		ALTO
27	9		
26	9		PARCIAL
25	7		
24	6		
23	5		
22	4		REGULAR
21	4		
20	3		
19	3		PARCIAL
18	3		INSATISFACCIÓN LABORAL
17	3		
16	2		
15-14	2		
13-12	2		BAJO
11	1		
10	1		
9	1		
8	1		
7	1		

4 ... D. RELACIONES SOCIALES D. DESARROLLO PERSONAL D. DESEMPEÑO DE TAREAS D. RELACION CON LA AUTORIDAD **Baremos generales**

Selección el destino y presione ENTRAR o elija Pegar

Anexo 7: Lista de compromiso para consentimiento informado y aplicación de cuestionarios de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral.



Lista de Aplicación de Cuestionarios de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral		
Nombre y Apellido	DNI	Firma
1 Walter Cidrez HIDMAN.	73704227.	[Firma]
2 Marcela Jimenez CHICOMA	80280572	[Firma]
3 TABOADA SERRATO ACEX	16792054	[Firma]
4 Liliana Poicon Casas	47424308	[Firma]
5 Ronald Pérez Vega	47246682.	[Firma]
6 Yanet Ruiz López	46378819	[Firma]
7 Mendoza Cabrera Yahswar	46213830	[Firma]
8 Jennifer E. Caypio Gómez	44363163	[Firma]
9 Yuliana Maribel Ruiz Huredia	41169107	[Firma]
10 Juan Vilchez farfan	16084560	[Firma]
11 Milaen Montenegro	16584231	[Firma]
12 Martha J. Inom Benites	16714844	[Firma]
13 Elicia Dayanna Cuadra tapia	73796595	[Firma]
14 Diana Tallano Forro	75531478	[Firma]
15 Flor D. Ollita Bostanville	16801869	[Firma]
16 Zhenyop Mercedes C.	16576032	[Firma]
17 ESWAR NUÑEZ COQUIANA	43457983	[Firma]
18 CARLOS Lucumi Durutzaos	16569817	[Firma]
19 Jacinta Sandoval de Simches	16581413	[Firma]
20 LUCINDO BOUTISTE WILMER	16744602	[Firma]
21 JORJUAN DÍAZ BONBZO	47342316	[Firma]
22 Maria Baira Valdeorramo	16586381	[Firma]
23 Diana Karina Quintos Vargas	03701563	[Firma]
24 Rosa A. Espinoza Guerrero	44638119	[Firma]

Lista de Aplicación de Cuestionarios de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral		
Nombre y Apellido	DNI	Firma
1 Jacqueline Margarita Roman Zapata	72521683	Jacqueline Zapata
2 Eleazar Joel Collantes Perez	16553820	Eleazar
3 Sonora Soquelina Herrera Borben	16793410	Sonora Herrera
4 Maria Campos Perez	16684164	Maria
5 Maximo Gomez Olasco	16586426	Maximo
6 FESM Alicia Saldana	16757332	FESM Alicia
7 Julia Cecilia Varpo	16570475	Julia
8 Juliana Elena Montop	16714093	Juliana
9 Jose Casades Lara	16685522	José
10 Jacqueline Del Pilar Requero Yanunayue	40381291	Jacqueline Requero
11 Gilberto Relando Olivos Peña	16587571	Relando
12 Gladys Sanchez Idrogo	41407785	Gladys
13 Joel Antonio Moran Zarpin	4579517	Joel
14 Yvessa Tormera Baca Gamara	16580463	Yvessa
15 Ruperto Chiroque Torres	16570508	Ruperto
16 Ronald Silva Peralta	165885560	Ronald
17 Jaime Yampufé Montop	17622494	Jaime
18 BRAVO DIAZ EDUARDO	80599532	Eduardo
19 CARMEN ROSA RINEROCHIN PAVERO	16581523	Carmen
20 Relando Richey Ovarista Rinerochin	16581523	Relando
21 Karmires Castillo Vilma	16441517	Karmires
22 Maria Elena Zelaeta Campos	16572826	Maria Elena
23 ELIZABETH CARDENAS RUBIO	16577722	Elizabeth
24 HUGO E. CORONZO ROMEROS	16588174	Hugo



EVALUACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SERVICIOS COMUNALES

Colaboradores del área de:

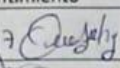

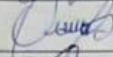

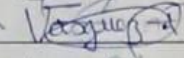
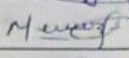




Nombre y Apellido	FIRMA de Consentimiento	FIRMA de Aceptación
José Yovera Barraguer. 16582950		16582950
Henry Antonio Cortacio Urbina 16581663		
José Luis Sara Lucumi 16768435		
Randy A. Churruarín Cruz 94251160		
Francisco Sánchez Díaz 27432424		
Elisa Gabriela Monteros 16705459		
Miguel Adinaqui Risco 16779577		
Ricardo Fuentes Chávez 16581511		
BETEERINO SILVU ANASTACIO		16714980
Julian Aerdán Goicochea		27988429
William Yovera Bulnes.		16572237.
ALFREDO ALARCÓN YRIBOÍN		16684313
EDILBERTO CUBAS BANDI		16578863
Rómulo Ortega Montemayo		
Roberto Silvu Bagana		27344855
TOMÁS SANCHEZ FLORES		16570461
AYALA LORO MANUEL FRANCISCO		80277634.
Felipe I. Fernández Rojas		
Zerán SALAZAR CECOS		
PEDRO LLANTOP SILVA		
Antero Guillermo Naranjo Cosme		
Ana González Díaz		

**Lista de Aplicación de Cuestionarios
de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral**

Nombre y Apellido	Firma de Consentimiento	Firma de Aceptación
1. JULIO GUEVARA ELIAS		
2. Jhoan Gamba Cobenas		
3. RAUL TORRES GUMES		
4. JOSE PIZARRA VILCHEZ		
5. ROSANDEYA YUPUMQUI CASHUA		
6. JOSE VAQUERO ZAMPOS		
7. EDUARDO BRAVO DIAZ		
8. DAVID CONDOR BORCO		
9. LUIS RUIZ FUENTES		
10. JUAN ZAMPUFE LLONTOP		
11. LILIANA TANTAKAN MARIN		
12. ROSA BRAVO VARGAS		
13. NANCY EPIC CARCIN		
14. PABLO BENITO APLACHE		
15. VICTOR ALBINO DELGADO		
16. FRANCIS DELGADO HURTADO		
17. ANDERSON TINER CORCADO		
18. RONALD CIEZA MUÑOZ		
19. LUIS ESTRADA GARRONA		
20. CARLOS MORALES DELGADO		
21.		



**Lista de Aplicación de Cuestionarios
de Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral**

Nombre y Apellido	Firma de Consentimiento	Firma de Aceptación
1. Juan Felipe Silva Vilchez	16580167 	16580167
2. Gonzales Diaz Ana Ysabel		16586997
3. Anamalba Gorbz Pericaga		40256794
4. Yanet Zapata Carranica		967940187
5. Paola Alejandra Vaquero Alarcon		43469464
6. Mendoza Cabrera Yansuar Alberto		46213810
7. Elosys Macale Incofiro de SANCHEZ		40451299
8. Luis Antonio Requejo Quinoz		16587295
9. Yajaira Nard Tam Perez		43959162
10. Marlon Del Pilar Bonilla Sanchez		43387165
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		

Anexo 7: Evidencias de aplicación de cuestionarios por llamadas.

