



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la  
Municipalidad distrital de Parcona - Ica, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en psicología

**AUTORAS:**

Estares Salazar, Nichol Yuliana (ORCID: 0000-0003-2178-1099)

Espino Guevara, Patricia Del Rosario (ORCID: 0000-0002-6464-8063)

**ASESOR:**

Lic. Espino Sedano, Víctor Hugo. (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Desarrollo Organizacional

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres porque sin su apoyo no hubiéramos podido cumplir esta meta, también a nuestra familia por el aliento incondicional y a nuestros maestros por guiarnos para ser unos mejores profesionales.

## **Agradecimiento**

Gracias a dios por permitirnos disfrutar un día más de vida y cuidar de nuestra familia, gracias a nuestros padres por todo su amor, enseñanzas y cuidados, gracias a todos nuestros maestros por apoyarnos en cumplir esta meta.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos y figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Prueba de Shapiro – Wilk para evaluar normalidad de las variables de estudio</i>	17
Tabla 2	<i>Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y clima laboral</i>	17
Tabla 3	<i>Prueba de correlación del bienestar psicológico y las dimensiones de la variable clima laboral.</i>	18
Tabla 4	<i>Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores, según la edad</i>	19
Tabla 5	<i>Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores, según el sexo.</i>	19
Tabla 6	<i>Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores nombrados.</i>	20

## Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Tabla 17	<i>Matriz de consistencia</i>	32
Tabla 18	<i>Tabla de operacionalización de variable</i>	34
Figura 1	<i>Figura de dispersión simple de clima laboral por bienestar psicológico.</i>	54
Figura 2	<i>Figura de dispersión simple de autorrealización por bienestar psicológico.</i>	54
Figura 3	<i>Figura de dispersión de involucramiento por bienestar psicológico.</i>	55
Figura 4	<i>Figura de dispersión de supervisión por bienestar psicológico.</i>	55
Figura 5	<i>Figura de dispersión de comunicación por bienestar psicológico.</i>	56
Figura 6	<i>Figura de dispersión de condiciones laborales por bienestar psicológico.</i>	56

## Resumen

Este estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020. El tipo de investigación es cuantitativa con diseño no experimental transversal, la muestra está compuesta por 114 colaboradores, conformados por 51 varones y 63 mujeres pertenecientes a la municipalidad distrital de Parcona. Se utilizó los siguientes cuestionarios; la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas y la Escala de Clima Laboral de Palma Carrillo. Los resultados mostraron una moderada correlación directa y altamente significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral ( $Rho=.416$ ,  $p<0.05$ ); asimismo se evidencio una moderada correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de autorrealización ( $Rho=.402$ ), involucramiento laboral ( $Rho=.412$ ), comunicación ( $Rho=.444$ ) y condiciones laborales ( $Rho=.476$ ), sin embargo se mostró una baja correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión supervisión. Concluyendo que, a mayor bienestar psicológico, mejor clima laboral.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico, Clima laboral, Municipalidad.

## Abstract

The general objective of this study is to determine the relationship between psychological well-being and work environment in employees of the Municipality of Parcona, 2020. The type of research is quantitative with a non-experimental cross-sectional design; the sample is composed of 114 employees made up of 51 men and 63 women belonging to the Parcona district municipality. The following questionnaires were used; Sanchez-Canovas psychological well-being scale and the Palma Carrillo Workplace Climate Scale. The results show a direct and significant moderate correlation between psychological well-being and work environment (Rho = .416,  $p < 0.05$ ); A moderate direct and significant correlation was also evidenced between psychological well-being and the dimensions of self-realization (Rho = .402), work involvement (Rho = .412), communication (Rho = .444) and working conditions (Rho = .476) However, a low direct and significant correlation was shown between psychological well-being and the supervision dimension in conclusion, the correlation results have shown that a greater psychological well-being, a better work environment.

**Keywords:** Psychological well-being, Work environment, Municipality



## I. INTRODUCCION

Una municipalidad es la entidad que se encarga de gestionar todos los proyectos, intereses y administración de una comuna, provincia o distrito; velan por la seguridad, el orden en las calles y satisfacer necesidades; estas responsabilidades se distribuyen por áreas en la que cada grupo de trabajadores se encargan de labores específicas, para las cuales se encuentran preparados. Sin embargo, los municipios presentan múltiples problemas a nivel interno como externo, que afectan el cumplimiento de sus tareas y la atención de necesidades de sus pobladores.

La salud mental se relaciona con el bienestar psicológico; en el ámbito laboral este aspecto de no contar con factores protectores suele generar pérdidas hasta de un billón de dólares al año, debido a los cuadros de depresión y ansiedad que presentan los colaboradores. Un tercio del tiempo de las personas económicamente activas es empleado en el trabajo. Por lo tanto las condiciones del empleo tienen un impacto en la salud. Por ejemplo, óptimas condiciones laborales son capaces de mejorar la autoestima y relaciones sociales de los empleados produciendo efectos positivos para la salud. Además, buenas condiciones de trabajo pueden brindar la oportunidad de desarrollo personal, así como protección frente a peligros físicos y psicosociales. (OMS, 2017)

El trastorno mental más común a nivel mundial es la depresión; solo en Latinoamérica, del total de la población adulta, el 5% padece de este trastorno, sin embargo, gran parte de este porcentaje no recibe ni busca tratamiento. En los casos más extremos la depresión tiene como consecuencia el suicidio, pues se calcula que, en Latinoamérica, 63 mil personas se quitan la vida cada año. Si el estado del paciente es leve, esto tiene influye negativamente en diversos ámbitos de su vida personal, interacciones sociales y en lo laboral.

Para tener una imagen más clara, los trastornos mentales y neurológicos abarcan una cuarta parte del total de todos los padecimientos que hay en Latinoamérica y el Caribe, entre ellos está la depresión, ansiedad y el trastorno bipolar. El Dr. José Miguel Uribe, quien es consultor y psiquiatra del Banco Mundial, afirma que estas enfermedades tienen influencia en el vivir de las personas, en su trabajo,

estudios u otras actividades sociales. Las enfermedades mentales no solo tienen consecuencias en la vida personal, sino también tienen impacto en como un país se desarrolla, pues estas son una de las razones más grandes de inhabilidad a nivel mundial. Según el Dr. Uribe, la principal causa de la pérdida de productividad son los trastornos mentales en Colombia y el mundo. (Cruz, 2015)

La presencia de la intervención psicológica en nuestro país ha ido en aumento recientemente, más aún cuando se promulgo la LEY N° 28369 Ley del trabajo del Psicólogo, donde se indica en el artículo N°1 las áreas donde un psicólogo debe intervenir si sus servicios son requeridos, estas áreas incluyen entidades publicas y privadas. Según el estudio de análisis y comunicación (INTEGRACIÓN) se detectó que de los trabajadores que tienen algún problema de salud mental, el 80% de ellos no reciben intervención alguna, solo el 20% de esta población recibe tratamiento; otros resultados indican que el 46% de los peruanos no se sentiría cómodo trabajando junto a alguien que haya tenido algún problema de salud mental. (Integración, 2016)

A nivel regional, según el último informe de la Red de Salud Ica, hasta el 2018 la mayor cantidad de atenciones se otorgaron a los adultos y jóvenes, teniendo un índice más alto las atenciones por ansiedad, seguido por la depresión y por último atención a otras enfermedades mentales y del comportamiento. (Red de salud Ica, 2018).

Planteamos la siguiente cuestión, ¿Qué relación existe entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020? Con respecto a la justificación teórica de la presente investigación, permite ahondar las teorías presentadas con respecto a las variables, dando la posibilidad de comparar, contrastar y debatir con otras investigaciones nacionales e internacionales, a nivel metodológico permitirá determinar la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados en una población específica con el fin de poder utilizarlos con poblaciones similares para investigaciones del área organizacional en diferentes entidades, finalmente con respecto a la justificación practica esta investigación es importante pues en nuestra región el estudio de estas dos variables no existen o no son actuales, con los resultados de esta investigación se espera poder incrementar el interés hacia el bienestar psicológico de los colaboradores y fomen-

tar a crear nuevas estrategias para mejorar el clima laboral que es el área en la que las personas invierten gran parte de su vida, los resultados además estarán disponibles a futuros investigadores del tema.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020. Asimismo, planteamos como objetivos específicos lo siguiente: 1) Identificar la relación existente entre el Bienestar psicológico y la dimensión Autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 2) Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 3) Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 4) Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y dimensión la Comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 5) Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y el clima laboral según variables demográficas edad, sexo y condición laboral.

La hipótesis general planteada es que, si existe relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020. Hipótesis específicas: 1) Existe relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 2) Existe relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 3) Existe relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 4) Existe relación entre el Bienestar psicológico y dimensión la Comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020. 5) Existe relación entre el Bienestar psicológico y el clima laboral según variables demográficas edad, sexo y condición laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes nacionales: Rey de Castro, et al. (2020) realizaron una investigación que tuvo como principal objetivo establecer a que nivel estaba la relación entre el modelo seguido por una gestión de competencias y el clima laboral, la población se compuso por 350 colaboradores de una empresa peruana, tomando de la muestra 120 para realizar la validez y confiabilidad, se utilizaron encuestas de tipo dicotómica y Likert. Los resultados obtenidos arrojaron que la variable Gestión por competencias se correlaciona de forma positiva y significativa con el Cima laboral, además que, con respecto a todas las dimensiones de la gestión por competencias, se determinó que estas tenían relación con el Clima laboral.

Prieto (2019) su estudio considero como objetivo examinar la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de una empresa de servicios. La población evaluada contaba con 106 trabajadores quienes fueron evaluados con la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002) y la Escala de Clima Laboral de Palma (2004), ambas validadas por Prieto (2019). Los resultados obtenidos demuestran que existe relación positiva y significativa entre las variables de estudio ( $p < 0,01$ ); así mismo nos determina que existe relación entre las dimensiones de las variables de bienestar psicológico y el clima laboral; teniendo como conclusión final que, si el nivel del bienestar psicológico, aceptación - control, autonomía, vínculos y proyectos, es menor, el clima laboral que perciban los colaboradores tendría niveles desfavorables.

Soto, et al. (2019) realizaron un análisis de todas las tesis de grado las cuales habían estudiado las siguientes variables: clima y el desempeño laboral, para que se puedan generar estrategias que permitan acrecentar en el país la productividad, se realizó una revisión sistemática en la que se analizaron la relación que había entre estas dos variables en Lima y Callao en el periodo 2015-2019, con el objetivo de señalar la aproximación teórica que hay sobre el desempeño laboral y el clima organizacional, los resultados finales señalaron que de los estudios analizados solo una concluyó que el clima laboral y el desempeño no se relacionaban significativamente, mientras las demás investigaciones concluyeron que existe correlación entre las variables estudiadas, esto indica que sin contar la forma de medir y dimensiones el clima y el desempeño laboral se encuentran relacionados.

Moreno (2018) realizó un estudio donde se propuso estudiar la supervisión abusiva dentro de dos entidades, la población estuvo conformada por dos grupos, el primer grupo conto con 308 participantes, y el segundo grupo conto con 283, se hizo un primer estudio para hacer los ajustes de validez y confiabilidad de los instrumentos, su estudio fue relacionar la supervisión abusiva con diferentes variables del bienestar/malestar psicológico en el trabajo. Los resultados finales constataron que la supervisión abusiva era un factor de riesgo psicosocial, y los efectos negativos en el bienestar psicológico son incuestionables.

Antecedentes internacionales: Ramos-Narváez, et al. (2020) realizaron un estudio donde se examinó la analogía entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución educativa superior, la población estuvo compuesta por un total de 147 trabajadores de ambos sexos. Los resultados permitieron corroborar la correlación significativa existente entre las variables y sus dimensiones, llegando a la conclusión que a medida que el bienestar psicológico sea mayor, la satisfacción laboral también tendrá un nivel alto.

Saldaña, et al. (2020) En su estudio buscaron analizar la asociación del bienestar psicológico, estrés y factores de riesgo en una entidad gubernamental, se utilizaron diversos cuestionarios para medir estas variables, teniendo como resultado final lo siguiente, no se halló asociación entre el bienestar psicológico y el estrés, mientras que los factores de riesgo pronosticaron de forma significativa el aumento de los niveles de estrés, al contrario, disminuía el bienestar psicológico. Concluyeron que los factores como el liderazgo, funciones establecidas, relaciones sociales trabajo, son determinantes para impedir el estrés y mantener un buen nivel de bienestar en los colaboradores.

Ramos, et al. (2018) realizaron un estudio en el que analizaron el nivel del bienestar psicológico de trabajadores según su origen (inmigrante o nativo), la población estuvo compuesta por 310 trabajadores, informaron que el bienestar no difiere entre los nativos e inmigrantes, mientras que se hallaron diferencias en los predictores de estabilidad emocional y la extraversión; en el caso de los nacionales tenían como predictor la estabilidad emocional, finalmente concluyeron que ser inmigrante se puede considerar como un factor de riesgo para los riesgos la-

borales, incentivando a que las entidades desarrollen programas con el fin de ayudar en el proceso de adaptación para esta población.

Guerrero, et al. (2019) realizaron un estudio que tuvo como objetivo establecer la relación de las clases de clima organizacional en el desempeño laboral de entidades gubernamentales estatales. La población estuvo compuesta por un total de 112 participantes, que pertenecían al área administrativa. Los resultados obtenidos evidenciaron que los climas organizacionales que más predominan son el autoritario-explotador y el participativo-en grupo, y siendo los colaboradores que reaccionan positivamente a estos tipos de clima, siendo significativo cuando se emplea el participativo de grupo, permitiendo la realización de contribuciones que son considerados para alcanzar los objetivos institucionales.

Zeng, et al. (2020) utilizando un modelo de control de la demanda de trabajo centraron su estudio en explorar que relaciones había entre los aspectos físicos y psicosociales dentro del clima laboral, con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, el estudio se realizó en cuatro compañías, la muestra se compuso por una total de 4442 empleados, los resultados obtenidos indicaron que los trabajadores migrantes, empleados con funciones no gerenciales o empleados que tenían más horas de trabajo presentaban un bajo bienestar psicológico y la satisfacción laboral, además según el modelo de control seguido se evidencio que mientras haya mayor exigencias laborales y menor autonomía el nivel del bienestar y satisfacción será menor.

Kersemaekers, et al. (2018) el uso del programa Mindfulness, o atención plena para la reducción del estrés, en los centros de trabajo ha ido aumentando últimamente, esto para mejorar la salud y la productividad de los colaboradores, este estudio se realizó con el fin de examinar la eficacia de este programa , en la investigación participaron un total de 425 trabajadores, los resultados indicaron una diferencia de mejora significativa entre el periodo de pre-intervención y el periodo de intervención, pues los niveles de estrés, trabajo en equipo, productividad, agotamiento y bienestar mejoraron significativamente, además el clima y desempeño organizacional también tuvieron un aumento significativo después de la intervención con el programa.

Obrenovic, et al. (2020) realizaron un estudio en el que quisieron profundizar investigaciones anteriores con respecto a los conflictos entre el trabajo y la familia y como esto influía en el rendimiento laboral, considerando factores psicológicos, tales como la seguridad psicológica y el bienestar psicológico; la muestra se compuso por 277 participantes. Los resultados obtenidos indicaron que el conflicto entre trabajo-familia, genera un impacto negativo en la percepción de la seguridad psicológica y el bienestar psicológico, además el estudio indica que, si hay bajos niveles en la seguridad y el bienestar, estas influirán de manera negativa en el desempeño laboral.

Partiendo del nivel teórico, se consideró primero la variable de Bienestar Psicológico; a lo largo de los años han surgido distintas teorías con respecto a este tema, pero se comenzó desde otros puntos para llegar a la variable que estudiaremos ahora, como es la Psicología Positiva; Martin Seligman y Carol Ryff son algunos de los que propusieron teorías que, hasta el día de hoy son referidas para el estudio del Bienestar Psicológico.

La Psicología Positiva se encarga del estudio científico del funcionamiento humano óptimo, de la experiencia subjetiva positiva, del bienestar y satisfacción (pasado), el flujo, alegría, placeres sensoriales y felicidad (presente), así como, de las cogniciones constructivas sobre el futuro-optimismo, esperanza y fe (Seligman, 2016). Para este mismo autor la psicología positiva también estudia las fortalezas humanas, así como, también sus debilidades, en edificar fortalezas como reparar daños y en hacer que las personas tengan una vida plena

Sánchez-Cánovas (1998), comprende al Bienestar Psicológico como el sentimiento de felicidad percibida de forma subjetiva, entiende al bienestar como la capacidad que tenemos para reflexionar acerca de que tan satisfechos estamos con la vida, o el nivel de intensidad y que tan seguido tenemos estas emociones positivas. (Citado por Constant, et al., 2011)

Fierro (2000) relaciona el bienestar psicológico con la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien-ser” se entiende a esto como el compromiso de velar por la salud mental de uno mismo de modo que la persona pueda establecer vivencias positivas y experiencias felices de manera consciente y responsable. Desde esa

perspectiva el bienestar psicológico puede ser ideado como una condición innata, pero al mismo tiempo como algo adquirido y que se puede modificar, todo esto como resultado de un adecuado trabajo de la experiencia propia, pero también como una señal de la capacidad del autocuidado y controlarse en la vida. (Citado por Vielma et al., 2010)

Gonzales-Méndez (2005) relaciona el bienestar psicológico con el estado emocional y mental que establece el buen funcionamiento psíquico de la persona de acuerdo con su arquetipo personal y como es que se adecua a los requerimientos tanto internos como externos del medio físico y social. Del mismo modo, vincula el bienestar con las creencias por las cuales la persona dirige sus acciones y el significado que les da a sus experiencias pasadas. Relacionado a ello, vincula el bienestar con que la persona haya tenido experiencias aceptadas emocionales y cognitivamente de forma placentera, con la capacidad de rebatir aquellas que considera como desfavorables y poder adaptarse con habilidad y flexibilidad a diferentes circunstancias. (Citado por Vielma, et al., 2010)

Con relación a la teoría del bienestar o más conocido como el modelo PERMA (por sus siglas en inglés), establecido por Seligman en el 2010, que primero estudio la felicidad para pasar a estudiar el bienestar, esta teoría se ha ido modificando y adaptándose a lo largo de los años. El modelo PERMA se compone de cinco elementos las cuales son elegidas por las personas tomando en cuenta su valor intrínseco, es decir, como es que los hace sentir; cada elemento debe tener estas tres propiedades para considerarlas como tal: 1) que contribuya al bienestar, 2) muchas personas lo buscan por su valor intrínseco, no solamente para alcanzar alguno de los otros elementos y 3) se calcula y determina de forma independiente de los demás elementos. (Seligman, 2016)

El primer elemento son las Emociones positivas (Positive emotions). También lo podríamos llamar como la vida placentera, se podría considerar como el elemento más importante dentro del modelo, sin embargo, algo para resaltar es que la felicidad y satisfacción con la vida ya no son consideradas como el motivo de toda una teoría, sino ahora son tomadas en cuenta como factores que son incluidas dentro de este elemento.



El segundo elemento es la Entrega (Engagement) este elemento, junto con las emociones positivas son valoradas de forma subjetiva, puesto que estas engloban las conocidas variables subjetivas del bienestar: comodidad, placer calidez, etc. Sin embargo, lo que sentimos con las emociones positivas suceden en el presente, lo que sentimos con la entrega aparece después.

El tercer elemento son las Relaciones Positivas (Relationships) este elemento se refiere a que nosotros también tenemos momentos en nuestra vida que disfrutamos de diferentes cosas, nos sentimos felices por diferentes motivos, pero en esos momentos no estamos solos, sino que estas experiencias se produjeron cuando estábamos relacionados con otras personas

El cuarto elemento es el Sentido (Meaning) este elemento se centra en como damos significado a ciertas cosas, se podría decir que también es algo subjetivo, sin embargo, en este elemento también prima la coherencia y la lógica.

El quinto elemento son los Logros (Accomplishment) todos persiguen de algún modo el éxito, buscamos logros por cómo nos hace sentir, incluso si la emoción no llega a ser positiva, las metas que se quieran cumplir son diferentes en cada uno, y el significado que les damos a las mismas también; cuando nos dedicamos con entrega y emoción positiva a trabajar por conseguir lo que queramos, sentiremos bienestar, aun así, no logremos lo que en un principio deseábamos.

Con respecto a las bases teóricas del clima laboral, se ha podido observar mediante algunas investigaciones, que el estudio del clima laboral se comienza a ampliar desde el año 1960, ofreciendo un sinnúmero de definiciones para el término.

Lewin (1951) plantea que la conducta del colaborador frente a su trabajo no depende únicamente de su actitud sino también de cómo percibe el clima y los elementos de la organización. Este autor hace referencia en gran medida en como la forma de percibir el área laboral y la estructura de la organización afectara en el comportamiento del colaborador y por ende en su rendimiento y productividad al momento de cumplir sus labores. (Citado por Ramos, 2012)

Más adelante, Litwin y Stringer (1968, citado por Ramos, 2012). Definieron al clima laboral como a un grupo de características medibles dentro del lugar de trabajo, observadas de forma indirecta o directa por los colaboradores de la organización y que afecta a la motivación y actuar del personal.

Asimismo, también se definió que la forma de dirigir a la organización es la base para obtener una percepción del clima positiva o negativa; logrando de esta forma que los colaboradores se sientan identificados con la empresa y repercutiendo en su bienestar y rendimiento laboral.

Litwin y Stringer (1968) propusieron un cuestionario para la medición del clima laboral, dividiéndose en nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Luego de pasar por una serie de modificaciones se realizó la aplicación, alcanzando una consistencia de 92 %, sin embargo, cabe mencionar que hubo ítems que presentaron problemas de consistencia interna. (Citado por Contreras 1984)

Años después Palma (2004) basándose en el constructo de diferentes teóricos y teniendo como principal estudio el de Litwin y Stringer, crea su propio instrumento psicológico sobre clima laboral, conceptualizándolo como el comportamiento del colaborar hacia su trabajo y en función a su auto desarrollo, pretensiones salariales, beneficios laborales, política de la empresa, relaciones con los niveles de jerarquía y los materiales que faciliten su desempeño laboral.

Posteriormente Baguer (2012) menciona que el conjunto de las características del ambiente laboral influye en la percepción de los colaboradores asimismo también manifiesta que la atmosfera del área de trabajo juega un papel importante determinando el comportamiento de cada colaborador (citado por Salazar & Serpa, 2017).

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación**

Básica, recauda información para ampliar los conocimientos de alguna investigación. (Rodríguez, M. Y Cabrera, I. 2007).

Es cuantitativo, puesto que recolecta todos los datos cuantitativos para poder realizar la demostración de las hipótesis planteadas, con fundamento en los análisis estadísticos y determinar modelos explicativos y teóricos (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **Diseño de investigación**

Es de tipo no experimental correlacional, ya que no se manipula de forma intencional en las variables, es transeccional por que recogen los datos en un determinado momento y en único momento con la finalidad explicar la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Variable y operacionalización**

##### **Bienestar Psicológico**

**Definición conceptual:** es aquel sentimiento de felicidad subjetiva de cada individuo; aquella capacidad de meditar sobre el placer por la vida y de la energía de las emociones (Sánchez-Cánovas, 1998)

**Definición Operacional:** Puntaje obtenidos en la escala de bienestar psicológico

**Indicadores:** Bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja.

**Escala de medición:** Ordinal.

##### **Clima Laboral**

**Definición conceptual:** Percepción del colaborador con relación a su entorno laboral y en relación con la autorrealización, involucramiento con la labor designada, supervisión del trabajo; brindado las facilidades para obtener los datos necesarios para efectuar con su función en coordinación con sus compañeros. (Palma-Carillo, 2004)

**Definición Operacional:** Puntajes obtenidos en la Escala de Clima Laboral

**Indicadores:** Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

**Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

**Población:** Palella y Martins (2008), lo define como el conjunto de unidades de las que requiere obtener información de las cuales se generaran diferentes conclusiones. En lo que respecta al presente estudio la población estuvo conformada por 161 colaboradores del área administrativa, según el reporte de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de Parcona.

Criterios de inclusión.

- ✓ Colaboradores de ambos sexos.
- ✓ Colaboradores que hayan accedido a la aplicación de los cuestionarios virtuales.
- ✓ Colaboradores que estén en el tipo de contratado y nombrado.
- ✓ Colaboradores que tengan de 3 meses a mas laborando en la empresa.

Criterios de exclusión.

- ✓ Colaboradores que no hayan accedido a la aplicación de los cuestionarios virtuales.
- ✓ Colaboradores que estén en el tipo de planilla Obrero.
- ✓ Colaborados que hayan llenado de forma incompleta o inadecuada los cuestionarios virtuales.
- ✓ Colaboradores que tengan menos de 3 meses laborando en la empresa.

**Muestra:** Es una fracción característica de la población. (López, 2004). El actual estudio está conformado por 114 colaboradores conformada por 51 varones y 63 mujeres pertenecientes a la municipalidad distrital de Parcona.

Se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{K^2 N p q}{[e^2(N-1)] + [K^2 p q]}$$

Teniendo en cuenta que:

n = tamaño de la muestra,

K = nivel de confiabilidad 95%,

p = proporción de individuos que cumplen con la característica de estudio,

q = proporción de individuos que no cumplen con la característica,

N = 161 es el tamaño de población, e = margen de error de 5 %.

$$n = \frac{(1,96)^2(161)(0.5)(0.5)}{[(0.05)^2(160)] + [(1,96)^2(0.5)(0.5)]}$$

$$n = 113.66$$

**Muestreo:** Es no probabilístico por conveniencia, no probabilístico se refiere a un proceso de selección que se basa en las características del estudio. (Hernández y Mendoza 2018). Así mismo es por conveniencia dado que el investigador selecciona al elemento que se va a encuesta por su fácil disponibilidad y su cercanía. (Kinneary y Taylor, 1998).

**Unidad de análisis:** Colaboradores del distrito de la municipalidad de Parcona.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

#### Técnica.

Se usó el método de la encuesta. Entonces, según Carrasco (2013), es la técnica de indagación social a causa de su utilidad, adaptación, simplicidad e imparcialidad de los resultados obtenidos.

#### Escala de Bienestar Psicológico.

La escala fue creada por Sánchez – Cánovas en el 1988, siendo su aplicación Individual y colectiva, diseñada para evaluar adolescentes y adultos entre los 17 y los 90 años, con una duración aproximada de 20 a 25 minutos. Su propósito es evaluar el bienestar psicológico subjetivo, del bienestar material, del bienestar laboral y de las relaciones de pareja. Los baremos que se usan son por edad y sexo para cada escala, en su presentación física tiene un manual, cuadernillo y hojas de respuestas auto corregibles. Está compuesta por 65 ítems. Los ítems fueron es-

critos por el equipo de investigación tomando presente la información proporcionada por el estudio realizado. La escala presenta 4 dimensiones, las cuales son: Bienestar psicológico subjetivo (ítem 1 al 30); bienestar material (31 al 40); bienestar laboral (1 al 10); y relaciones con la pareja (1 al 15). Calificación: Las respuestas van del 1 (nunca) a 5 (siempre).

Validez y confiabilidad: Se validó en España con una muestra de 1885 personas y también se determinó la confiabilidad por consistencia interna de las sub-escalas; la escala de bienestar psicológico subjetivo tiene un alfa de 0.9235, la escala de bienestar laboral tiene un alfa de 0.907 y la escala de bienestar laboral de 0.873.

### **Cuestionario de Clima Laboral**

Escala clima laboral CL – SPC, fue diseñada por Palma (2004) y la procedencia es de Lima – Perú. El tipo de aplicación es individual y colectiva, la aplicación es para trabajadores con dependencia laboral, con una duración promedio de 15 a 30 minutos aproximadamente. Estima el grado de apreciación global del ambiente laboral y precisa la relación con sus dimensiones.

El cuestionario se responde en una escala de Likert con un total de 50 ítems, evaluando 5 dimensiones Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La calificación va de Nunca (1) a Siempre (5) llegando a una puntuación total de 50 puntos por dimensión y 250 en la escala general.

Validez y confiabilidad: La validación se realizó por criterios de jueces encontrándose índices correlacionales de 0.87 y 0.84, y a través de un estudio exploratorio se reportó 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La confiabilidad se halló con métodos de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman arrojando una confiabilidad con índices de 0.97 y 0.90 lo que indica una alta consistencia interna.

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia, se comenzó a recaudar información y datos sobre las variables propuestas en la presente investigación, en base a ello se determinó las hipótesis y objetivos. Seguidamente se hizo la investigación de los antecedentes y bases teóricas de las variables; posteriormente se realizó la selección de los ins-

trumentos psicológicos a emplear procediendo a solicitar el permiso previo de los autores o editoriales para el uso de las escalas. Posteriormente se solicitó el permiso de la autoridad institucional, en donde se informó que pruebas se iban a aplicar. En el proceso de aplicación se procedió a la presentación y explicación de las pruebas psicológicas de forma presencial y virtual, también se detalló la finalidad del estudio, la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, seguidamente se recolecto los datos de las pruebas y se le agradeció por su participación.

Teniendo en cuenta la situación de cuarentena obligatoria, se procedió a la elaboración de un formulario virtual en Survio en donde se explica las instrucciones necesarias para la resolución de dicho instrumento, finalizando las respuestas fueron codificadas en una base de datos, aplicando después el estudio estadístico respectivo con la finalidad de conseguir los objetivos establecidos, pasando a la explicación e interpretación de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Al finalizar la encuesta se continuó el tratamiento de los datos de la muestra en una base de datos diseñada en office Microsoft Excel 2013 para luego utilizar el Programa SPSS versión 23; según Bausela (2005), es considerado como una herramienta que se encarga de procesar datos y análisis estadístico. Asimismo, también se realizó la confiabilidad por alfa de Cronbach, normalidad por Shapiro Wilk y la prueba de correlación de Pearson y Spearman, para responder a los objetivos de la investigación

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el estudio se consideró seguir los lineamientos decretados por la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo, se siguieron los principios bioéticos (2001), propone cuatro principios: cuidar los intereses del encuestado, evitar cualquier tipo de riesgo o represaría contra el encuestado, su participación debe de ser voluntaria y por último justicia; donde todos deben de tener los mismos derechos y deberes. (Citado por Schramm, F. & Kottow, M. 2001).

Asimismo, Belmont (2014) propone 3 principios similares: respetar la autonomía de los encuestados, aumentar los beneficios y aminorar los posibles agravios y por último el tratar a todos por igual. Además, también el Colegio de Psicólogos

(2017, artículo II), concuerda con los otros autores en que la beneficencia, la autonomía y el respeto son algunos de los principios éticos principales en poner en práctica, es por eso que en esta investigación se tuvo en cuenta a todos estos autores. (Citado en National Institutes of Health. 2003).



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis de normalidad de las variables Bienestar psicológico y el clima laboral.

Tabla 1

*Prueba de Shapiro – Wilk para evaluar normalidad de las variables de estudio*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,980	114	,094
Clima laboral	,970	114	,012
Autorrealización	,972	114	,016
Involucramiento	,980	114	,083
Supervisión	,961	114	,002
Comunicación	,977	114	,046
Condiciones laborales	,962	114	,003

Se observa en la Tabla 1 que la significancia es mayor que 0,05 en la variable Bienestar psicológico, por lo que se asume distribución normal; las dimensiones de Clima laboral presentan significancia menor que 0,05, a excepción del Involucramiento que presenta distribución normal, en tal sentido, se tomó la decisión de utilizar la prueba de correlación de Spearman para todas las pruebas, excepto para la prueba de correlación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Involucramiento.

### 4.2 Análisis correlacional de la variable Bienestar psicológico y el clima laboral.

Tabla 2

*Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y clima laboral.*

			Clima laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,416**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

En la Tabla 2 podemos observar una moderada correlación directa y altamente

significativa entre las variables, es decir, a mayor bienestar psicológico mayor clima laboral en la muestra de estudio.

### 4.3 Análisis correlacional de la variable Bienestar psicológico y las dimensiones de la variable clima laboral.

Tabla 3

*Prueba de correlación del bienestar psicológico y las dimensiones de la variable clima laboral.*

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,000
Pearson	Involucramiento	Coeficiente de correlación	,403**
		Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	,369**
		Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	,000
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,476**
		Sig. (bilateral)	,000

\*\* .  $p < 0,01$

Observamos en la Tabla 3 el análisis correlacional entre las dimensiones del Bienestar psicológico con el Clima laboral, se halló una moderada correlación directa y altamente significativa con la dimensión Autorrealización (0,402\*\*), es decir, a mayor autorrealización mayor Clima laboral; asimismo, se halló moderada correlación directa y altamente significativa con la variable Involucramiento (0,403\*\*); se halló baja correlación directa y altamente significativa con la Supervisión (0,369\*\*); la dimensión Comunicación presentó baja correlación con el Clima laboral (0,366\*\*); finalmente, se halló moderada correlación directa y altamente significativa con las Condiciones laborales (0,476\*\*).

### 4.3 Análisis correlacional entre Bienestar psicológico y clima laboral según variables sociodemográficas

Tabla 4

*Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores, según la edad.*

Edades		Clima laboral	
18 a 40 años	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,437**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66
41 a 60 años	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,469**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	48

\*\* . p < nivel 0,01

En la Tabla 4 se observa una moderada correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable clima laboral en la muestra de trabajadores de 18 a 40 años de edad (0,437\*\*). Asimismo, se observa una moderada correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable clima laboral en la muestra de trabajadores de 41 a 60 años de edad (0,469\*\*).

Tabla 5

*Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores, según el sexo.*

Sexo		Clima laboral	
Masculino	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,480**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	51
Femenino	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,339**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	63

\*\* . p< nivel 0,01

Se observa en la Tabla 5 una moderada correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable Bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable Clima laboral en la muestra de trabajadores varones (0,480\*\*). Se observa una baja correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable Bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable Clima laboral en la muestra de trabajadoras mujeres.

Tabla 06

*Prueba de correlación de la variable bienestar psicológico y la variable clima laboral en colaboradores nombrados.*

Condición laboral		Clima laboral	
Nombrado	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	,386*
		Sig. (bilateral)	,035
		N	30
Contratado	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	,420**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84

\*\* . p< nivel 0,01

En la tabla 6 se observa una baja correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable clima laboral en la muestra de trabajadores nombrados. Se observa una moderada correlación directa y altamente significativa entre las variables, es decir, a mayores puntajes de la variable bienestar psicológico, mayores son los puntajes en la variable clima laboral en la muestra de trabajadores contratados.

## V. DISCUSIÓN

El costo de la salud mental es bastante alto cuando no se brinda los espacios y herramientas a los trabajadores en su ámbito laboral, se estima pérdidas hasta de un billón de dólares al año, debido a los cuadros de depresión y ansiedad que presentan los colaboradores. La mayor parte del tiempo de su vida el trabajador lo dedica a la vida laboral como consecuencia, las condiciones de empleo y trabajo tienen impactos importantes en la salud física y psicológica del colaborador. Se ha demostrado que óptimas condiciones laborales mejoraran la autoestima y relaciones sociales de los empleados produciendo efectos positivos para la salud. Además, buenas condiciones de trabajo pueden brindar la oportunidad de desarrollo personal, así como protección frente a peligros físicos y psicosociales. (OMS, 2017).

Es por estas razones y otras que esta investigación se planteó como objetivo analizar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Los resultados señalan que El Bienestar psicológico y el Clima laboral se correlacionan moderadamente, directa y significativamente alta en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Estos hallazgos confirman nuestra hipótesis de estudio que señala que si existe correlación positiva en el bienestar psicológico y el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Estos resultados nos señalan que ha mejor bienestar psicológico en los colaboradores se evidenciará mejor clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad. Nuestros resultados coinciden con los resultados ya informados por Ramos-Narvaez, et al. (2020) quienes efectuaron un estudio sobre el vínculo entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución educativa superior en 147 trabajadores de ambos sexos, llegando a la conclusión que a medida que el bienestar psicológico sea mayor la satisfacción laboral también tendrá un nivel alto.

Prieto (2019) quien realizó una investigación sobre relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en 106 colaboradores de una empresa de servicios, reportando resultados que indica que existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y el clima laboral. Los resultados se asemejan a los obtenidos por esta investigación.

También tuvimos como objetivo relacionar el bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, encontrando que si existen correlaciones directas y significativamente entre el bienestar psicológico y las dimensiones Autorrealización, Involucramiento, Supervisión, Comunicación y condiciones laborales del clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Nuestros resultados validan nuestras hipótesis que señalan que existía relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Esto nos quiere decir, que ha mayor bienestar psicológico se presentará mejor autorealización, mayor involucramiento, mejor supervisión, mayor comunicación y mejores condiciones labores en los colaboradores municipales. Nuestros resultados coinciden en alguna medida con lo señalado por Zeng y colaboradores (2020) que utilizando un modelo de control de la demanda de trabajo centraron su investigación en explorar relaciones entre los aspectos físicos y psicosociales dentro del clima laboral, con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, la investigación se realizó en cuatro compañías en una muestra de 4442 colaboradores, sus resultados obtenidos indicaron que los colaboradores migrantes, con funciones no gerenciales o colaboradores que tenían más horas de trabajo presentaban un bajo bienestar psicológico y la satisfacción laboral, además según el modelo de control seguido se evidencio que mientras haya mayor exigencias laborales y menor autonomía el nivel del bienestar y satisfacción será menor. En esa misma línea también vemos lo que Obrenovic y colaboradores en 2020 estudiaron con respecto a los conflictos entre el trabajo y la familia y como esto influía en el rendimiento laboral, considerando factores psicológicos, tales como la seguridad psicológica y el bienestar psicológico en una muestra de 277 participantes, sus resultados obtenidos indicaron que el conflicto entre trabajo-familia, genera un impacto negativo en la percepción de la seguridad psicológica y el bienestar psicológico, además el estudio indica que, si hay bajos niveles en la seguridad y el bienestar, estas influirán de manera negativa en el desempeño laboral.

También tuvimos como objetivo relacionar el bienestar psicológico y el clima laboral según variables sociodemográficas como edades, sexo y tipo de vínculo laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona. Nuestros hallazgos también señalan que existe relación directa y altamente significativa en el

bienestar psicológico y clima laboral según estas variables sociodemográficas. Estos resultados señalan que no difieren las relaciones entre estas dos variables al ser analizadas con criterios de rango de edades, sexo y según tipo de vínculo laboral. No hay muchos trabajos que hayan reportado resultados que establezcan relaciones entre estas dos variables según criterios sociodemográficos pero podemos aproximarnos a lo reportado por Zeng y colaboradores (2020) que utilizando un modelo de control de la demanda de trabajo centraron su estudio en explorar relaciones entre los aspectos físicos y psicosociales dentro del clima laboral, con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral y dentro de sus resultados indican que los trabajadores migrantes, empleados con funciones no gerenciales o empleados que tenían más horas de trabajo presentaban un bajo bienestar psicológico y la satisfacción laboral, además según el modelo de control seguido se evidenció que mientras haya mayor exigencias laborales y menor autonomía el nivel del bienestar y satisfacción será menor.

Nuestra investigación confirmó las hipótesis planteadas, pero habría que tomar en cuenta que por el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo sabemos que no podemos generalizar los resultados más allá de la muestra estudiada, por lo que sería recomendable para próximos estudios ampliar a una muestra mayor.

Así mismo, según nuestros resultados sugieren que es importante desarrollar programas y espacio de apoyo al bienestar psicológico de los colaboradores municipales para de esa manera mejorar su clima laboral entre otras condiciones laborales para de esa manera contribuir en su salud psicológica y bienestar psicosocial de los colaboradores de la municipalidad de Parcona.

## **VI.CONCLUSIONES**

PRIMERA: La correlación directa y moderada entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral permite afirmar que los colaboradores de la municipalidad que presentan altos puntajes de Bienestar psicológico presentan favorable percepción del clima laboral.

SEGUNDA. El Bienestar psicológico se correlaciona con la dimensión Autorrealización del Clima laboral de forma moderada y directa, esto confirma la posibilidad de que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de autorrealización se incrementan.

TERCERA. El Bienestar psicológico se correlaciona con la dimensión Involucramiento del Clima laboral de forma moderada y directa, esto confirma la posibilidad de que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Involucramiento aumentan.

CUARTA. El Bienestar psicológico se correlaciona con la dimensión Supervisión del Clima laboral de forma moderada y directa, esto confirma la posibilidad de que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Supervisión aumentan.

QUINTA. El Bienestar psicológico se correlaciona con la dimensión Comunicación del Clima laboral de forma moderada y directa, esto confirma la posibilidad de que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Comunicación aumentan.

SEXTA. El Bienestar psicológico se correlaciona con la dimensión Condiciones laborales del Clima laboral de forma moderada y directa, esto confirma la posibilidad de que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Condiciones laborales aumentan.

SEPTIMA. En los trabajadores del 18 a 40 años, el Bienestar psicológico se correlaciona moderadamente, de forma directa y de altamente significativa con el clima



laboral; las mismas características de la correlación se halló en colaboradores de 41 a 60 años. En ambos grupos de edad, se puede afirmar que a medida que aumentan los puntajes de Bienestar psicológico, aumentan los puntajes de Clima laboral.

OCTAVA. En los trabajadores varones, el bienestar psicológico se correlaciona moderadamente, de forma directa y de altamente significativa con el clima laboral; en tanto, en mujeres se halló correlación baja entre estas variables. En ambos casos, se puede afirmar que a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Clima laboral aumentan.

NOVENA. En trabajadores nombrados, el bienestar psicológico se correlación entre el Bienestar psicológico y Clima laboral es baja, directa; en tanto, en trabajadores contratados se halló correlación moderada entre estas variables. En ambos casos la correlación es positiva, es decir, a medida que los puntajes de Bienestar psicológico aumentan, los puntajes de Clima laboral aumentan.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Se recomienda a las autoridades responsables de la Municipalidad que promuevan la implementación de programas de bienestar psicosocial en favor de los colaboradores municipales, de esa manera mejora y mantener un clima laboral adecuado.

SEGUNDA: Se recomienda a los responsables de la subgerencia de Bienestar promover actividades y talleres psicológicos para motivar a los trabajadores en realizar sus proyectos personales y profesionales con el objetivo de alcanzar la autorrealización de los trabajadores.

TERCERA: Promover a través de la gerencia de desarrollo humano se desarrollen actividades de participación con el objetivo de fortalecer el involucramiento de los colaboradores de la municipalidad

CUARTA: Recomendar a las autoridades encargadas del monitoreo de las actividades de control laboral a desarrollar actividades de supervisión y retroalimentación positiva para que los colaboradores colaboren con este proceso y generando de esa manera un clima laboral favorable.

QUINTA: La gerencia de desarrollo humano debe promover reuniones de manera sistemática donde se debe escuchar las quejas y propuestas de los colaboradores y de esa manera reforzar la comunicación entre los colaboradores y las autoridades con el objetivo de la comunicación sea un canal positivo para resolver los problemas cotidianos en el ámbito laboral.

SEXTA: Recomendar al área de administración genera un plan anual de mejoras de las condiciones laboral de los colaboradores tanto a nivel económico como condiciones de infraestructura con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores.

SEPTIMA: Las autoridades y administradores deben desarrollar planes de mejoras de las actividades laborales de los colaboradores considerando y acorde a los

rangos de edades y de esa manera reconocer las condiciones de edad como una condición importante a la hora de delegar responsabilidades reconociendo la necesidad de que todos deben alcanzar su bienestar psicológico con un clima laboral adecuado.

OCTAVA: Recomendar a la gerencia de bienestar desarrollar planes de mejoras y de reconocimiento de acuerdo con el sexo, considerando por ejemplo la función de sexo femenino en su rol materno y familiar, fomentar espacio de lactancia, promover cunas municipales para los trabajadores y de esa manera mejorar el clima laboral.

NOVENA: Se sugiere a las autoridades y a la administración de la municipalidad promover promociones y ascensos de los trabajadores de acuerdo con la meritocracia entre los trabajadores nombrados y contratados y de esa manera reforzar el clima laboral y como consecuencia el bienestar psicológico.

## Referencias

- Bausela, E. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de informática educativa y medios audiovisuales*, 2; 62-69. <http://doi.org/laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. San Marcos. [https://doi.org/academia.edu/26909781/Metodologia de La Investigacion Cientifica Carrasco Diaz 1](https://doi.org/academia.edu/26909781/Metodologia%20de%20La%20Investigacion%20Cientifica%20Carrasco%20Diaz%201)
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de ética y deontología. [http://doi.org/api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://doi.org/api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Constant A. , D'Aubeterre M. ( 2011) Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología* ISSN 2011-3080 Volumen 4 Número 1 Enero-Junio 2011 pp. 52-71
- Contreras, B. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de trabajo social*, 42; 27-37. <https://doi.org/repositorio.uc.cl/handle/11534/6158>
- Cruz, A. (2015). Banco Mundial. *La mala salud mental, un obstáculo al desarrollo de América Latina*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/07/13/bad-mental-health-obstacle-development-latin-america>
- Guerrero F., Neira L., Vasnonez H., (2019) Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas Gubernamentales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. Año IV, Vol. IV. Numero 1. Edición especial 2019.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018) metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1° edición). Mc. Graw-Hill. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/07/13/bad-mental-health-obstacle-development-latin-america>

INTEGRACION, Instituto de análisis y comunicación (2016). 80% de peruanos con problemas de salud mental no son atendidos. <http://www.integracion.pe/80-peruanos-problemas-salud-mental-no-atendidos/>

Kersemaekers W, Rupperecht S, Wittmann M, Tamdjidi C, Falke P, Donders R, Speckens A and Kohls N (2018) A Workplace Mindfulness Intervention May Be Associated With Improved Psychological Well-Being and Productivity. A Preliminary Field Study in a Company Setting. *Front. Psychol.* 9:195. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00195

Kinnear, T., Taylor, J. (1998). Investigación de mercados un enfoque aplicado. Mc. Graw-Hill.   
file:///C:/Users/usuario/Downloads/Kinnear\_Taylor\_Investigacin\_de\_mercados.pdf

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.   
[http://doi.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://doi.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)

Moreno J. (2018) Consecuencias de La Supervisión Abusiva En Las Organizaciones. Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis de doctorado)

National Institutes of Health. (2003). Informe Belmont. Principios y directrices éticas para la protección de sujetos humanos de investigación.   
[http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.1\\_NTL\\_Informe\\_Belmont.pdf](http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.1_NTL_Informe_Belmont.pdf)

Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A and Khan MAS (2020) Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Front. Psychol.* 11:475. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475

Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

- Palella, S., Martins, F (2012) Metodología de la investigación cuantitativa. (3° ed.). Universidad pedagógica experimental libertador.
- Palma- Carrillo. (2004). *Escala Clima Laboral CI – SPC* (1° edición). Ricardo Palma.
- Piña J. (2014) La psicología positiva: ¿ciencia y práctica de la psicología? Papeles del Psicólogo, vol. 35, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 144-158 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.
- Ramos P., Garcia A. (2018) The Price of working abroad. Well-being among immigrant and native workers. (El precio de trabajar en el extranjero: bienestar en trabajadores migrantes y nativos). Ansiedad y estrés, ISSN 1134-7937, Vol. 24, N° 2, 2018, pags. 125-130.
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, Programa de Psicología. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Ramos-Narvaez, A., Coral J., Villota K., Cabrera C., Herrera J., Rivera D. (2020) Salud laboral en administrativos de Educación Superior. Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica. Volumen 39, numero 2.
- Red de salud Ica. (2018). Análisis situación de estadística e informática. Indicadores de salud. <https://rsica.gob.pe/unidades/unidad-de-estadistica-e-informatica-2/indicadores-informacion-estadistica/>
- Rey de Castro D., Gutierrez J., Uribe J. (2020) Gestion por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Peru. Revista Industrial Data 23(2):73-82(2020)
- Rodríguez, M. C. M., & Cabrera, I. P. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enfermería Universitaria, 4(1), 35-38.
- Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. Revista De Investigación En Psicología, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

- Saldaña C., Polo j., Gutierrez O., Madrigal B. (2020) Bienestar Psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco- Mexico. *Revista de ciencias Sociales (ve)*, vol. XXVI. núm. I.2020
- Sanchez- Cánovas, J. (1988). EBP. Escala de bienestar psicológico (3° edición). TEA Ediciones.
- Schramm, F. R., & Kottow, M. (2001). Principios bioéticos en salud pública: limitaciones y propuestas. Cadernos de Saúde Pública, 17, 949-956*
- Seligman M. (2016) Florecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar. Título Original: FLOURISH. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. (Ed.) Océano Expres de Mexico (pp. 29-35)
- Soto Rivera, C. M. C. y Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. doi: <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Vielma J.; Alonso L. (2010) El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, vol. 14, núm. 49, junio-diciembre, 2010, pp. 265-275. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- Zeng Z., Liu J., Xie Q., Wu Y., Wang H., Lu L. (2020) A National Cross-Sectional Survey on Work Environment Associated With Psychological Well-Being and Job Satisfaction Among Chinese Employees. *Asia Pacific Journal of Public Health*. Vol 32, Issue 4, 2020

# ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
¿Qué relación existe entre el bienestar psicológico y el clima laboral en los colaboradores de la municipalidad de Parcona, 2020?	Objetivo General Determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020.	Hipótesis General Existe relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020.	Variable 1: Bienestar Psicológico Dimensiones	Ítems 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.	Escala
	Objetivos Específicos OE1: Identificar la relación existente entre el Bienestar psicológico y la dimensión Autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	Hipótesis Específicos HE1: Existe relación entre el bienestar psicológico y la autorrealización en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	Bienestar psicológico subjetivo	31- 32-33- 34-35-36 -37-38-39-40.	Ordinal
	OE2: Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	HE2: Existe relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Involucramiento laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	Bienestar material	41-42-43-44-45-48-49-46-47-50.	
	OE3: Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	HE3: Existe relación entre el Bienestar psicológico y la dimensión Supervisión en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	Bienestar laboral	51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65.	
	OE4: Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y dimensión la Comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	HE4: Existe relación entre el Bienestar psicológico y dimensión la Comunicación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2020.	Relaciones con la pareja		
	OE5: Identificar la relación entre el Bienestar psicológico y el clima laboral según variables demográficas edad, sexo y condición laboral.	HE5: Existe relación entre el Bienestar psicológico y el clima laboral según variables demográficas edad, sexo y condición laboral.	Variable 2: Clima Laboral Dimensiones	Ítems	Escala
			Autorrealización	1- 6- 11-16-21-26-31-36- 41-46.	
			Involucramiento laboral	2-7-12-22-27-32-37-42-47.	
			Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-42-48.	
			Comunicación	4-9-14-19-24-34-39-44-19.	Ordinal
		Condiciones Laborales	5-10-15-20-25-30-35- 40-45-50.		



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS PARA UTILIZAR
<p><b>Tipo</b></p> <p>Cuantitativo; recolecta todos los datos cuantitativos para realizar la demostración de las hipótesis planteadas, con fundamento en los análisis estadísticos para determinar modelos explicativos y teóricos (Hernández y Mendoza, 2018).</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Tipo no experimental, ya que no se manipula de forma intencional en las variables, es transeccional por que recogen los datos en un determinado y único momento con la finalidad explicar la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Pallela y Martins (2008), define como el conjunto de unidades de las que requiere obtener información donde se generaran diferentes conclusiones. La población estuvo conformada por 161 colaboradores, según el reporte de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de Parcona.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Es una fracción característica de la población. (López, 2004). El actual estudio está conformado por 114 colaboradores conformada por 51 varones y 63 mujeres pertenecientes a la municipalidad distrital de Parcona</p> <p><b>Tipo de muestreo</b></p> <p>Es no probabilístico por conveniencia, es decir un proceso de selección que se basa en las características del estudio. (Hernández y Mendoza 2018). Así mismo es por conveniencia dado que el investigador selecciona al elemento que se va a encuesta (Kinnear y Taylor, 1998).</p>	<p>Variable 1: Bienestar psicológico</p> <p>Instrumento:</p> <p>Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico.</p> <p>Autor: J. Sánchez – Cánovas.</p> <p>Procedencia: TEA Ediciones.</p> <p>Año: 1988.</p> <p>Tipo de aplicación: Individual y colectiva.</p> <p>Variable 2: Clima laboral</p> <p>Instrumento:</p> <p>Nombre de la prueba: Escala clima laboral CL – SPC.</p> <p>Autora: Sonia Palma Carrillo.</p> <p>Procedencia: Lima – Perú.</p> <p>Año: 2004.</p> <p>Tipo de aplicación: Individual y colectiva.</p>	<p>Al finalizar la encuesta se continuó el tratamiento de los datos de la muestra en una base de datos diseñada en office Microsoft Excel 2013 para luego utilizar el Programa SPSS versión 23; según Basuela (2005), es considerado como una herramienta que se encarga de procesar datos y análisis estadístico. Asimismo, también se realizó la confiabilidad por alfa de Cronbach, normalidad por Kolmogorov y la prueba de correlación de Pearson y Spearman, para responder a los objetivos de la investigación.</p>

ANEXO 2. Tabla de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Es- cala
Bienestar psicológico	Sánchez–Cánovas (1998), define por bienestar psicológico aquel sentimiento de felicidad subjetiva de cada individuo; aquella capacidad de meditar sobre el goce de la vida y de la energía de las emociones.	Se medió a través de la Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez Cánovas conformado de 65 ítems al estilo Likert, clasificado en 4 dimensiones (Bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja); siendo aplicada a los colaboradores de la municipalidad distrital de Parcona.	Bienestar psicológico : Seligman (2016)		Ordinal
			Bienestar psicológico subjetivo	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.	
			Bienestar material	31- 32-33- 34-35-36 -37-38-39-40.	
			Bienestar laboral	41-42-43-44-45-48-49-46-47-50.	
			Relaciones con la pareja	51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65.	
Clima Laboral	Palma-Carillo (2004), define por clima laboral la percepción del colaborador con respecto a su ambiente laboral y en relación con la autorrealización, involucramiento con la labor designada, supervisión del trabajo, brindado las facilidades para obtener la información necesaria para cumplir con su función en coordinación con sus compañeros.	Se medió a través de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo conformado de 50 ítems al estilo Likert, clasificado en 5 factores (Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales); siendo aplicada a los colaboradores de la municipalidad distrital de Parcona.	Clima Laboral: Litwin y Stringer (1968)		Ordinal
			Autorrealización	1- 6- 11-16-21-26-31-36- 41-46.	
			Involucramiento laboral	2-7-12-22-27-32-37-42-47.	
			Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-42-48.	
			Comunicación	4-9-14-19-24-34-39-44-19.	
			Condiciones Laborales	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50.	

## ANEXO 3. Instrumentos de evaluación

EBP

Escala de Bienestar Psicológico

José Sánchez-Cánovas (1998)

3ra Edición

URL: <https://www.surveio.com/survey/d/Z1G6G5M3Y9G1S8B6X>

### Encuesta de bienestar

Estimado(a) participante,

nos dirigimos a usted con el debido respeto e invitamos a formar parte de nuestra investigación.

La participación es totalmente voluntaria, la información que obtengamos se maneja en total confidencialidad y no serán utilizados para otros fines más que el de la investigación. Sus respuestas serán anónimas.

Si tiene alguna duda acerca de nuestro proyecto, puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento durante la aplicación.

Se les aplicara dos test de 20 minutos cada uno aproximadamente, los cuales deberán ser respondidos con total sinceridad.

De antemano gracias por su gentil colaboración.

Powered by  **survio**



## ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Conteste de forma espontánea y sincera en la hoja de respuestas.

1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás
3. Me siento bien conmigo mismo
4. Todo me parece interesante
5. Me gusta divertirme
6. Me siento jovial
7. Busco momento de distracción y descanso
8. Tengo buena suerte
9. Estoy ilusionado/a
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida
11. Me siento optimista
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo
13. Creo que tengo buena salud
14. Duermo bien y de forma tranquila
15. Me creo útil y necesario/a para la gente
16. Creo que me sucederán cosas agradables
17. Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador/trabajadora) he logrado lo que quería
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades
20. Creo que mi familia me quiere
21. Me siento "en forma"
22. Tengo muchas ganas de vivir
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo
24. Me gusta lo que hago
25. Disfruto de las comidas
26. Me gusta salir y ver a la gente
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo
28. Creo que, generalmente tengo buen humor
29. Siento que todo me va bien
30. Tengo confianza en mí mismo/a
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar
32. Puedo decir que soy afortunado/a
33. Tengo una vida tranquila
34. Tengo lo necesario para vivir
35. La vida me ha sido favorable
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente
38. Las condiciones en que vivo son cómodas
39. Mi situación es relativamente próspera
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico

II. Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo. Al leer cada frase va si usted EN SU TRABAJO, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera en la hoja de respuestas.

1. Mi trabajo es creativo, variado y estimulante
2. Mi trabajo da sentido a mi vida
3. Mi trabajo me exige a aprender cosas nuevas
4. Mi trabajo es interesante
5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto
7. Mi trabajo me ha proporcionado independencia
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo
9. Mi trabajo es lo más importante para mí
10. Disfruto con mi trabajo

III. Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto describe cómo se siente, no hay respuestas verdaderas o falsas, sencillamente unas personas pensamos y sentimos de una manera y otras piensan de forma distinta. Conteste de forma sincera en la hoja de respuestas.

1. Atiendo el deseo sexual de mi esposo/a
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales
3. Me siento feliz como esposa/o
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida
5. Mi esposo/a manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposo/a en ella todo el día
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa
9. No temo expresar a mi esposo/a mi deseo sexual
10. A mi esposo le cuesta conseguir la erección / me cuesta conseguir la erección
11. Mi interés sexual ha descendido
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría
13. Mi esposo/a y yo estamos de acuerdo en muchas cosas
14. Hago con frecuencia el acto sexual
15. El acto sexual me proporciona placer

GRACIAS POR SU PARTICIPACION Y POR AYUDARNOS A OBTENER LOS MEJORES RESULTADOS.

# HOJA DE RESPUESTAS

## Escala de Bienestar psicológico

Tipo de contrato:	
Sexo: M ( ) F ( )	Edad:
Fecha:	
Questionario n°: 1 ( ) 2 ( ) 3 ( )	

1	Ejemplo	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	37	38	39	40		
	Nunca o casi nunca																																										
	Algunas veces																																										
	Bastantes veces																																										
	Casi siempre																																										
	Siempre																																										

2	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Nunca										
	Raras veces										
	Algunas veces										
	Con frecuencia										
	Casi siempre										

3	Ejemplo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Totalmente en desacuerdo															
	Moderadamente en desacuerdo															
	Parte de acuerdo, parte desacuerdo															
	Moderadamente de acuerdo															
	Totalmente de acuerdo															

## Escala de Clima Laboral CL – SPC

Sonia Palma Carrillo (2004)

URL: <https://www.surveio.com/survey/d/J1Z7D6B7A4Z1B4X7H>

### Clima laboral

Estimado(a) participante,

nos dirigimos a usted con el debido respeto e invitamos a formar parte de nuestra investigación.

La participación es totalmente voluntaria, la información que obtengamos se maneja en total confidencialidad y no serán utilizados para otros fines más que el de la investigación. Sus respuestas serán anónimas.

Si tiene alguna duda acerca de nuestro proyecto, puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento durante la aplicación.

Se les aplicara dos test de 20 minutos cada uno aproximadamente, los cuales deberán ser respondidos con total sinceridad.

De antemano gracias por su gentil colaboración.

Powered by  **survio**



## ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

**DATOS PERSONALES:**

Tipo de contrato: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino( ) Femenino( ) Edad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					



37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

#### ANEXO 4. Ficha sociodemográfica.

		Frecuen- cia	Porcenta- je
Edades	18 a 40 años	66	57,9
	41 a 60 años	48	42,1
	Total	114	100,0

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información

Los colaboradores de 18 a 40 años de edad han participado en mayor proporción en la muestra de estudio.

		Frecuen- cia	Porcenta- je
Sexo	Masculino	51	44,7
	Femenino	63	55,3
	Total	114	100,0

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información

Los colaboradores de sexo femenino han participado en mayor proporción en la muestra de estudio.

		Frecuen- cia	Porcenta- je
Condición laboral	Nombrado	30	26,3
	Contratado	84	73,7
	Total	114	100,0

Fuente: Datos de la hoja de recolección de información

Los colaboradores contratados han participado en mayor proporción en la muestra de estudio.

## ANEXO 5. Carta de solicitud para la aplicación de instrumentos



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 13 de octubre de 2020

### CARTA INV. N°1589 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
**José Choque Gutiérrez.**  
CARGO: Alcalde Distrital.  
**Municipalidad Distrital de Parcona.**  
Avenida Jhon Kennedy N°500.

Presente.-

De nuestra consideración:

Nos es grato dirigirnos a usted, para expresarles nuestro cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Espino Guevara, Patricia del Rosario** con DNI N° 70097311 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002541570** y la Srta. **Estares Salazar, Nichol Yuliana** con DNI N° **70689703** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002541579** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**BIENESTAR PSICOLOGICO Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PARCONA, ICA**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



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

ANEXO 6. Carta de autorización de la entidad para aplicar los instrumentos.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA**  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Parcona, 18 de Noviembre del 2020

**CARTA N° 059-2020-SGRH/MDP**

**SEÑORA : Dra. ROXANA CARDENAS VILA**  
*Coordinadora de la Escuela de Psicología*

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION.**

**REF. : CARTA INV. N°. 1589-2020/EP/PSL.UCV-LIMA-LN.**


Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Parcona y sea propicia esta oportunidad para manifestarle lo siguiente:

Que, habiéndose recibido el documento de la referencia, para la realización de c para optar el Título de Licenciado en Psicología de las **Srtas. PATRICIA ESPINO GUEVARA Y NICOHOL ESTARES SALAZAR**, Bachilleres de la carrera profesional de psicología de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-LIMA SOBRE BIENESTAR PSICOLOGICO Y CLIMA LABORAL**, en tal sentido la **SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA**, **AUTORIZA** la realización de dicho plan de investigación dirigido a los trabajadores empleados y obreros de esta Municipalidad.

Sin otro en particular, me suscribo de Ud.


Atentamente,

CC. ARCHIVO  
INTERESADAS  
TMC/mecr

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA  
  
Abog. TIMOTEO MASCCO COTAQUISPE  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Av. Jhon F. Kennedy N° 500 - Parcona      mdparcona@municiparcona.gob.pe      Telf: 056 25 16 19 / 25 11 40

ANEXO 7. Plan de trabajo solicitado por la autoridad del centro donde se aplicaron los instrumentos

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**PLAN DE TRABAJO**

**Entidad de investigación** : Municipalidad Distrital de Parcona.

**Asesor** : Lic. Víctor Espino.

**Alumnas** :  
- Patricia del Rosario, Espino Guevara.  
- Nichol Yuliana, Estares Salazar.

**Línea de investigación** : Desarrollo Organizacional.

ICA- PERÚ  
2020

*Recibido  
28/10/2020  
Hra. 11.00 p.m.  
Bertolise Socol.*

## **INTRODUCCION**

El Psicólogo es considerado un investigador en todo momento, ya que tiene que estar de forma perenne estudiando y observando las emociones, comportamientos de las personas y tomando en cuenta su entorno, es en esta realidad que se encuentran frecuentemente fenómenos que alteran la conducta; tanto individual como grupal; en el contexto clínico, social y organizacional, es por ello que en esta investigación abordaremos el estudio social de la persona.

El capital humano es uno de los elementos principales de toda organización, es por ello que se debe desarrollar políticas que sean sensibles a las necesidades de los trabajadores, pues en la actualidad la retribución económica ha dejado de ser la razón principal a tener en cuenta a la hora de permanecer en un puesto, por lo que se asegura que la motivación es el componente fundamental para el éxito empresarial, ya que de ella depende en gran cantidad la consecución de sus objetivos.

La Psicología Organizacional, por definición, es la rama que se encarga del estudio del comportamiento de los individuos y grupos que pertenecen a una organización, de cómo son sus relaciones entre sí y la influencia del contexto organizacional. El psicólogo organizacional se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo e implanta mejores procedimientos de selección.

Tiene por hecho este plan de trabajo la finalidad de ampliar conocimientos mediante la investigación científica, llevando a cabo dos diferentes cuestionarios psicológicos, aplicados en el área organizacional de la Municipalidad Distrital de Parcona y, obteniendo nuevos conocimientos de los diversos resultados que las pruebas puedan arrojar, logrando de esta forma afirmar hipótesis o descartarlas. Esperando que estos resultados sean de relevancia para la Municipalidad y puedan así mejorar su bienestar psicológico y clima laboral.

## I. **DIAGNOSTICO SITUACIONAL**

Actualmente, a nivel mundial cuando el fenómeno de la globalización se evidencia fuertemente, ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que impactan fuertemente al desarrollo del ser humano, afectando no solo a los modos de vida de los individuos sino también a las relaciones sociales y el vínculo que establece la persona con la institución a la que pertenece; en este sentido la sociedad requiere de organizaciones dinámicas que se adapten a estos cambios rápidamente y que desarrollen comportamientos más flexibles en sus empleados, en consecuencia, la motivación presenta una importancia aún más grande, razón por la cual, las empresa multinacionales que operan a nivel internacional, despliegan estrategias de recursos humanos muy activas, a través del uso de nuevas tecnologías, para de esta manera acrecentar la oportunidad de motivar a sus trabajadores, por medio de una comunicación interna adecuada, lo que ayuda al empleado a sentirse parte del equipo (Montag, 2006).

Ante la situación de crisis económica que atraviesa el Perú actualmente, se considera al trabajo como la única fuente económica para satisfacer las necesidades básicas de un individuo, razón por la cual las entidades consideran que solamente a través de ello la persona se sentirá satisfecho debido a la inestabilidad económica y de empleo en que se vive, sin embargo, el elemento de retribución económica es un deficiente motivador en la vida laboral de los trabajadores, pues con ello no se consigue la implicación del trabajador y mucho menos su mayor productividad, limitándose a cumplir con su trabajo únicamente para no perderlo, sin buscar alcanzar los objetivos empresariales (Bedobo & Giglio, 2006). En este sentido se muestra que la motivación no solo se incrementa por medio de salarios, sino considerando aspectos que satisfagan necesidades superiores como los reconocimientos y el desarrollo personal.

En la Municipalidad Distrital de Parcona y en todas las entidades estatales del Perú, se puede apreciar la falta de motivación, lo que se manifiesta con baja productividad, ausentismo, ansiedad y depresión de los trabajadores, pues este aspecto se ha dejado de lado por parte de los directivos de la organización, quienes exigen a sus colaboradores que sean productivos, pero no se encargan de velar por las necesidades y exigencias de los mismos. Por

lo tanto, es importante proceder a elaborar el plan de intervención, para que en un futuro la entidad pueda implementarlo y así gozar de las ventajas de contar con empleados plenamente motivados, dando como resultado un beneficio bilateral.

**1.1. Nombre de la Institución:**

Municipalidad distrital de Parcona.

**1.2. Ubicación y dirección:**

La Municipalidad Distrital de Parcona; está ubicada en la Avenida Jhon Kennedy N°500, Provincia y Departamento de Ica.

**1.3. Infraestructura:**

La Municipalidad Distrital de Parcona es de material noble y cuenta con los servicios de agua potable, desagüe y luz eléctrica, encontrándose en regulares condiciones de mantenimiento y conservación.

**La Municipalidad Distrital de Parcona cuenta con los siguientes servicios:**

- Alcaldía.
- Secretaria General.
- Registro Civil.
- Informática y Estadística.
- Administración y Finanzas.
- Recursos Humanos.
- Contabilidad.
- Tesorería.
- Sub gerencia de Bienestar.
- Gerencia de planificación y presupuesto.
- Gerencia de Administración tributaria.
- Gerencia de Infraestructura.
- Gerencia de servicios y medio ambiente.
- Gerencia de desarrollo humano.



### **Ambientes**

- Alcaldía.
- Secretaría General.
- Registro Civil.
- Informática y Estadística.
- Administración y Finanzas.
- Recursos Humanos.
- Contabilidad.
- Tesorería.
- Sub gerencia de Bienestar.
- Gerencia de planificación y presupuesto.
- Gerencia de Administración tributaria.
- Gerencia de Infraestructura.
- Gerencia de servicios y medio ambiente.
- Gerencia de desarrollo humano.
- Polideportivo.

## **II. OBJETIVOS:**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación existente entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica – 2020.

### **Objetivos específicos:**

Establecer la relación existente entre el bienestar psicológico y la autorrealización en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica – 2020.

Identificar la relación existente entre el bienestar psicológico y el involucramiento laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica – 2020.

Visualizar la relación existente entre el bienestar psicológico y la supervisión en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica – 2020.

Establecer la relación existente entre el bienestar psicológico y la comunicación en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica – 2020.

### III. ACTIVIDADES PROGRAMADAS:

#### a) Área De Intervención

- **Evaluaciones.**- La Evaluación Psicológica es un proceso mediante el cual el psicólogo extrae conclusiones respecto a los problemas de una persona, su inteligencia, su rendimiento, su capacidad de concentración y trabajo, sus rasgos de personalidad, etc.

En la presente Investigación utilizaremos el Cuestionario de Bienestar Psicológico de José Sánchez y el Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma.

#### b) Área De Investigación

- **Actividades**

- Aplicar las evaluaciones psicológicas.
- Realizar la entrega de los resultados.

### IV. RECURSOS:

#### **Recursos humanos:**

El equipo de Investigación está conformado por el Lic. Víctor Espino, las alumnas Patricia Espino Guevara, Nichol Estares Salazar.

#### **Recursos y materiales:**

Actualmente se cuenta con las pruebas psicológicas de formas virtuales y en físico.

## ANEXO 8. Permiso para el uso de los instrumentos

---

Nota de Nicol Estares Salazar a tu página de Facebook TEA Ediciones. Recibidos x   

 **Nicol Estares** <nicolestares14@gmail.com> lun, 12 oct 2020 14:27     
para comunicacion ▾

Buenas tardes estimados colaboradores de Tea Ediciones, les saluda Nichol Estares estudiante de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo - Perú, hace algun tiempo adquirí la Escala de Bienestar psicológico de José Sánchez-Cánovas, el motivo de que me ponga en contacto con ustedes es que mi colega y yo queremos pedirles su autorización para poder usar esta misma prueba en nuestra investigación para obtener el título de licenciada en Psicología.

Quedamos atentas a su respuesta, de antemano muchas gracias por contestar.

Saludos cordiales.

---



patricia del rosario es... 11:53 a. m.  
spalma50@hotmail.com



Buenos Días;

Estimada Dra. Sonia Palama Carrillo, le saluda Patricia Espino alumna de la Universidad Cesar Vallejo, estudiante de psicología, el motivo de mi correo es para pedirle permiso para aplicar la escala de clima laboral y poder obtener el título de licenciada en psicología.

Quedo a la espera de su respuesta.

Saludos Cordiales, Gracias.

← ∨ Responder

## ANEXO 9. Consentimiento informado

### Consentimiento informado para los participantes

#### **Bienestar Psicológico y Clima Laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Parcona, 2020.**

Estimado(a) participante,

nos dirigimos a usted con el debido respeto e invitamos a formar parte de nuestra investigación.

La participación es totalmente voluntaria, la información que obtengamos se maneja en total confidencialidad y no serán utilizados para otros fines más que el de la investigación. Sus respuestas serán anónimas.

Si tiene alguna duda acerca de nuestro proyecto, puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento durante la aplicación.

Se les aplicará dos test de 20 minutos cada uno aproximadamente, los cuales deberán ser respondidos con total sinceridad.

De antemano gracias por su gentil colaboración.

---

Firma del participante

## ANEXO 10. Resultados en diagramas de puntos

Figura 1.

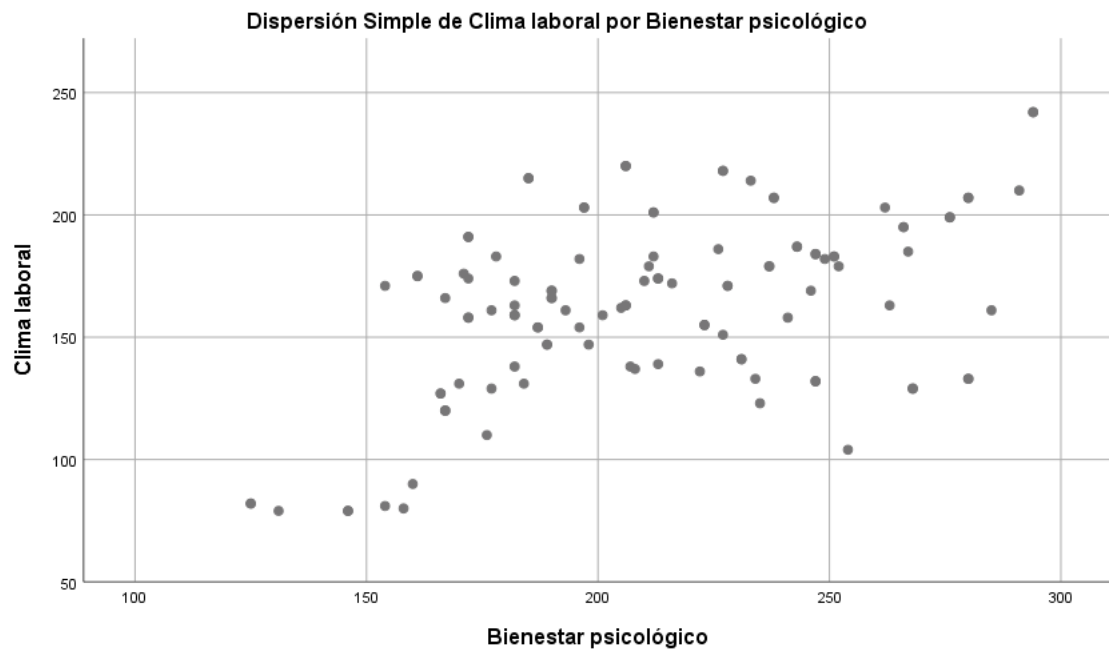


Figura 2.

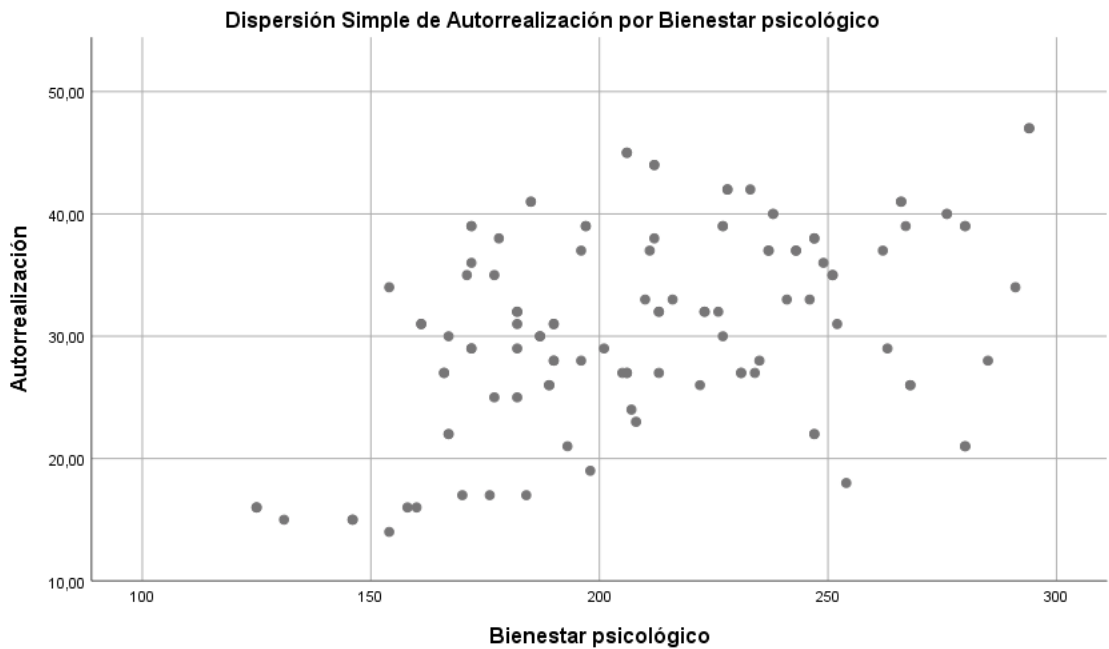


Figura 3.

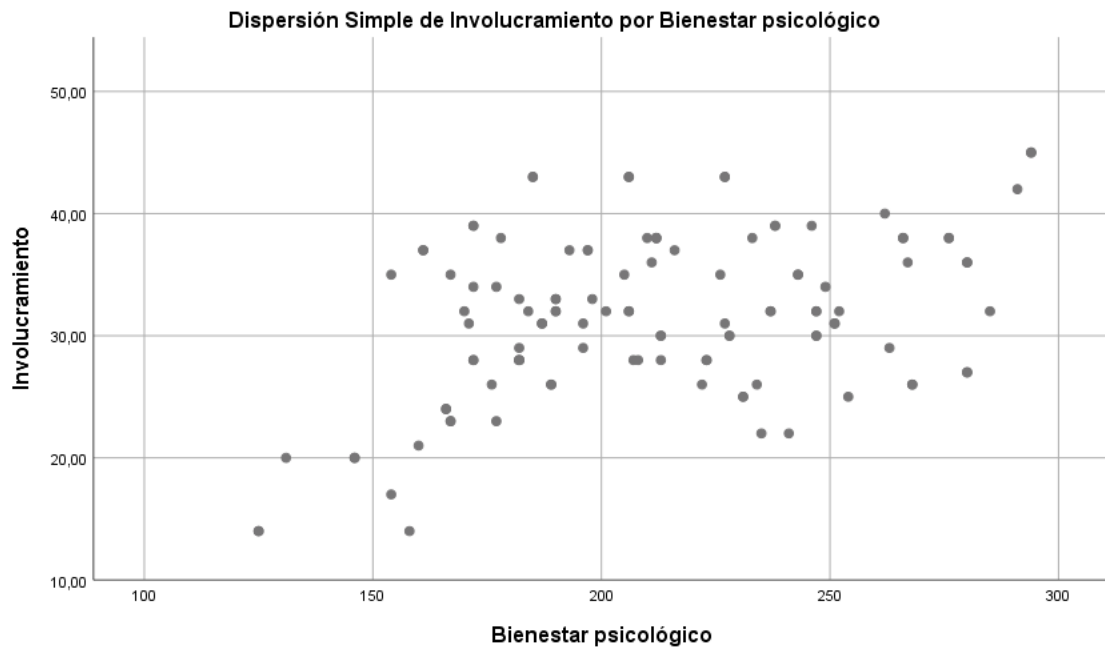


Figura 4.

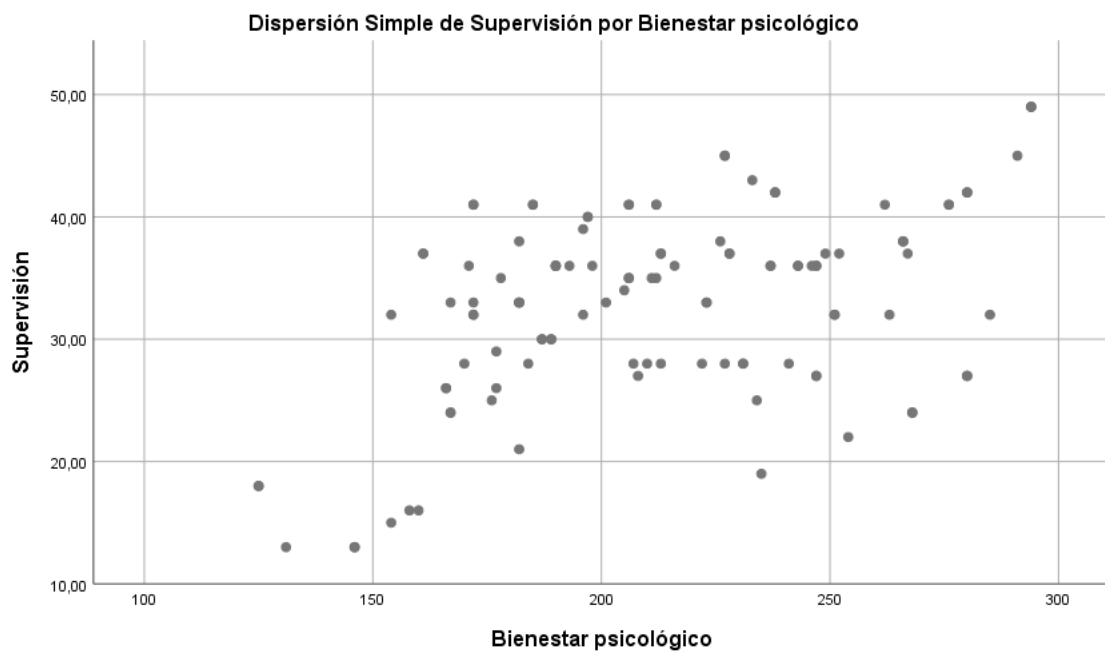


Figura 5.

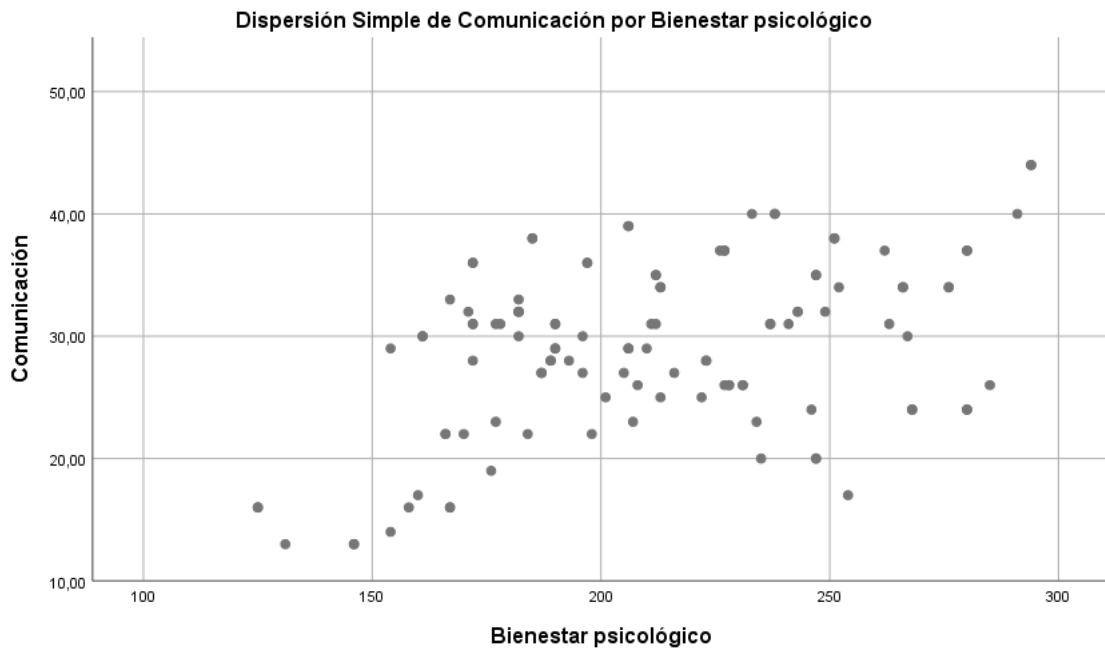


Figura 6.

