



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL
PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Nelida Carina Asto Fernandez

Katya Paquiyauri Pariona

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en
Psicología

Docente asesor:

Mg. Kelly Fara Vargas Prado

Código Orcid N° 0000-0002-3322-1825

Chincha, Ica, 2021

Asesora

MG. KELLY FARA VARGAS PRADO

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzales Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

Dedicatoria

A mi familia, por enseñarme lo que es el amor, regalarme salud y no abandonarme de su misericordia en cada despertar.

A mis padres Víctor y Benedicta, a mi pareja, hermanos, sobrinos, cuñados, que me brindaron fortalezas y sabidurías en el momento que más necesitaba de su soporte.

Nelida

A mis seres queridos, como mi padre Lucas, mi madre Veneranda, hermano, y novio, por haberme tendido la mano durante el trayecto de mis estudios y ser parte de mis logros y éxito profesional.

Katya

Agradecimiento

A Dios por habernos impulsado a través de su misericordia, durante el trayecto de la elaboración de tesis quien nos supo guiar con éxito a lograr nuestras metas establecidas.

A la Universidad Autónoma de Ica, por ser el alma mater y ser la fuente de conocimiento y base de formación profesional.

A nuestros sabios docentes Dante Barrenechea Bustamante y Lizeth Taipe Medrano, quienes durante nuestros estudios académicos nos inculcaron su saber con ética y profesionalismo y nos motivaron a través de sus palabras el perseguir y conseguir cada uno de nuestros sueños y hacerlos realidad a pesar de los tantos tropiezos que pudiéramos haber encontrado en el transcurso del camino.

Al personal de serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huamanga por el apoyo desinteresado.

Las autoras.

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

El estudio es de tipo básica, de corte transversal, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Así mismo, la población muestral estuvo constituido por 80 servidores de serenazgos de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho, de igual forma como técnica se empleó la encuesta, para la recolección de información se procedió a la aplicación de una escala que mide el clima laboral y otra que evalúe el bienestar psicológico. Los resultados referentes al clima laboral resultaron ser de un nivel favorable predominando con un 52.5%, de igual manera un 37.5% recaen en muy favorable, por otra parte, un 10.0% manifiestan niveles medios. En lo que respecta, a los resultados del bienestar psicológico un 86.3% evidencian tener nivel alto, así mismo un 13.7% afirman centrarse en un nivel medio.

Logrando concluir que existe relación directa habiéndose obtenido un valor de correlación de Rho de Spearman de 0.862 con respecto al clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021; demostrando resultados significativos que comprueba un valor de $p=0.000$.

Palabras claves: Clima laboral, bienestar psicológico, subjetivo y material.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the work environment and psychological well-being in the serenazgo staff of the Provincial Municipality of Huamanga, Ayacucho - 2021.

The study is of a basic type, cross-sectional, with a non-experimental, descriptive correlational design. Likewise, the sample population consisted of 80 serenazgos servers of the Provincial Municipality of Huamanga, Ayacucho, in the same way as a technique the survey was used, for the collection of information, a scale was applied that measures the work environment and another that assesses psychological well-being. The results referring to the work environment turned out to be of a favorable level prevailing with 52.5%, in the same way a 37.5% fall in very favorable, on the other hand, 10.0% show average levels. Regarding the results of psychological well-being, 86.3% show that they have a high level, likewise 13.7% affirm that they focus on a medium level.

Being able to conclude that there is a direct relationship, having obtained a correlation value of Spearman's Rho of 0.862 with respect to the work environment and psychological well-being in the serenazgo staff of the Provincial Municipality of Huamanga, Ayacucho - 2021; demonstrating significant results that verifies a value of $p = 0.000$.

Keyword: Work environment, psychological, subjective and material well-being.

Índice general

Caratula	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general/Índice de tablas y figuras	vii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Justificación e importancia	17
2.5. Objetivo General	19
2.6. Objetivos específicos	19
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas	29
3.3. Marco Conceptual	39
IV. METODOLOGÍA	41
4.1. Tipo y Nivel de investigación	41
4.2. Diseño de Investigación	41
4.3. Población – Muestra	42
4.4. Hipótesis general y específicas	43
4.5. Identificación de las variables	43

4.6.	Operacionalización de variables	45
4.7.	Recolección de datos	47
V.	RESULTADOS	51
5.1	Presentación de Resultados	51
5.2	Interpretación de los resultados	65
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	68
6.1	Análisis descriptivo de los resultados	68
6.2	Comparación resultados con marco teórico	75
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
	ANEXOS	87
	Anexo 1: Matriz de consistencia	88
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de Validación Juicio de Expertos	90
	Anexo 3: Data de resultados	97
	Anexo 4: Consentimiento informado	99
	Anexo 5: Constancia de aplicación	100
	Anexo 6: Otras evidencias	102

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Edad del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	51
Tabla 2	Género del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	52
Tabla 3	Estado civil del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	53
Tabla 4	Clima laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	54
Tabla 5	Autorrealización del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	55
Tabla 6	Involucramiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	56
Tabla 7	Supervisión del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	57
Tabla 8	Comunicación del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	58

Tabla 9	Condiciones laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	59
Tabla 10	Bienestar psicológico del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	60
Tabla 11	Bienestar psicológico subjetivo del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	61
Tabla 12	Bienestar material del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	62
Tabla 13	Bienestar laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	63
Tabla 14	Relaciones con la pareja del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	64
Tabla 15	Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral y de sus dimensiones.	68
Tabla 16	Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico y de sus dimensiones.	68
Tabla 17	Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov	69

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Edad del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	51
Figura 2	Género del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	52
Figura 3	Estado civil del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	53
Figura 4	Clima laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	54
Figura 5	Autorrealización del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	55
Figura 6	Involucramiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	56
Figura 7	Supervisión del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	57
Figura 8	Comunicación del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	58
Figura 9	Condiciones laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	59
Figura 10	Bienestar psicológico del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	60

Figura 11	Bienestar psicológico subjetivo del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	61
Figura 12	Bienestar material del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	62
Figura 13	Bienestar laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	63
Figura 14	Relaciones con la pareja del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.	64

I. INTRODUCCIÓN

En la vida adulta las personas pasan una buena parte de su día a día en sus trabajos, en ese sentido los centros de trabajo se vuelven lugares donde las personas interactúan con otras, tienen posibilidades de crecer profesionalmente, y dependiendo de la profesión, buscar el bienestar de otras personas; así mismo, cabe destacar que no todos los centros de trabajo pueden suscitar emociones positivas en la personas o generar ambientes placenteros para los trabajadores, todo esto depende mucho del clima laboral. Dada la coyuntura actual, los agentes de serenazgo están mucho más expuestos que antes a situaciones estresantes e incluso peligrosas para su salud, por lo que su bienestar psicológico puede verse amenazado. En ese sentido, se considera que un buen clima laboral puede significar un factor protector para esta población.

En la actualidad dentro de la institución de serenazgo no se cuenta con estudios sobre clima laboral y su relación con el bienestar psicológico por lo que la presente investigación no solo es necesaria, también es relevante, pues brindará aportes valiosos que ayudarán a plantear estrategias de intervención en los trabajadores que, por la naturaleza de su cargo, están sometidos a niveles altos de estrés. Esta labor implica cuidar la seguridad de la población brindando protección ante cualquier emergencia, lo cual requiere un trabajo coordinado entre distintos miembros de la institución, debido a esto se considera que el bienestar psicológico de los miembros del serenazgo pudiera verse mermado si además de los riesgos propios de su oficio conllevaría inadecuadas condiciones laborales. El clima laboral se explica como el “análisis individual de los empleados con respecto a centros de labores” (Pizarro, 2017). Al mismo tiempo, Guevara (2020), detalla al bienestar psicológico como la tendencia a dirigirse hacia los propios objetivos y al desarrollo integral a pesar de las dificultades cotidianas.

Como se ha mencionado los miembros de serenazgos están expuestos a distintas situaciones estresantes producto de su trabajo, por lo que un buen clima laboral podría aportar a mejorar su bienestar psicológico. De esta forma esta investigación podrá aportar información relevante sobre la relación entre estas dos variables para que los empleadores cuenten con evidencias así pueda influir un deseable y excelente condición de trabajo. Por esa razón el presente estudio buscó determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

En lo que respecta, el presente trabajo tiende a elaborarse de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes: El capítulo I, ostenta la introducción de la presente tesis de investigación. Capítulo II. Se fomenta el planteamiento del problema de investigación, así como la pregunta y los objetivos del estudio. Asimismo, se presenta la justificación e importancia enfatizando la poca bibliografía disponible que abarque a la población de estudio.

Capítulo III. Se expone el marco teórico donde, de manera sistemática, se desarrollan aspectos relacionados con los antecedentes de estudio, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Se plantea la metodología; donde hace referencia el tipo y diseño de investigación utilizado; también se plasmó las variables de estudio, seguidamente la población del mismo modo la muestra, las técnicas e instrumentos que recogió los datos correspondientes y las técnicas de procesamiento de los datos.

Capítulo V. Se establece los resultados; donde enfatiza la presentación e interpretación de dichos resultados.

Capítulo VI. Ostenta el análisis de los resultados; donde se evidencian la descripción de análisis estadístico de los resultados, por consiguiente, se expone la comparación de los resultados con respecto al marco teórico.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

Con respecto al entorno de las organizaciones, se ha exigido un alto nivel de rendimiento de los trabajadores para lograr el éxito, debido a ello, el trabajador requiere mayor grado de capacidad, autonomía, crecimiento personal, relaciones positivas, compromiso y adaptación a situaciones nuevas que le permita superar sus limitaciones, si no fuese así, esta situación compleja podría alterar el nivel de estado emocional y provocaría insatisfacción en el trabajador. Igualmente, se aprecia en las organizaciones que el clima laboral está resquebrajado, las razones son múltiples, pueden darse porque el estilo de la dirección no es el adecuado, problemas de rotación del trabajador, escasas capacitaciones, mal manejo de conflictos e inteligencia emocional. Frente a todo lo mencionado se requiere un análisis de la estructura de la organización, aplicación de la tecnología, la comunicación interna y eficaz, las relaciones interpersonales, habilidades sociales y así alcanzar la satisfacción del trabajador, en concreto conseguir, el bienestar psicológico o felicidad.

En México, en una dependencia gubernamental ubicada en la ciudad de Coatzacoalcos, Rosiles, Lugo, Clara y Ramírez (2019), reportaron que la percepción del clima laboral puede tener efectos tales como poco involucramiento laboral y falta de comunicación entre los trabajadores. Los autores encontraron que un 31.8% de los participantes del estudio percibieron un clima desfavorable, sobre todo en las trabajadoras femeninas cuya evidencia es del 66.7%. Así mismo, Alvarez (2017), realizó una investigación en la municipalidad Santiago de Píllaro en Ecuador, en la ciudad de Ambato, donde encontró que un 80% de trabajadores perciben un clima laboral deficiente debido a las dificultades de comunicación, ocasionando alteraciones a la hora de brindar información entre compañeros.

Por consiguiente, la Organización mundial de la salud ([OMS], 2019), cita que “el bienestar mental y psicológico funciona como predictor de una buena salud mental”.

En el Perú, Chuquipoma y Pereda (2020), realizaron un estudio en la municipalidad de Trujillo donde reportaron que el 68% de trabajadores percibían un bajo clima laboral producto de no contar con las condiciones para el desarrollo óptimo de su trabajo. Así mismo, se encontró que la actitud de sus superiores, al mostrarse soberbios y arrogantes, impactó negativamente en el clima laboral. Con respecto a la segunda variable, Cruz (2019), desarrolló una investigación en la municipalidad de Arequipa, donde se logró evidenciar niveles bajos de bienestar psicológico de un 28% en mujeres y 21% en los varones, sumando un total del 49%. Por lo tanto, el estudio reveló que a mayor estrés laboral traerá consigo resultados negativos para dicha organización, siendo perjudicial la salud emocional y físico en los colaboradores, originando disminución en el bienestar psicológico.

A nivel local, en referencia al clima laboral se ha evidenciado que el equipo de serenazgo de la municipalidad Provincial de Huamanga está pasando por situaciones difíciles, carecen de unidades móviles, ambiente de descanso, comedor, materiales de protección y logística, para sumarle no reciben capacitación para mejorar su labor de seguridad ciudadana para emprender su desarrollo personal, asimismo en cuanto al horario, no es relevado a tiempo en el cambio de turno, según su jornada de trabajo, se sobrecargan de obligaciones que le demandan un desgaste emocional, frente a ello el bienestar psicológico se percibe afectado, no encuentran satisfacción en lo que realizan. Además, tienen que lidiar con la comunidad, ya que son insultados y amenazados por las funciones que ejecutan, en el pronto apoyo o auxilio a la comunidad que lo requiera, esta situación de una forma u otra afecta. A todo ello, surge

la necesidad de investigar, recoger evidencias o datos para obtener resultados con certeza y plantear la propuesta de mejora.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?

2.4. Justificación e importancia

Justificación

El presente estudio se planteó de las siguientes maneras:

Justificación teórica: El estudio actual avala la teoría sobre clima laboral y bienestar psicológico, de esta manera lo que se quiere conseguir es demostrar y justificar información rica y verídica sobre lo que acontece dentro de una realidad municipal, para someter a prueba ciertas explicaciones; de esa manera lograr evidencias auténticas que puedan estar suscitando dentro del espacio

institucional pública que tiene el área de serenazgo dedicada a la actividad de seguridad ciudadana.

Justificación práctica: Teniendo en cuenta a que la practicidad de análisis, trae consigo en los resultados de la investigación, efectivamente permitió ejercer un estudio minucioso así plantear nuevas propuestas cuyo desarrollo es el beneficio fructífero hacia el clima laboral y el bienestar psicológico, para alcanzar eficiente actividad laboral demostrado calidad; a su vez conseguir un alto rendimiento en la producción de metas u objetivos en los trabajadores de esta área. Por otro lado, al establecer el grado de relación, permitió llegar a conclusiones certeras, que contribuyan a precisar recomendaciones pertinentes; asimismo se contó con datos estadísticos, de tal forma que ya no se fundamentarán bajo la percepción del investigador, sino que se cuentan con resultados auténticos. Así mismo, este estudio corroboró datos positivos tanto para la institución, como para los serenazgos; ya que abastece ambientes adecuados que facilitan un clima laboral deseable. De igual modo al abordar este problema, la Institución dispone con trabajadores extraordinarios, sumamente competentes acorde a su bienestar psicológico, por lo que, influye en el progreso de satisfacción en brindar un servicio de calidad.

Justificación metodológica: Desde esta perspectiva, la investigación desarrolló el enfoque cuantitativo, además, el diseño del estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional, por lo que se buscó obtener resultados estadísticos para ello se aplicó como instrumentos dos escalas; una de clima laboral CL – SPL y la otra de bienestar psicológico (EBP).

Justificación psicológica: Desde esta perspectiva, resultó relevante realizar este estudio, pues los agentes de seguridad tienden a pasar prolongadas horas en su entorno laboral, realizando diversas actividades que le demandan, de tal forma que acarrear

muchos problemas de índole psicológico que son ocasionados desde el trabajo que realizan, frente a ello es necesario conocer el clima laboral y el bienestar psicológico que predomina habitualmente y puedan influir en cada individuo, pues se necesita que el ser humano tenga un equilibrio emocional, que le permita desarrollarse de manera adecuada en los diferentes medios, así como lograr un desarrollo personal, profesional y familiar de manera óptima para satisfacer sus necesidades.

Importancia

Es importante porque contribuyó lograr una mejor visión de la temática planteada en este contexto, donde se puede realizar las mejoras del caso, de tal manera que los agentes de seguridad que laboran en esta área se desenvuelven con un mejor equilibrio emocional, ya que ellos están expuestos a tratar con personas, por sus múltiples problemas sociales, por ende, deben mostrar empatía, comunicación asertiva y tolerancia. Por otro lado, surgen quejas, insultos y amenazas de la comunidad, porque el personal de serenazgo no llegó a tiempo, al auxilio o las intervenciones son frustradas. Frente a ello, surge un instinto negativo, para evitar que el bienestar psicológico se afecte, se requiere un diagnóstico, seguimiento y retroalimentación en el manejo de recursos humanos de parte de la autoridad competente.

2.5 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2.6 Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

OE2. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

OE3. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

OE4. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de ellos se han considerado los siguientes:

Alcance social: El presente trabajo estuvo dirigido al personal de serenazgo con la finalidad de lograr sus funciones satisfactoriamente tanto en la institución, así como en los objetivos personales.

Alcance espacial o geográfico: La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Huamanga, el cual se ubica en el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga, departamento Ayacucho.

Alcance temporal: Este estudio se realizó en el año del 2021.

Alcance metodológico: El tipo de estudio fue básica, de corte transversal, diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, ya que se obtuvo resultados estadísticos para ello se utilizó instrumentos de escalas de medición.

Limitaciones

Las dificultades del presente trabajo se mencionan a continuación:

-Inconvenientes respecto a la evaluación ya sea de manera colectiva e individual por motivos de distanciamiento social relacionados con la pandemia.

-Poca accesibilidad, ya que los serenazgos no disponen de tiempo u horario fuera de las labores de trabajo, mucho menos cuentan con

un lugar fijo donde se los pueda ubicar para llevar a cabo las encuestas.

-No contar con equipos informáticos actualizados, carencia de equipos informáticos de alta gama.

-Poca información bibliográfica.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Villarroel (2016), en su trabajo: Los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santiago de Quero provincia de Tungurahua. Cuyo objetivo fue analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores; para esto, utilizó un enfoque cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo, a nivel descriptivo; en el marco del desarrollo se tomó como muestra 30 participantes; los instrumentos de recolección fue un cuestionario estructurado. Los resultados encontrados revelan que los participantes experimentaban un clima laboral desfavorable, ostentando inconformidad en las relaciones recíprocas, transmitiendo repercusiones dañinas en el estado emocional, generando incremento de ansiedad, estrés laboral, debido al exceso de trabajo. El autor concluyó que, los trabajadores mostraban inestabilidad frente a su entidad laboral, resaltando insatisfacción, diferencias entre compañeros, incapacidad para cooperar y mantener el trabajo en equipo, trayendo como consecuencia bajo rendimiento hacia los objetivos de la organización.

De acuerdo al estudio, se puede observar cómo el entorno laboral tiende a influir tanto positiva como negativamente en la persona, originando desgano, problemas de estrés, ansiedad, en algunos casos cuando no se desarrolla de manera adecuada este clima laboral se termina resquebrajando no solo las relaciones interpersonales sino también el funcionamiento correcto de la entidad. Esta misma situación real se observa en el Perú, por las mismas características y funciones que asumen los colaboradores de este país, frente a ello es necesario que las autoridades tomen conciencia, o los jefes inmediatos de las personas para elaborar un

plan de mejora brindando nuevas maniobras el cual contribuya un clima laboral en donde haya una mayor predisposición y compromiso de los trabajadores, de tal manera desarrollen sus actividades en forma óptima, no solo en beneficio de su entidad, sino a la población. Este equilibrio emocional se verá reflejado en la organización, en su vida familiar y social.

Íñiguez (2017), en su investigación: Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del gobierno autónomo descentralizado del municipio Rumiñahui Gadmur. Tuvo como objetivo diagnosticar el clima laboral del personal administrativo; el autor diseño una investigación no experimental de tipo descriptivo; la muestra estuvo compuesta por 88 trabajadores; a quienes se les aplicó la encuesta de clima laboral ECL-PRHA. Los resultados a las que llegó el autor reveló una satisfacción adecuada en orgullo del 87% situado en el nivel excelente, comunicación representó 81% un nivel muy alto, liderazgo el 80% asumió nivel muy alto, por tanto integridad reflejó un 80% en alto nivel; también se pudo corroborar la permanencia de personales insatisfechas resaltando un 57% en compañerismo la cual se ubica en un nivel crítico, justicia del 65% demostrando nivel muy bajo, por último el 69% fue la dimensión aceptación de líderes correspondiente a un nivel bajo; el clima laboral observado por los personales no es del todo satisfactorio lo que indica que un 73.1% presenta un nivel medio. Se concluyó que la percepción varía en las distintas escalas de la encuesta, pero también se pudo afirmar niveles altos en áreas de liderazgo, orgullo, comunicación e integridad.

De acuerdo al estudio se presentaron resultados diversos, demostrando que hay un nivel de satisfacción con un porcentaje alto en orgullo, en el cual se irradia la pertenencia a nivel individual, grupal e institucional. Asimismo, destaca en nivel más bajo que es el compañerismo donde prima el individualismo. De tal manera se pudo

comprobar que el personal de cada área tiene diferentes criterios de ver el contexto en el que se desenvuelve, por ende, algunos presentaron conformidad incitando orgullo, placer, agrado respecto a su ocupación u actividad que otorgan y otros muestran disconformidad, incomodidad, desgano. A todo ello, se recomendó mayor énfasis en proponer planes de mejora para revertir dichos resultados, donde recae el deber en los jefes de departamentos, cuyas propuestas surgen en fomentar el compromiso, mejorar las relaciones interpersonales, proponer al conjunto de colaboradores a seleccionar a un líder capaz de motivar al trabajo en equipo, fomentando respeto, responsabilidad, confianza, autonomía, lealtad, empatía y pueda transmitir apoyo y compromiso, encaminar el empoderamiento en cada uno sus miembros, propiciar la justicia como valor primordial, desde luego gozar del éxito personal y profesional. Asimismo, la realidad problemática en el Perú es parecida, si el colaborador no está motivado, su desempeño laboral y productividad serán bajos, por eso se requiere diagnosticar, analizar y proponer planes para salvaguardar la satisfacción laboral de los empleados.

Núñez (2018), en su trabajo: El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del Gad municipal del Cantón Píllaro. Con el objetivo de verificar la existencia de influencia entre el bienestar psicológico y la asertividad; para esto, se aplicó un enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel descriptivo; se utilizó una muestra de 74 individuos; los cuales fueron evaluados con los instrumentos: escala del bienestar psicológico (BIEPS-A) y la escala multidimensional de asertividad (EMA). Al reportar los resultados, se encontró que el 42% de los participantes expresan un nivel muy alto de bienestar psicológico y el 31% presentan un nivel muy bajo, y un 27% obtuvo nivel promedio; mientras que el 79% indican un apropiado nivel de asertividad. El autor concluyó que no existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y

asertividad, ya que se obtuvo el 1.95 por debajo del valor crítico de 9.48, demostrando no guardar relación ambas variables.

Conforme a la investigación, se pudo observar que no siempre al presentar dos variables se relacionan entre sí, en este caso son independientes, en cuanto al bienestar psicológico presentó un nivel muy alto, donde las reacciones emocionales de los encuestados son notorias, por la manera en cómo expresan actitudes sumamente positivas en relación a la felicidad. Por el contrario, se pudo también apreciar integrantes con muy bajo nivel de bienestar psicológico quienes revelaron escasa interacción social, se pudo percibir poca valoración a sí mismos, conllevando una vida rutinaria, pero al mismo tiempo se pudo detectar que estos ciudadanos manejan la calma que transmite su palabra, una de las características de estas personas es su buen humor. En referencia a la asertividad, se hace notoria por haber alcanzado una adecuada expresión de asertividad, donde es capaz de enunciar sus opiniones, pensamientos, emociones, afectos de manera clara, defendiendo y valorando los derechos de uno mismo y de los otros; para lograr una comunicación asertiva y eficaz en su organización, ámbito social y familiar. Finalmente, esta situación problemática experimentada, permite dar otra mirada al país, cómo las organizaciones están manejando el bienestar psicológico y la asertividad para encaminar y buscar planes de mejora a favor del equilibrio emocional, calidad de vida y promover la relación interpersonal.

Antecedentes nacionales

Aguirre (2018), en su trabajo: Bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la municipalidad de Puente Piedra, 2018. Buscó evidenciar la relación entre bienestar psicológico y engagement; a través de un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo; la población fue de 500 trabajadores, la muestra se encontró establecida por 217 colaboradores; donde se empleó la prueba de bienestar psicológico

(EBP) y el instrumento de engagement (UWES). En cuanto a los resultados del bienestar psicológico el autor reportó que un 85.3% reflejan un nivel alto, un 14.7% recae en el nivel medio; de igual manera se evidenció altos niveles de engagement con un 14.75% respecto a las féminas y un 35.94% en los varones haciendo un total del 50.7%. Como conclusión, se especificó que existe una correlación directa, positiva y mediana entre las variables ($\rho=0.422$, $p<0.05$). El estudio realizado reveló niveles altos de bienestar psicológico y engagement, en ambos géneros, llevando mayor ventaja los hombres, también se pudo enfatizar que la gran mayoría de los encuestados fueron varones.

De acuerdo al análisis del estudio, las variables se correlacionan, y los resultados alcanzados son alentadores, significa que en los encuestados predomina un elevado porcentaje en bienestar psicológico y engagement. Además, se evidencia que, por su condición de estado civil, los solteros exhiben un apropiado y elevado nivel de bienestar psicológico al igual que de engagement, demostrando que las actividades que realizan los hacen con vigor, esmero y dedicación, manteniendo así un equilibrio emocional adecuado. Al constatar estos índices estadísticos en los personales administrativos de dicho establecimiento, cuyos resultados se expresan de manera confortante, actuaría como fuente motivadora para mejorar otras identidades públicas y privadas, y así fomentar, incentivar y alcanzar mayor rendimiento laboral, demostrando calidad, equidad, eficacia, en cada servidor y puedan potenciar su sabiduría al máximo, descubriendo nuevas potencialidades dejando a lado su zona de confort. Dentro de sus recomendaciones se prioriza un programa social dirigido hacia los trabajadores cuyo propósito es mantener y predominar mejoras en sus capacidades intrapersonal pudiendo conocerse a sí mismo, teniendo la certeza de autoconfianza, automotivación personal.

Chinchay y Quispe (2018), en su trabajo: Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Surquillo, 2018. Su objetivo fue demostrar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral; se trabajó a través de una metodología no experimental con un diseño correlacional; además, la población contaba con 850 sujetos, equivalente a una muestra de 50 trabajadores; se utilizó como pruebas de medición la escala de clima laboral CL-SPC y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. En los resultados respecto al clima laboral se pudo evidenciar que un 28% recae en el nivel favorable y nivel medio, por el contrario, un 44% determinó su centro de labor de manera desfavorable; con relación al entorno laboral un 28% se encontraba satisfecho laboralmente mientras que el 38% se encontraba insatisfecho. Por lo expuesto se pudo concluir que existía una correlación directa, positiva y significativa entre ambas variables mencionadas, Rho de Spearman= 0.525 y $p= 0.000$

De acuerdo a la investigación, se pudo evidenciar, que el clima laboral tiende actuar de forma adecuada e inadecuada en cuanto a la labor de los trabajadores, creando una insatisfacción laboral si se torna negativamente. Es decir, ambas variables no alcanzan un nivel adecuado; tornándose como desalentador e insatisfecho a nivel laboral, revelando repercusiones en las relaciones interpersonales así como también expresión ineficiente con respecto a las habilidades, escaso reconocimiento en el trabajo por parte de sus autoridades, por ello se enfatiza en un plan de mejora para contrarrestar y aplicar estrategias que permitan manejar adecuadamente el trabajo en equipo, promover las competencias, destrezas sociales, talentos. Asimismo, mejorar la condición laboral para desenvolverse con seguridad, confianza, autonomía, independencia, que propicie oportunidades de autorrealización.

La indagación llevada a cabo por, Cruz (2019), en su trabajo: Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una

municipalidad distrital de Arequipa. Que tuvo el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico; la metodología establecida tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, tipo transaccional, se tomó el diseño no experimental; la población constaba de 177 trabajadores, la muestra estuvo compuesta por 100 servidores; se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral de Cooper y la escala de bienestar psicológico de Carol Riff. Los resultados demostraron que un 28% de las mujeres presentaron un nivel alto de estrés laboral a diferencia de los varones con un 14%. Asimismo, el 36% de las mujeres presentaron un bajo nivel, y un 19% alcanzaron los varones; de igual forma en referencia al bienestar psicológico, las mujeres alcanzaron un 36% y los varones el 19% en el nivel alto, del mismo modo en el nivel medio los varones obtuvieron el 59% y un 36% afirmaron las mujeres, seguidamente un 28% alcanzaron las mujeres y el 21% reflejaron los varones en el bajo nivel. Por lo tanto, se concluyó que los trabajadores mientras más estrés laboral presentan, menor será su bienestar psicológico, por ello el estudio evidenció altos niveles de correlación inversa entre las variables en ambos sexos.

De acuerdo al análisis, se pudo aseverar que los varones exhiben niveles medios en las dimensiones de estrés y bienestar psicológico, a diferencia lo que sucede con las mujeres manifestando un alto y bajo incidencia en las dimensiones anteriormente mencionadas. Arequipa no es ajena a esta situación problemática que atraviesa, por ello urge recoger evidencias, alcances y estrategias para mejorar el bienestar psicológico evitando el estrés para una mejor calidad y satisfacción laboral. En tal sentido cabe mencionar cuán importante es el reporte estadístico hecha a cada una de los miembros de una entidad, ya que podría traer a la vista evidencias relevantes de ciertas dificultades, u anomalías que podrían estar suscitando, situación que en la gran mayoría de los establecimientos se ven enmarcadas, es por ello plantear o proponer a los jefes superiores y responsables de recursos humanos, puedan tomar conciencia e

involucrarse continuamente con los servidores, esto podría traer a la luz ciertas situaciones dañinas tanto para la salud mental de sus miembros desencadenando resultados perjudiciales ante el propósito de éxito. En tal sentido se puede indicar que mientras los servidores incrementan sus niveles de estrés, disminuirá el grado de bienestar psicológico. De modo que, la perspectiva del estudio ha recogido información sumamente valiosa para revertir la problemática y tomar medidas oportunas a través de su análisis.

Antecedentes locales

No se han encontrado trabajos a nivel local.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima Laboral

3.2.1.1. Conceptualización de clima laboral

El clima laboral está enfocado en direccionar la gestión en forma adecuada, con su propio estilo de liderazgo, donde se promueve un alto rendimiento, la productividad, la competitividad, el emprendimiento y la rentabilidad en las organizaciones dispuestas a cambiar y lograr el éxito optimizando los procesos, recursos y capital humano.

Por lo que se cita a Palma (2004), el clima laboral es el punto de vista del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo, el cual incluye compromiso con las actividades designadas, relación con los compañeros, ambiente adecuado, que ayudan al progreso y desarrollo laboral.

También, se dice que el clima laboral es el lugar donde tiene el campo de trabajo, el cual no solo incluye las características físicas sino también humanas, asimismo, influye en la productividad y satisfacción del trabajador (Placencia, 2013).

Por su parte, Bordas (2016), define como la percepción del medio de trabajo, dirigidas a las peculiaridades vividas entre los oficios establecidos dentro de la organización, que se encuentran

conformado por los compañeros, equipos, grupos sociales, cuya estructura recae en un sistema.

Para Hernández (2011), enfatiza como la impresión de los trabajadores de una organización quienes interactúan dentro del ambiente de trabajo.

Asimismo, hace referencia a las características relativamente estables del ambiente laboral, que el sujeto vive, siente, nota en su día a día y que poseen cierta influencia sobre el comportamiento de los trabajadores (Mederos, 2017).

Finalmente se considera al clima laboral como la impresión subjetiva de los personales de una organización determinada (Pizarro, 2017).

El clima laboral está concebido como la percepción del personal que labora en una organización, donde se involucran de acuerdo a las funciones y tareas que realizan diariamente, donde la infraestructura están relacionados por rangos jerárquicos desde los subordinados, superiores, gerentes, director, quienes conforman un sistema; el cual realizan tareas en forma individual y de manera grupal, coordinando, tomando acuerdos y decisiones con sus compañeros(as), demostrando competencias los unos a los otros, promoviendo solidaridad, respeto, inculcando empatía, honestidad, y como fuente principal fomentar el compañerismo, la amistad. Por otra parte, los jefes de mando como los supervisores tienden a llevar la responsabilidad en el seguimiento de monitoreo, recabando información, datos relevantes, enfatizando el funcionamiento adecuado y progreso de todas las gestiones que está a su cargo, de esa forma se benefician consiguiendo la satisfacción en conjunto logrando alcanzar la prosperidad y éxito de la corporación.

3.2.1.2. Dimensiones de clima laboral

Habiendo enfatizado en forma sensata, Palma (2004), presenta cinco dimensiones, las cuales se describieron a continuación:

Autorrealización: Percepción del colaborador, cuyo ambiente laboral contribuye a permanecer las cualidades, potencialidades que posee una persona, mejorando en el desenvolvimiento de tareas asignadas, y seguir progresando personalmente y profesionalmente aspirando metas u objetivos en tiempos posteriores o largo plazo.

Involucramiento laboral: Compenetración con la estructura en dirección a las gestiones asumidas por la corporación, evidenciando compromiso, responsabilidad pertinente en distintas actividades que propicien el cumplimiento de las mismas.

Supervisión: Percepción sobre la implicancia de la cadena de mando en dichas inspecciones que conlleva la organización, mostrando soporte y orientación dirigidos a los trabajadores.

Comunicación: Apreciación de un mensaje eficaz entre trabajadores dentro de la institución que facilita su funcionamiento, así como el trato con los ciudadanos.

Condiciones laborales: Impresión de contar con los recursos materiales y psicosociales suficientes para el desarrollo de las actividades laborales.

De acuerdo a la autora mencionada, líneas atrás las dimensiones a realizar serán aquellas percibidas por el trabajador según los procesos y resultados en el desarrollo de las actividades para lograr el éxito organizacional. Asimismo, estas dimensiones como, la autorrealización son aspiraciones del trabajador en busca de su desarrollo personal y profesional en el entorno laboral. Además, en el involucramiento laboral se identifica con la organización para cumplir metas. Por otro lado, la supervisión como evaluación y apoyo frente a los obstáculos. Igualmente, la comunicación como factor prioritario precisa con claridad la información relevante; al

mismo tiempo, las condiciones laborales son los beneficios que la organización ofrece a sus trabajadores.

3.2.1.3. Importancia del clima laboral

Según Pérez (2014), el clima laboral es un proceso altamente significativo para conseguir experiencias exitosas dentro de una organización. Por ende, un adecuado clima se debe a su estrecha relación con el bienestar emocional de los trabajadores lo que, a su vez, mejora la productividad y el rendimiento laboral. Asimismo, el ambiente laboral ayuda a propiciar mejores relaciones entre los trabajadores e inculcar metas determinadas por dicha institución; de esta forma, el quehacer de los trabajadores se dirige hacia objetivos planteados. Por ello es necesario que los superiores puedan velar el bienestar de sus colaboradores. Por el contrario, un mal clima laboral puede generar malas relaciones entre los trabajadores y conflictos interpersonales los cuales tienen un impacto negativo en el rendimiento laboral.

El clima laboral cumple una función muy relevante en las organizaciones de éxito, ya que uno de sus objetivos principales es conservar el bienestar emocional, el buen humor en su personal que labora manteniendo una convivencia estable y agradable. Por esa razón, el desarrollo de las actividades que realizan lo hacen con esmero y alto rendimiento, creando un ambiente en armonía, impulsando a seguir trabajando en equipo y manteniendo un buen clima, en tal sentido los servidores no solo demuestran compromiso en cuanto a la remuneración si no que, su labor y tarea lo destacan con sentimiento de pertenencia, es por ese motivo que mientras los empleados desempeñen actitudes motivadoras, que desencadenen satisfacción, placer, pasión por su ocupación por consiguiente subirán los rangos de la productividad. Sin embargo, la otra cara de la moneda es el mal clima, dado que podría repercutir en consecuencias destructivas originando malestar, conflictos entre compañeros demostrando desgano, hostilidad para

con sus semejantes, rotación, problemas de comunicación, ocasionando experiencias de ambientes extremadamente tensas, baja productividad y escaso rendimiento. Frente a ello, es necesario consolidar un buen clima para lograr las metas organizacionales planteadas.

3.2.1.4. Teoría psicológica del clima laboral

De acuerdo a lo que señala Pérez (2014), el clima laboral se sustenta en la teoría de McGregor la cuál presenta el cruce entre dos conjuntos de creencias denominados Teoría X y Teoría Y.

La primera teoría está compuesta por ideas y razonamientos orientados a que las personas presentan una tendencia a evitar y alejarse de las responsabilidades. En ese sentido, requieren ser obligadas para realizar actividades laborales y amenazadas con castigos en caso no cumplan con dichos deberes o las realicen de manera deficiente. Por el contrario, la segunda teoría se inclina a considerar a los humanos como individuos capaces de autorregularse para el desarrollo de distintas actividades cotidianas tales como el ocio, descanso y el trabajo. De esta forma, la gran mayoría de trabajadores cuentan con recursos propios para realizar sus actividades laborales de manera responsable y creativa.

De acuerdo a lo que señala el autor mencionado, en la teoría X, el hombre por naturaleza muestra antipatía cuando se le habla de trabajo, de hecho, que está proclive a asumir cualquier obligación. Pero, las personas que son obligados, amenazados hasta castigados para realizar alguna labor no lo realizarán a consciencia ni se logrará el éxito. Por otro lado, la teoría Y, es contraria, ya que las personas por naturaleza trabajan y realizan diversas actividades, es más, asumen nuevos retos, desafíos y responsabilidades, se promueve la creatividad, el razonamiento y el ingenio. Aunque, si se enfoca en la Teoría X, no se lograría la eficacia y eficiencia en las organizaciones.

3.2.2. Bienestar psicológico

3.2.2.1. Conceptualización de bienestar psicológico

El bienestar psicológico es definido como la experimentación de emociones tales como la dicha y satisfacción con respecto a la vida de manera frecuente (Sánchez, 2013).

Por lo que se cita a Guevara (2020), quien enfatiza al bienestar psicológico como la capacidad predominante, natural e innata que tiene un individuo de enfrentar y solucionar ciertos obstáculos como un elemento central del bienestar psicológico. La resolución de estas dificultades permite un mayor desarrollo integral y logro de los propios objetivos vitales.

Amasifuen (2016), señala que, el bienestar psicológico es la victoria ganada por el sujeto, cuyos objetivos y metas fueron fuentes predominantes, de tal modo demuestra satisfacción personal y buena relación con el contexto social. Asimismo, enfatiza su relación con elementos internos de la personalidad estableciendo habilidades inter e intrapersonales.

Asimismo, Fernández, García y Lorenzo (2014), lo consideran como un aspecto relativamente crucial de la calidad de vida, la cual implica los juicios valorativos en torno a la satisfacción con la propia existencia y el desempeño, áreas vitales de importancia para el individuo.

En esta misma línea, Contreras y Vargas (2019), enfatizan la calidad de la vivencia diaria positivas para el individuo, pues le brindan energía para hacer frente a las situaciones estresantes del día a día.

El bienestar psicológico está íntimamente relacionado con las potencialidades en la vida, específicamente, con las habilidades y predisposición para lidiar con los retos y tropiezos que se suscitan en la vida cotidiana. Asimismo, el bienestar puede identificarse a partir del lenguaje no verbal de las personas, así como en su estado de ánimo, pensamientos y conducta (Núñez, 2018).

El bienestar psicológico es considerado como una situación que se manifiesta a través de la felicidad, generando una actitud positiva, de confianza, muestra crecimiento personal, sabe cómo lidiar a los distintos tipos de obstáculos que se puedan presentar en diversas circunstancias de la vida, no se rinde fácilmente a situaciones estresantes, porque tiene la capacidades de afronte, asume con cautela e inteligencia los problemas que se lo presentan, sabe tomar retos, desafíos y los convierte en oportunidades para reflexionar sobre su manejo y aprendizaje y así obtener y lograr con satisfacción sus metas y objetivos. Además, es una sensación interna que lleva consigo.

3.2.2.2. Dimensiones de bienestar psicológico

En lo que respecta a Sánchez (2013), presenta las siguientes dimensiones:

Bienestar psicológico subjetivo: Conformado en función a dos elementos, satisfacción por la vida y afecto eficiente y dañino. Asimismo, se puede decir que está vinculado a las etapas de desarrollo de la persona.

Bienestar material: Percepción de que los salarios, recursos, patrimonios, pertenencias, propiedades, así como otros indicadores similares, con que se cuenta son suficientes para satisfacer las necesidades básicas requeridas.

Bienestar laboral: Apreciación de la experiencia del sujeto en el ambiente laboral, el cual se relaciona estrechamente con la satisfacción individual y familiar.

Relaciones con la pareja: Se ha evidenciado que la alianza de pareja son un componente sumamente importante del bienestar y la felicidad; en ese sentido, una mejor vinculación sentimental que une a dos personas, predice un mayor bienestar en el individuo.

De acuerdo a lo que señala el autor mencionado, en el bienestar psicológico se contempla cuatro componentes relacionados a la felicidad y la satisfacción. Estas dimensiones hacen referencia al

bienestar psicológico subjetivo como la percepción de uno mismo, sobre su bienestar. Además, en el bienestar psicológico material, como las necesidades básicas de carácter material, esenciales para la supervivencia y bienestar. Mientras tanto, en el bienestar laboral como aquellas experiencias satisfactorias en relación con el trabajo, a su vez relacionada con la familia. Por último, relaciones en pareja, es un componente relevante en relación con la pareja, ya que es un vínculo sentimental, donde asume un compromiso que los lleve a la felicidad entre los esposos.

3.2.2.3. Componentes del bienestar psicológico

Según Parada (2015), algunos de los componentes específicos que se pueden tener en cuenta son los siguientes:

Componente cognitivo: Constituye las habilidades, capacidades que una persona cree poseer, juicios valorativos y creencias sobre el desempeño del sujeto.

Componente afectivo: Se le asocia con la valoración y aprecio de sí mismo.

Componente conductual: Corresponde a las metas y propósitos de logro, a su vez aumentar sus capacidades, fortalezas y acrecentar su potencial de uno mismo.

De acuerdo al autor el bienestar psicológico se detalló en tres componentes. La primera en el componente cognitivo; manifiesta aquella satisfacción con la vida, cómo evalúa su propia satisfacción en los diversos aspectos de su quehacer y el juicio que emite de su satisfacción; es lo que se cree saber, a través de creencias, pensamientos y reflexiones sobre uno mismo. El segundo componente afectivo; es aquella continuidad que se siente emociones, algunas veces positivas otras negativas. Este estado de aceptación involucra apreciarse, valorarse y sentir una sensación positiva de la vida. El último componente conductual; es el convencimiento del logro a través de una lucha constante donde surge el empoderamiento de uno mismo.

3.2.2.4. Características del bienestar psicológico

Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez (2009), enumeran una serie de características para las personas con bienestar psicológico:

- Presentan satisfacción consigo mismo a pesar de tener en cuenta las limitaciones que los aqueja.
- Tienen relaciones satisfactorias y provechosas con otros.
- Toman en cuenta las características del contexto y sacan provecho de las oportunidades que este les pueden brindar.
- Muestran niveles mayores de capacidades y habilidades sumergiendo independencia de opiniones y acciones ante sus pares.
- Presentan un propósito de vida claro.
- Buscan generar mayor desenvolvimiento y crecimientos en sus capacidades, así como generar mayores aprendizajes.

De acuerdo a lo que señalan los autores mencionados, las características del bienestar psicológico se presentan de acuerdo a cómo se siente uno mismo, cada uno tiene sus propias limitaciones, a ello le sumamos el crecimiento personal, es decir, desarrollar continuamente sus capacidades para resolver situaciones complejas. Además, es importante mantener las relaciones interpersonales con sus pares para una mejor comunicación y satisfacer sus necesidades. Es así como desarrolla su autonomía en forma individual, siendo capaz de resolver sus prioridades. Por último, el propósito en la vida se concreta en sumar esfuerzos para lograr los retos y desafíos, convirtiéndolos en oportunidades.

3.2.2.5. Teoría del bienestar psicológico

De acuerdo a lo que señala Turienzo (2016), el bienestar psicológico se fundamenta en la teoría de Maslow (1954), da fundamento al bienestar psicológico. Uno de los aportes de esta teoría es la pirámide de necesidades humanas que van desde necesidades netamente biológicas en su base y la autorrealización en la punta de la pirámide. Asimismo, se menciona que el paso de una necesidad a otra es un proceso dinámico y estas deben ser satisfechas de manera secuencial, pues la incapacidad de satisfacer uno de los niveles impedirá el avance hacia los siguientes. En la base se pueden encontrar las necesidades netamente fisiológicas, es decir, que son necesarias para la supervivencia. El siguiente nivel corresponde a la necesidad de seguridad, ya que enfatiza la necesidad de sentirse protegido y, en el tercer nivel, se encuentra el sentido de pertenencia, el cual incluye tanto relaciones sociales como amorosas. Luego, se ubica la necesidad de autoestima que se refiere, a la valoración, la percepción u autoimagen que se tiene uno mismo y finalmente, la autorrealización. Este último nivel involucra el crecimiento de las capacidades del ser humano, así como el dejar un legado producto de las acciones de la persona.

De acuerdo a lo que señala el autor mencionado, en la teoría de Maslow presenta una pirámide donde se jerarquiza las necesidades humanas, presenta un orden secuencial por niveles, ninguna posición es permanente, movimiento continuo. Si continúa ese camino logrará la felicidad. En tal sentido, la primera jerarquía busca satisfacer las necesidades fisiológicas; indicando ser importantes en la vida de un ser humano y están relacionados con la salud, el respirar, la vestimenta, hambre, sexo, sueño, vivienda. Mientras tanto en la segunda, de seguridad; el sujeto mantiene como predominio la protección, estabilidad, sumergiendo la búsqueda de empleo, ingresos económicos; en la tercera de integración hace mención a la capacidad de socializar con un grupo

de personas orientadas a la búsqueda de afecto, amor, desea consolidar el matrimonio, procrear una familia, posee instinto de involucrarse con la comunidad; en la cuarta de autoestima, acota el reconocimiento y respeto hacia sí mismo y a su entorno, reconoce sus competencias, habilidades, confianza, esfuerzos y éxitos, valora su identidad, muestra autonomía y libertad y por último, el nivel más alto es de la realización personal, que conlleva al cumplimiento del potencial individual, con este fin confirma alcanzar la cima de la pirámide, así mismo se puede señalar que para llegar a la autorrealización el individuo debe lograr la virtud o pasión innata que recae en su ser. En conclusión, no basta con alcanzar, sino darle sentido a la vida y conseguir la satisfacción de las necesidades.

3.3. Marco Conceptual

Autorrealización: Es la inclinación a desarrollar el potencial individual, provocando efectos nuevos trayendo consigo un incremento en la satisfacción con uno mismo (Consuegra, 2010).

Calidad de vida: Es la impresión sobre las condiciones que rodean la vida de la persona, las cuales incluyen la evaluación características internas y externas; esta valoración puede llevar a la persona a buscar un mayor bienestar (Aparicio y Chunga, 2020).

Colaborador: Hace referencia a los trabajadores que laboran en diversas tareas con fines establecidas (Guzmán, 2018).

Comunicación: Es el proceso en el que intervienen necesariamente un emisor y un receptor. El primero se encarga de transmitir un mensaje mientras que el segundo responde a este mediante una acción (Franklin y Krieger, 2011).

Clima organizacional: Totalidad de individuos que difunden actividades, conocimientos u otros indicadores, relacionados a una organización (Guzmán, 2018).

Desempeño laboral: Constituye la aptitud de un trabajador para responder a las exigencias y funciones de su cargo laboral (Guzmán, 2018).

Felicidad: Es el estado de satisfacción emocional producto del logro de objetivos y experiencias vitales (Pareja, Barbachán y Sánchez, 2019).

Organización: Es el espacio compuesto de personas, tareas y una administración que surge con una meta u objetivo concreto, que puede ser logrado gracias al trabajo en conjunto de sus miembros (Guzmán, 2018).

Relaciones – interpersonales: Hace referencia, a la aptitud de controlar y manejar la reacción de las emociones, de manera eficaz como negativamente, que experimenta una persona (Wiemann, 2011).

Tolerancia: Alude a la capacidad para dispensar las ideas, creencias y acciones de los demás (Rodríguez, Martínez y Rodríguez, 2016).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de investigación

Este estudio fue de tipo básica, en donde Rodríguez (2011), señala como finalidad a la generación de nuevos datos científicos a través de análisis sin un fin práctico inmediato.

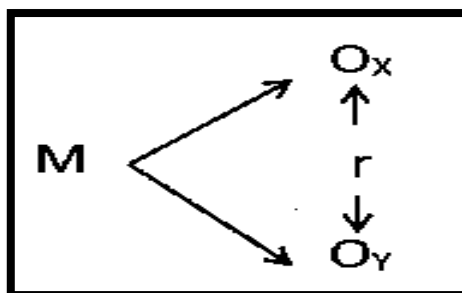
Asimismo, fue de corte transversal; según Cabezas, Andrade y Torres (2018), aluden que, a través de la recolección de datos en un momento específico, se pueda describir la relación entre ambas variables, analizando acontecimientos en un momento determinado y por única vez.

Nivel correlacional; hace referencia a revelar, por consiguiente, valorar u analizar la relación que suscita entre dos o más variables de un estudio (Rodríguez, 2011).

4.2. Diseño de Investigación

El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional como mencionan Cabezas, Andrade y Torres (2018), no hay una manipulación en cuanto a la investigación, pues su finalidad es observar el comportamiento de las variables en su ambiente natural.

Siendo su representación gráfica la siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio (Personal de serenazgo).

Ox = Variable (Clima laboral)

Oy = Variable (Bienestar psicológico)

r = Relación entre ambas variables

4.3. Población – Muestra

Población

Hace referencia a un grupo determinado que poseen características en común (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En este sentido, la población estuvo compuesta por el personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021; los mismos que suman una totalidad de 80 trabajadores.

Muestra

Considera al grupo representativo de una determinada población (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En cuanto, a la muestra fue constituida por la totalidad de la población es decir 80 personales de serenazgo que pertenecen a la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Criterios de inclusión

-Servidor de serenazgo que pertenezcan a la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Criterios de exclusión

-Servidor de serenazgo que no pertenezcan a la Municipalidad Provincial de Huamanga.

-Servidor que labora en otras áreas.

Muestreo

De manera que la población fue seleccionada teniendo en cuenta el muestreo de no probabilístico de tipo censal; ya que abordó una población relativamente reducida.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis específicas

HE1. Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

HE2. Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

HE3. Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

HE4. Existe relación directa entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

4.5. Identificación de las variables

Variable X. Clima laboral

Dimensiones

Autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

Variable Y. Bienestar psicológico

Dimensiones

Bienestar psicológico subjetivo

Bienestar material

Bienestar laboral

Relaciones con la pareja

4.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Punto de mira del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo, el cual incluye compromiso con las actividades designadas, relación con los compañeros, ambiente adecuado, que ayudan al progreso y desarrollo laboral (Palma, 2004).	La variable clima laboral tuvo su operacionalización mediante una escala que fue estructurado en función de las dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Autorrealización	-Oportunidades para progresar -Éxito de los empleados -Objetivos y acciones -Conocimiento de logros	Escala ordinal
			Involucramiento laboral	-Compromiso -Niveles de logro -Éxito de la organización -Desarrollo personal	
			Supervisión	-Organización -Realización de trabajo -Responsabilidades del puesto -Seguimiento y control de actividades	
			Comunicación	-Acceso a la información -Relación armoniosa -Jerarquía -Superar obstáculos	
			Condiciones laborales	-Cooperar entre sí -Oportunidad de tomar decisiones -Equipo integrado -Administración de recursos	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Guevara (2020), manifiesta al bienestar psicológico como capacidad de sobresalir, confrontar de antemano a las adversidades que pueda deparar la vida como un elemento central del bienestar psicológico. La resolución de estas dificultades permite un mayor desarrollo integral y logro de los propios objetivos vitales.	La variable bienestar psicológico tuvo su operacionalización mediante una escala que consistió en ser estructurado en función de las dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Bienestar psicológico subjetivo	-Felicidad -Momento de distracción -Optimista -Puedo superar mis errores -Buen ánimo	Escala ordinal
			Bienestar material	-Tranquilidad y bienestar -Vida tranquila -Vivir cómodamente	
			Bienestar laboral	-Trabajo creativo -Sentido a la vida -Apoyo y afecto -Independencia -Disfruto mi trabajo	
			Relaciones con la pareja	-Deseo sexual -Me relajo -Me siento feliz -Relación sexual - Interés sexual	

4.7. Recolección de datos

Posterior a la presentación de ciertos documentos establecidos por la Municipalidad Provincial de Huamanga, se procedió con la recolección de información, habiendo logrado la autorización requerida para efectuar dicha investigación.

De manera que se utilizó la técnica de la encuesta; según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), definen como el procedimiento de recabar evidencias a través de una herramienta que reunirá datos compuestos de reactivos para obtener información factual de la muestra de estudio.

Para la presente investigación se utilizaron 2 escalas que midieron la variable de clima laboral y la variable bienestar psicológico.

Escala para evaluar el clima laboral: Este instrumento tuvo por objetivo medir el clima laboral (CL – SPC), del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho; teniendo una cifra de 50 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

Ficha técnica del instrumento

Nombre de la prueba:	Escala de clima laboral (CL-SPC).
Autora:	Palma
Objetivo del estudio:	Evaluar el clima laboral.
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	25 a 30 minutos
Muestra:	80 personales.
Dimensiones:	Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.
Escala valorativa:	Ninguno o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5).
Validez:	Se procedió con un análisis factorial exploratorio por el método Varimax sobre los cuales determinó que hubo correlaciones positivas y significativas ($\alpha.50$) entre los 5 factores del clima laboral, corroborando la validez de la

prueba y determinando 50 ítems para la versión final.

Confiabilidad: Se confirmó un alto nivel de consistencia interna, Alfa de Cronbach con .97 y Split Half de Guttman con .90.

Escala para evaluar el bienestar psicológico: Este instrumento tomó por objetivo evaluar el bienestar psicológico (EBP), del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, Ayacucho; teniendo un total de 65 ítems estructurados en función de sus dimensiones: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral, relaciones con la pareja.

Ficha técnica del instrumento

Nombre de la prueba:	EBP. Escala de bienestar psicológico.
Autor:	Sánchez
Adaptado por:	Aguirre
Año:	2018
Objetivo del estudio:	Evaluación del bienestar psicológico
Procedencia:	Lima - Perú.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 a 25 minutos
Muestra:	80 personales.
Dimensiones:	Bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral, relaciones con la pareja.
Escala valorativa:	-Bienestar psicológico subjetivo y material: Nunca o casi nunca, algunas veces, bastantes veces, casi siempre, siempre. -Bienestar laboral: Nunca, raras veces, algunas veces, con frecuencia, casi siempre. -Relaciones con la pareja: Totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, parte de acuerdo, parte en desacuerdo, moderadamente de acuerdo, totalmente de acuerdo.
Validez:	La validez de contenido se llevó a cabo por el acuerdo de 5 jueces expertos, los cuales aprobaron el cuestionario. La prueba piloto estuvo comprendida por 50 participantes.

Confiabilidad: La confiabilidad por consistencia interna correspondiente a las 4 sub escalas y son las siguientes: Con alto nivel de confiabilidad se encontró el bienestar psicológico subjetivo con un puntaje de $\alpha = .940$ y bienestar material con una confiabilidad de $\alpha = .921$; con un nivel medio, el bienestar laboral de ($\alpha = .765$), relaciones con la pareja con una confiabilidad de $\alpha = .634$. Se concluye que la escala de bienestar psicológico cuenta con una consistencia interna dentro de los parámetros aceptables, reportando un total de $\alpha = .944$.

Consecutivamente a la utilización de las pruebas de recolección de ambas variables. El investigador en posesión de un cúmulo de información, procedió a constituir pesquisas teniendo como finalidad el vaciado de base de datos y así pudo obtener conclusiones certeras y lograr confirmar o negar cada suposición que llevó el respectivo estudio. El mismo que permitió determinar su análisis teniendo en consideración ciertos pasos:

1° Codificación: Las pruebas fueron elegidas, seguidamente se establecieron códigos para cada uno de los integrantes.

2° Calificación: Los puntajes para medir el valor de cada reactivo se manejó con las mismas instrucciones constituidas por el autor, cuyos criterios se evidencian en la matriz de dichas escalas.

3° Tabulación de datos: En el lapso de generar datos se trabajó conforme a una data donde se hallaron los códigos de cada participante; a su vez este pudo calificar mediante un estadígrafo que ejecutó diversos accesos y señaló características de la distribución de los datos, a continuación, se empleó la media aritmética y desviación estándar, ya que funciona como patrón definido.

4° Interpretación de los resultados: Seguidamente al lograr adquirir la tabulación de los datos se representó a través de gráficos, tablas, figuras, siendo estos interpretados acordes a las variables.

Del mismo modo se ejerció la obtención de correlación u asociación de dichas variables señaladas anteriormente, resaltando la relación recíproca o grado entre las variables.

5° Comprobación de hipótesis: Las hipótesis del estudio estuvieron desarrolladas mediante el análisis científico.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 1.

Edad del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
26 – 44	68	85.0%
45 – 64	12	15.0%
65 – 90	0	0.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

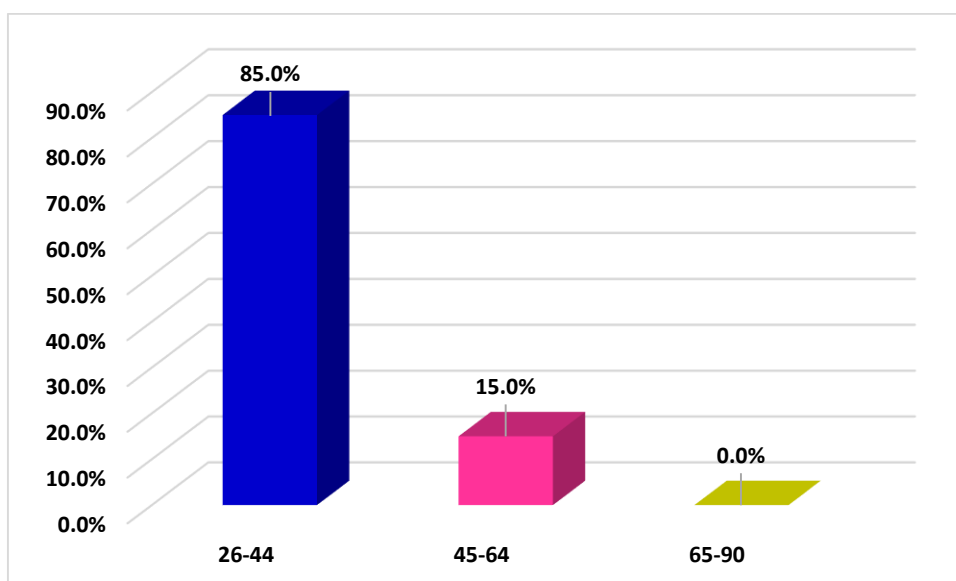


Figura 1. Edad del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 2.

Género del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	10	12.5%
Masculino	70	87.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

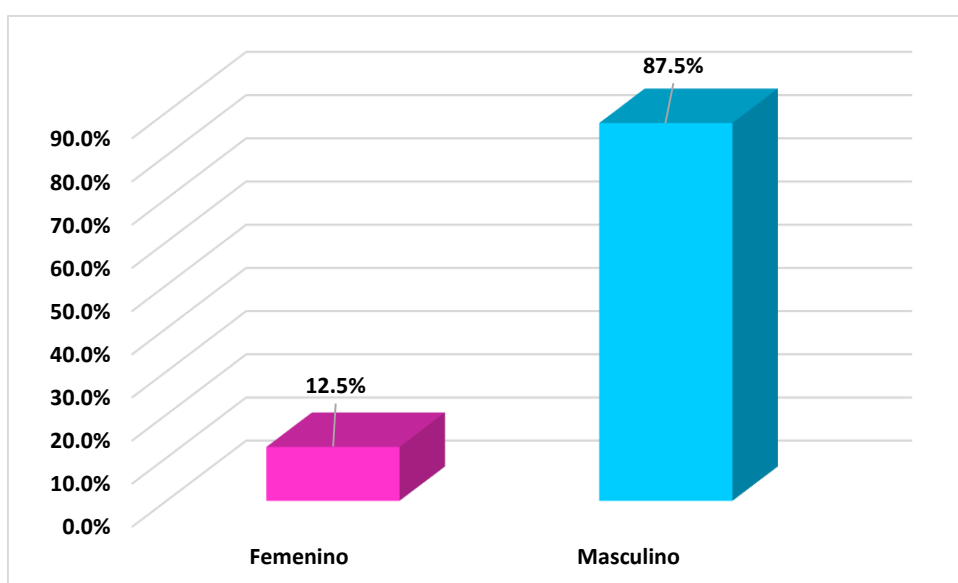


Figura 2. Género del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 3.

Estado civil del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	10	12.5%
Conviviente	33	41.3%
Separado	06	7.5%
Soltero	31	38.7%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

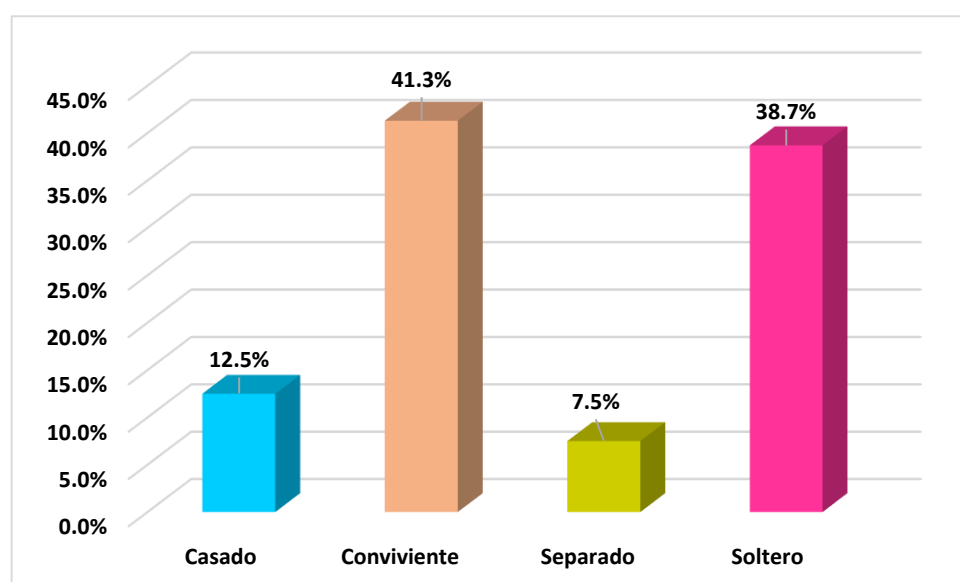


Figura 3. Estado civil del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 4.

Clima laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [50-90]	0	0.0%
Desfavorable [91-131]	0	0.0%
Medio [132-172]	8	10.0%
Favorable [173-213]	42	52.5%
Muy favorable [214-250]	30	37.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

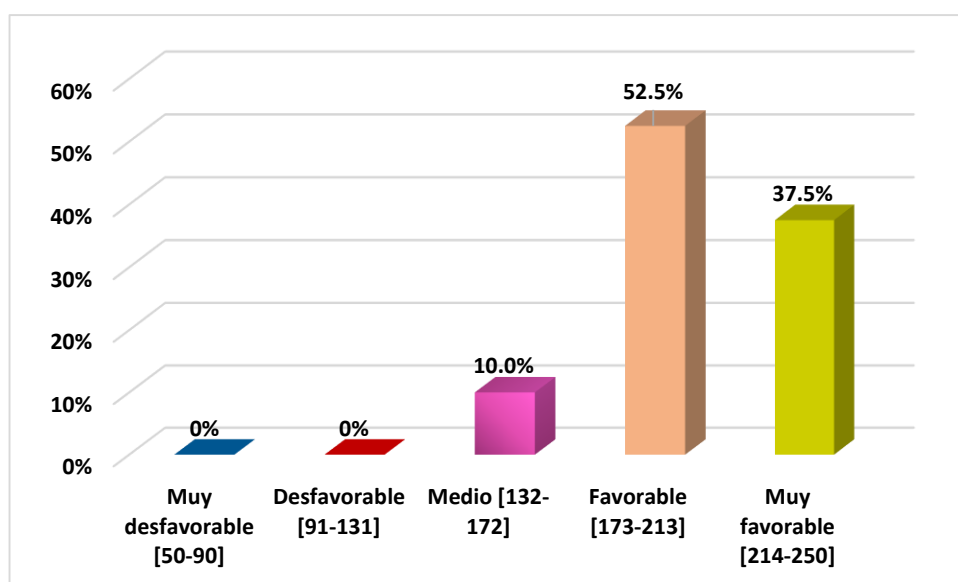


Figura 4. Clima laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 5.

Autorrealización del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [10-18]	0	0.0%
Desfavorable [19-27]	0	0.0%
Medio [28-36]	15	18.7%
Favorable [37-45]	58	72.5%
Muy favorable [46-50]	7	8.8%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

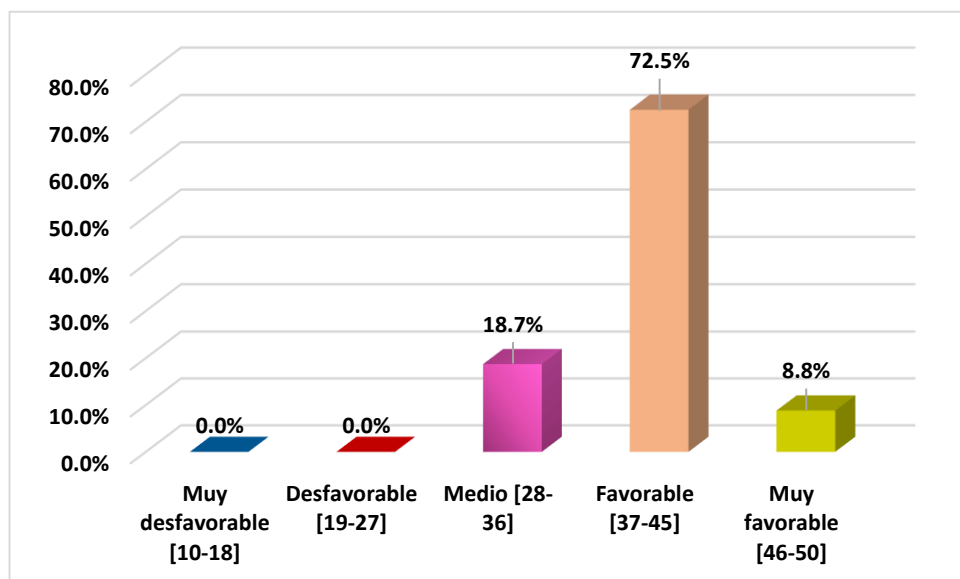


Figura 5. Autorrealización del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 6.

Involucramiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [10-18]	0	0.0%
Desfavorable [19-27]	0	0.0%
Medio [28-36]	16	20.0%
Favorable [37-45]	52	65.0%
Muy favorable [46-50]	12	15.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

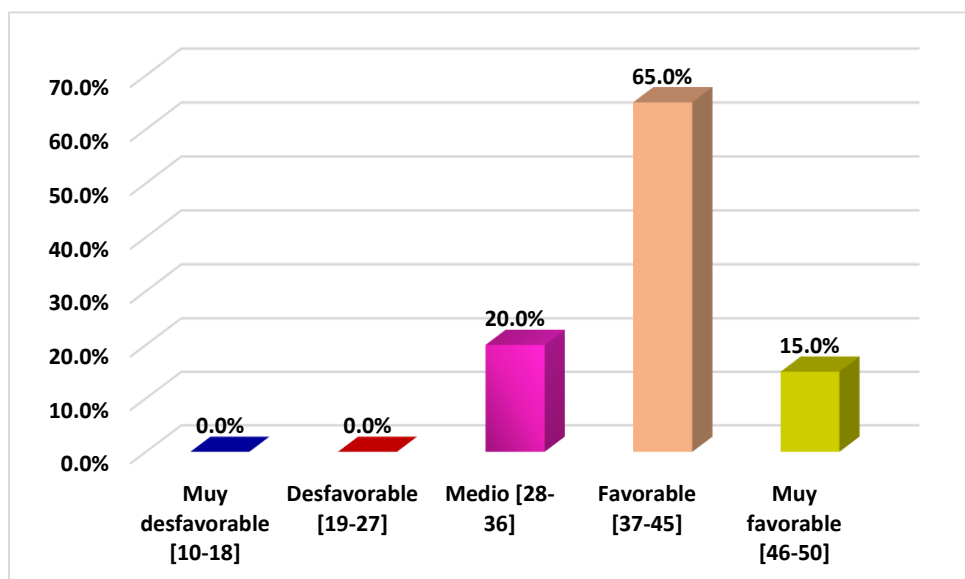


Figura 6. Involucramiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 7.

Supervisión del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [10-18]	0	0.0%
Desfavorable [19-27]	0	0.0%
Medio [28-36]	6	7.5%
Favorable [37-45]	66	82.5%
Muy favorable [46-50]	8	10.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

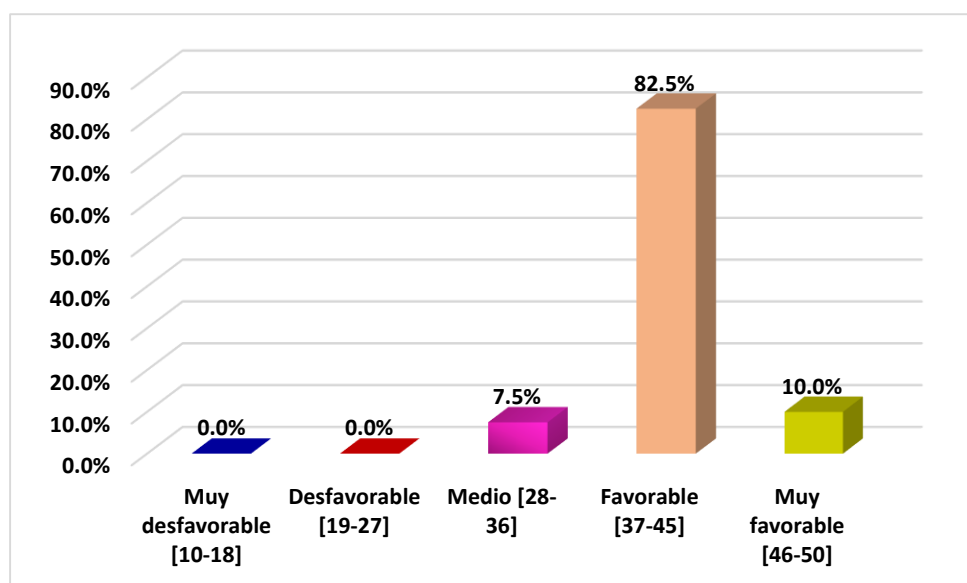


Figura 7. Supervisión del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 8.

Comunicación del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [10-18]	0	0.0%
Desfavorable [19-27]	0	0.0%
Medio [28-36]	19	23.8%
Favorable [37-45]	51	63.7%
Muy favorable [46-50]	10	12.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

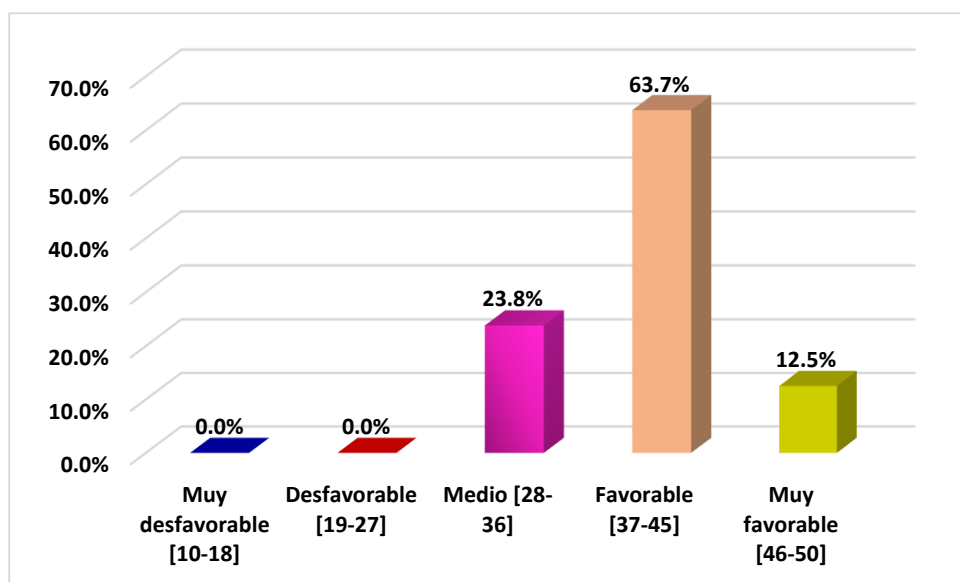


Figura 8. Comunicación del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 9.

Condiciones laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable [10-18]	0	0.0%
Desfavorable [19-27]	0	0.0%
Medio [28-36]	24	30.0%
Favorable [37-45]	46	57.5%
Muy favorable [46-50]	10	12.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

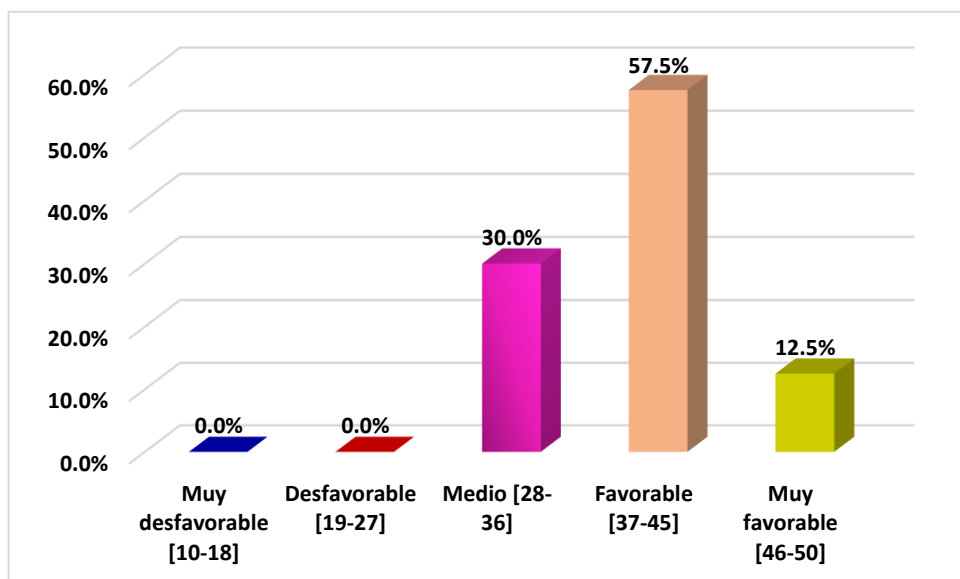


Figura 9. Condiciones laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 10.

Bienestar psicológico del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [65-152]	0	0.0%
Medio [153-240]	11	13.7%
Alto [241-325]	69	86.3%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

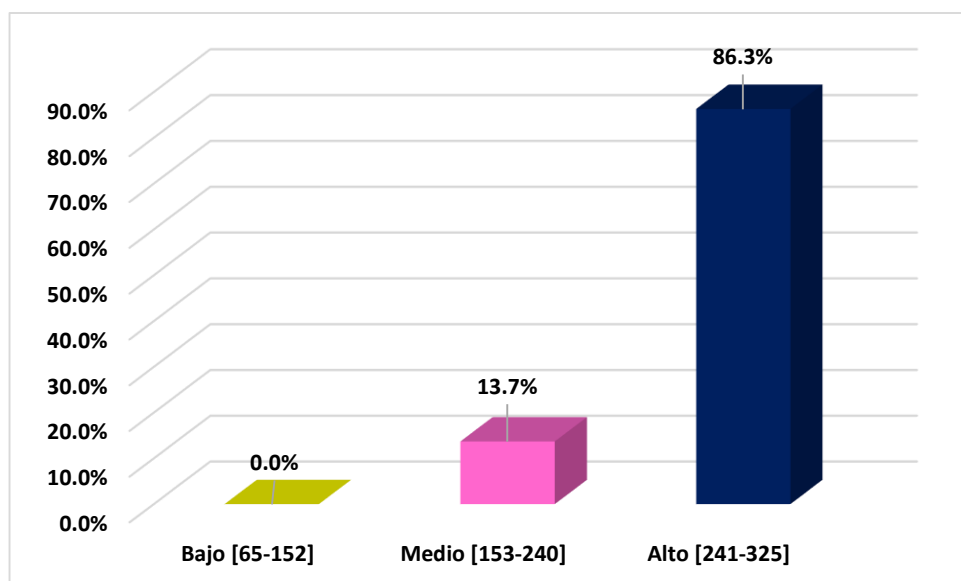


Figura 10. Bienestar psicológico del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 11.

Bienestar psicológico subjetivo del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [30-70]	0	0.0%
Medio [71-111]	18	22.5%
Alto [112-150]	62	77.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

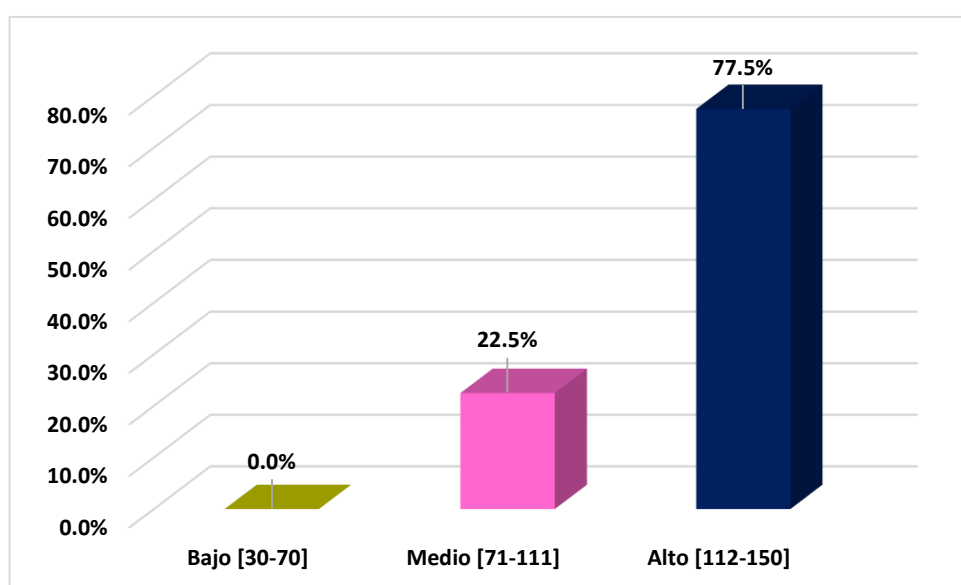


Figura 11. Bienestar psicológico subjetivo del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 12.

Bienestar material del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [10-23]	1	1.3%
Medio [24-37]	15	18.7%
Alto [38-50]	64	80.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

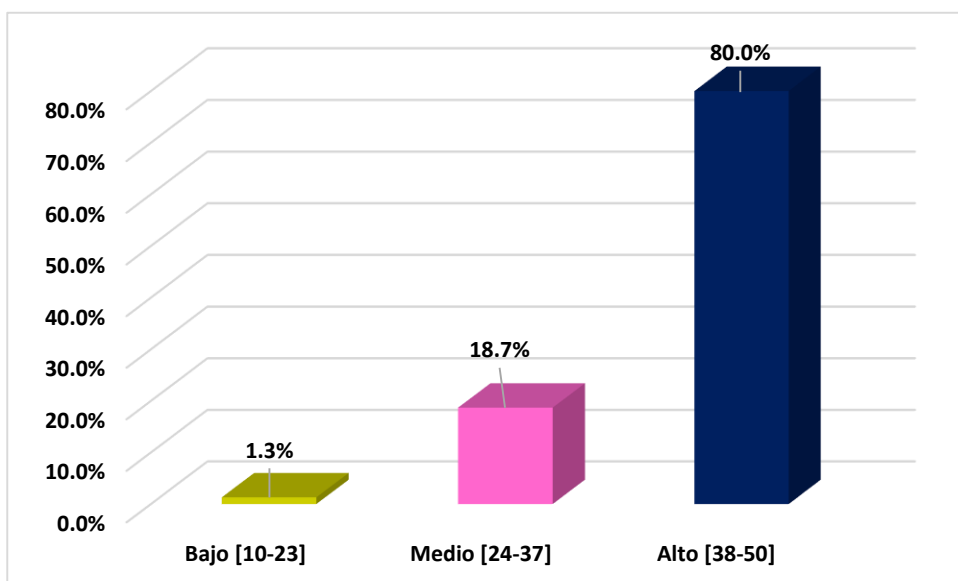


Figura 12. Bienestar material del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 13.

Bienestar laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [10-23]	0	0.0%
Medio [24-37]	10	12.5%
Alto [38-50]	70	87.5%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados

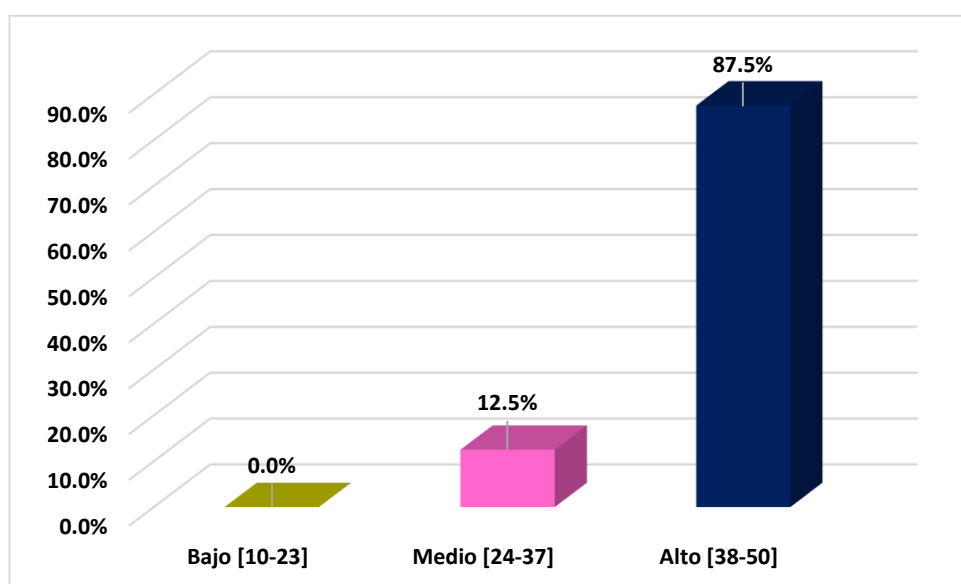


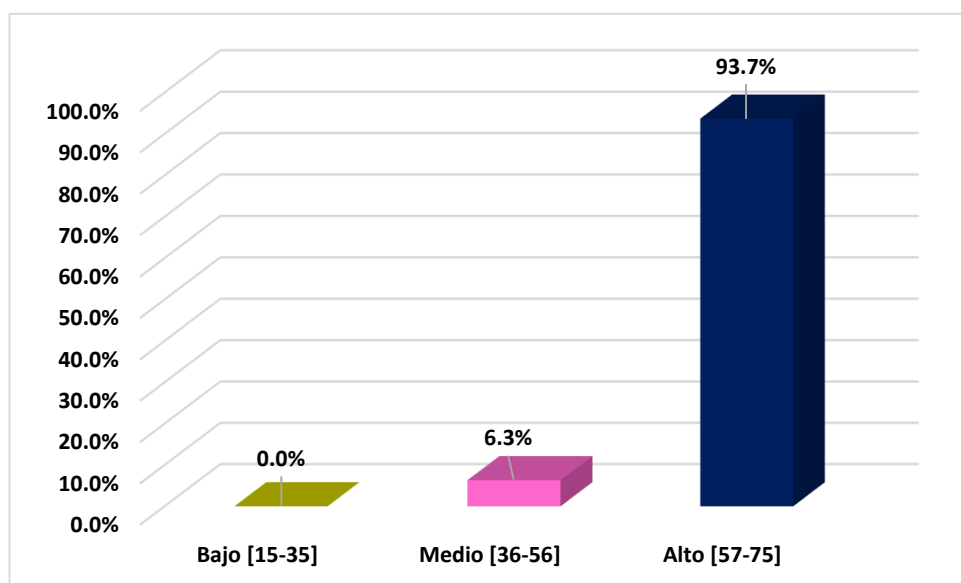
Figura 13. Bienestar laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Tabla 14.

*Relaciones con la pareja del personal de serenazgo de la
Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [15-35]	0	0.0%
Medio [36-56]	5	6.3%
Alto [57-75]	75	93.7%
Total	80	100.0%

Fuente: Data de resultados



*Figura 14. Relaciones con la pareja del personal de serenazgo de la
Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.*

5.2 Interpretación de los resultados

En la tabla y figura 1, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo constatar que, del total de los participantes encuestados, las personas con edad promedio de 26 a 44 años representan un 85.0% y los de 45 a 64 años obtuvieron un 15.0%, así mismo la edad de 65 a 90 años trae consigo resultados del 0.0%

En la tabla y figura 2, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo constatar que, del total de los participantes encuestados, el género masculino representó un 87.5% evidenciando claramente un mayor porcentaje, a diferencia de las femeninas cuyo reporte fueron bajas indicando un 12.5%.

En la tabla y figura 3, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo confirmar que, del total de los participantes encuestados, en cuanto al estado civil la gran mayoría de convivientes obtuvo un 41.3%, seguidamente un 38.7% alcanzaron los solteros, así también se señala que un 12.5% obtuvieron los casados, sin embargo, se pudo determinar que un 7.5% indicaron ser separados, por ende, asume ser una cantidad menor.

En la tabla y figura 4, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo constatar que, del total de los participantes encuestados, consideran que el clima laboral de su centro es favorable en un 52.5%, así mismo se halló un 37.5% en función al nivel muy favorable, mientras que un 10.0% afirmaron alcanzar un nivel medio, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%

En la tabla y figura 5, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo afirmar que, del total de los participantes encuestados, un 72.5% presentan la dimensión autorrealización como favorable, así mismo se halló un 18.7% en función al nivel medio, mientras que un 8.8% confirmó alcanzar un nivel muy favorable, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%

En la tabla y figura 6, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo afirmar que, del total de los participantes encuestados, un 65.0% presentan la dimensión involucramiento laboral como favorable, así

mismo se halló un 20.0% en función al nivel medio, mientras que un 15.0% confirmó alcanzar un nivel muy favorable, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%

En la tabla y figura 7, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo afirmar que, del total de los participantes encuestados, un 82.5% presentan la dimensión supervisión como favorable, así mismo se halló un 10.0% en función al nivel muy favorable, mientras que un 7.5% confirmó alcanzar un nivel medio, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%.

En la tabla y figura 8, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo afirmar que, del total de los participantes encuestados, un 63.7% identifican la dimensión comunicación como favorable, así mismo se halló un 23.8% en función al nivel medio, mientras que un 12.5% confirmó alcanzar un nivel muy favorable, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%.

En la tabla y figura 9, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo afirmar que, del total de los participantes encuestados, un 57.5% constatan la dimensión condiciones laborales como favorable, así mismo se halló un 30.0% en función al nivel medio, mientras que un 12.5% confirmó alcanzar un nivel muy favorable, y en las categorías muy desfavorable y desfavorable los resultados evidenciaron el 0.0%.

En la tabla y figura 10, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo revelar que, del total de los participantes encuestados, un 86.3% representan nivel alto en bienestar psicológico, de igual modo se halló un 13.7% en función al nivel medio, sin embargo, también se logró confirmar un 0.0% respecto al nivel bajo.

En la tabla y figura 11, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo revelar que, del total de los participantes encuestados, un 77.5% predomina alto nivel en la dimensión bienestar psicológico subjetivo, en cambio en nivel medio se halló un 22.5%, sin embargo, en cuanto al nivel bajo determinó un 0.0%.

En la tabla y figura 12, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo revelar que, del total de los participantes encuestados, un 80.0% predomina alto nivel en la dimensión bienestar material, en cambio en nivel medio se halló un 18.7%, sin embargo, en cuanto al nivel bajo determinó el 1.3%.

En la tabla y figura 13, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo revelar que, del total de los participantes encuestados, un 87.5% predomina alto nivel en la dimensión bienestar laboral, en cambio en nivel medio se halló un 12.5%, sin embargo, en cuanto al nivel bajo determinó un 0.0%.

En la tabla y figura 14, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo revelar que, del total de los participantes encuestados, un 93.7% predomina alto nivel en la dimensión relaciones con la pareja, en cambio en nivel medio se halló un 6.3%, sin embargo, en cuanto al nivel bajo determinó un 0.0%.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivo de los resultados

En este acápite se elaboró los datos descriptivos para cada una de las variables incluyendo sus respectivas dimensiones. De este modo también se efectuó la prueba de normalidad y así reafirmar si el estudio está sometida a una distribución paramétrica o no paramétrica. Como última instancia se procedió a la realización de hipótesis

Tabla 15.

Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral y de sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Clima laboral	80	147	239	202.95	21.392
Autorrealización	80	28	49	40.33	4.655
Involucramiento laboral	80	28	49	40.89	4.707
Supervisión	80	29	47	41.40	3.840
Comunicación	80	29	49	40.31	4.906
Condiciones laborales	80	30	49	40.03	5.009
N válido (por lista)	80				

Tabla 16.

Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico y de sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Bienestar psicológico	80	194	315	275.70	27.918
Bienestar psicológico subjetivo	80	75	147	121.89	15.540
Bienestar material	80	23	49	41.54	5.267
Bienestar laboral	80	34	50	43.85	4.131
Relaciones con la pareja	80	49	75	68.43	6.360
N válido (por lista)	80				

Tabla 17.

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov

		Clima laboral	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Bienestar psicológico	Bienestar psicológico subjetivo	Bienestar material	Bienestar laboral	Relaciones con la pareja
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	202,95	40,33	40,89	41,40	40,31	40,03	275,70	121,89	41,54	43,85	68,43
	Desv. Desviación	21,392	4,655	4,707	3,840	4,906	5,009	27,918	15,540	5,267	4,131	6,360
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,093	,145	,107	,174	,133	,116	,113	,153	,148	,127	,195
	Positivo	,049	,070	,057	,091	,069	,089	,080	,056	,078	,076	,151
	Negativo	-,093	-,145	-,107	-,174	-,133	-,116	-,113	-,153	-,148	-,127	-,195
Estadístico de prueba		,093	,145	,107	,174	,133	,116	,113	,153	,148	,127	,195
Sig. asintótica(bilateral)		,082 ^c	,000 ^c	,025 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,010 ^c	,014 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,003 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Cabe mencionar que el tamaño de la muestra fue relativamente pequeña con respecto al total de los encuestados, es por ello que se señala como fuente de sustento la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, asimismo el estudio reveló valores mayores y menores de 0.05, lo cual se rige a una distribución no paramétrica.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: p=0$

No existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: p \neq 0$

Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2°: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3°: Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Clima laboral	Bienestar psicológico
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.862**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	80	80
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	.862**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la correlación de Spearman se valida un valor de 0.862; cuya relación es directa con respecto al clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Señalando resultados significativos con un valor de $p=0.000$

Prueba de hipótesis específicas 1

Hipótesis nula: $H_0: p=0$

No existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: p \neq 0$

Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2°: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3°: Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Bienestar	
		Clima laboral	psicológico subjetivo
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Bienestar psicológico subjetivo	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la correlación de Spearman se valida un valor de 0.788; cuya relación es directa con respecto al clima laboral y bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Señalando resultados significativos con un valor de $p=0.000$

Prueba de hipótesis específicas 2

Hipótesis nula: $H_0: \rho=0$

No existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2°: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3°: Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Clima laboral	Bienestar material
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.682**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	80	80
Bienestar material	Coefficiente de correlación	.682**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la correlación de Spearman se valida un valor de 0.682; cuya relación es directa con respecto al clima laboral y bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Señalando resultados significativos con un valor de $p=0.000$

Prueba de hipótesis específicas 3

Hipótesis nula: $H_0: \rho=0$

No existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2°: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3°: Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Clima laboral	Bienestar laboral
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.785**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	80	80
Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	.785**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la correlación de Spearman se valida un valor de 0.785; cuya relación es directa con respecto al clima laboral y bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Señalando resultados significativos con un valor de $p=0.000$

Prueba de hipótesis específicas 4

Hipótesis nula: $H_0: \rho=0$

No existe relación directa entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación directa entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

2°: Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

3°: Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Clima laboral	Relaciones con la pareja
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.745**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	80	80
Relaciones con la pareja	Coefficiente de correlación	.745**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la correlación de Spearman se valida un valor de 0.745; cuya relación es directa con respecto al clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Señalando resultados significativos con un valor de $p=0.000$

6.2 Comparación resultados con marco teórico

El análisis tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

Se buscó identificar la relación existente entre cada una de las dimensiones del bienestar psicológico, como primer lugar se tomó la dimensión del bienestar psicológico subjetivo, del mismo modo el bienestar material, así mismo el bienestar laboral y por ultimo las relaciones con la pareja, todo ello con la variable del clima laboral. Durante el desarrollo de la presente investigación la considerable limitación que se presentó fueron la poca accesibilidad, ya que los serenazgos no disponen de tiempo u horario fuera de las labores de trabajo, mucho menos cuentan con un lugar fijo donde se los pueda ubicar para llevar a cabo las evaluaciones.

Los instrumentos que se han empleado en cuanto a la aplicación, estuvieron diseñados exclusivamente para calificar las características del personal de serenazgo, a continuación, se demuestran la confiabilidad de dichas pruebas, un Alfa de Cronbach con .97 y Split Half de Guttman con .90, con respecto al clima laboral. Por otra parte, se detalla el Alfa de Cronbach de la variable bienestar psicológico demostrando un total de $\alpha = .944$.

El análisis demostró que existe relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Revelando resultados significativos de correlación que comprueba un valor de 0.862

Referente a la variable clima laboral el análisis estadístico demostró que un 52.5% consideran que el ambiente laboral de su centro es favorable, así mismo se halló un 37.5% en función al nivel muy favorable, mientras que un 10.0% alcanzaron un nivel medio; estos porcentajes logran diferir de los recabados por Villarroel (2016),

quien revela que los participantes experimentaban un clima laboral desfavorable, ostentando inconformidad en las relaciones recíprocas, transmitiendo repercusiones dañinas en el estado emocional; por otro lado, Iñiguez (2017), en su estudio afirma que el clima laboral en la Municipalidad de Rumiñahui Gadmur, los personales no están del todo satisfechos u conformes laboralmente, lo que indica que un 73.1% presentan niveles medios; Por otra parte los resultados se asemejan a los obtenidos por Chinchay y Quispe (2018), quienes encontraron en su investigación que un 28% percibían un clima laboral favorable en contraposición a un 44% que lo percibía como desfavorable; del mismo modo un 28% obtuvieron un nivel medio. De manera que la teoría parte por Bordas (2016), quien puntualiza al clima laboral como la percepción del medio de trabajo, dirigidas a las peculiaridades vividas entre los oficios establecidos dentro de la organización, que se encuentran conformado por los compañeros, equipos, grupos sociales, cuya estructura recae en un sistema.

En cuanto a la variable bienestar psicológico se pudo confirmar que, del total de los integrantes encuestados, un 86.3% representan nivel alto, de igual modo se halló un 13.7% en función al nivel medio; Estos indicadores se asemejan a los obtenidos por Núñez (2018), quien en su análisis reportó que el 42% de los participantes expresan un nivel muy alto de bienestar psicológico y el 31% presentan un nivel muy bajo, y un 27% obtuvo nivel promedio; de la misma forma Aguirre (2018), en su investigación demostró que un 85.3% reflejan un nivel alto de bienestar psicológico, un 14.7% recae en el nivel medio; de igual manera Cruz (2019), en el resultado de su estudio afirmó que, del total de los integrantes encuestados en referencia al bienestar psicológico, las mujeres alcanzaron un 36% y los varones el 19% en el nivel alto, del mismo modo en el nivel medio los varones obtuvieron el 59% y un 36% afirmaron las mujeres, seguidamente un 28% alcanzaron las mujeres y el 21% reflejaron los varones en el bajo nivel. En este contexto se consiguió fundamentar la teoría por

Sánchez (2013), quien alude al bienestar psicológico como la experimentación de emociones tales como la dicha y satisfacción con respecto a la vida de manera frecuente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera:** Se ha conseguido determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Demostrando hallazgos de correlación lo cual evidencia un valor de Rho de spearman del 0.862, logrando obtener un valor de significancia de $p=0.000$
- Segunda:** Se ha conseguido establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Demostrando hallazgos de correlación lo cual evidencia un valor de Rho de spearman del 0.788, logrando obtener un valor de significancia de $p=0.000$
- Tercera:** Se ha conseguido establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Demostrando hallazgos de correlación lo cual evidencia un valor de Rho de spearman del 0.682; logrando obtener un valor de significancia de $p=0.000$
- Cuarta:** Se ha conseguido establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Demostrando hallazgos de correlación lo cual evidencia un valor de Rho spearman del 0.785; logrando obtener un valor de significancia de $p=0.000$
- Quinta:** Se ha conseguido establecer la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021. Demostrando hallazgos de correlación lo cual evidencia un valor de Rho spearman del 0.745; logrando obtener un valor de significancia de $p=0.000$

Recomendaciones

Primera: Al personal de serenazgo, fortalecer sus capacidades y habilidades de manera que logren contribuir en los altos rendimientos con respecto a los propósitos, objetivos, metas y logros del éxito que requiere la organización, manteniendo un equilibrio emocional estable y satisfacción con la vida.

Segunda: Al personal de serenazgo, mantener el compromiso permanente con la institución que lo acoge, ejerciendo en su día a día calidad en cada uno de sus funciones, tareas u obligaciones, lo cual genera que logren un desarrollo profesional y laboral, alcanzando la plenitud de sus capacidades y potencialidades.

Tercera: Al personal de serenazgo, priorizar la comunicación asertiva, fomentar empatía con su entorno, comunidad y equipo de trabajo, la toma de decisiones, fortalecer el reconocimiento de sus propias emociones y la de sus semejantes, para continuar incrementando adecuados ambientes laborales y bienestar psicológico estable en dicha organización.

Cuarta: Al personal de serenazgo, mantener el equilibrio de cohesión entre cada uno de los miembros, enfatizar en la coordinación de manera eficaz ante los deberes ya establecidas, fomentar el respeto, responsabilidad, transparencia, equidad.

Quinta: Al personal de serenazgo continuar manteniendo la inteligencia emocional con respecto al control de sus emociones, fomentando empatía, tolerancia, comunicación asertiva, pese a estar expuestos a situaciones estresantes que por la naturaleza de su trabajo están sometidos a ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, K. (2018). *Bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la municipalidad de puente piedra, 2018*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, A. (2017). *Los procesos de comunicación interna y su incidencia en el clima laboral de los empleados administrativos del gobierno autónomo descentralizado municipal Santiago de Píllaro*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27045/1/Angel-Alvarez-Tesis.pdf>
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo - 2016*. [Tesis para optar el título Licenciada en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF
- Aparicio, S. y Chunga, N. (2020). *Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que laboran en modalidad teletrabajo, lima 2020*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/735/1/Norma%20Judith%20Chunga%20Tumbalobos%20%283%29.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Edición digital. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+%22rendimiento+de+los+trabajadores%22&ots=o_BuyZBw94&sig=zTrYRrXzPRZwuBjDsq2jroHc6SI#v

=onpage&q=clima%20laboral%20%22rendimiento%20de%20los
%20trabajadores%22&f=false

- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chinchay, L. y Quispe, G. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Surquillo*, 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Privada TELESUP].
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/715/1/CHINCHAY%20AREVALO%20DE%20MORALES%20LUISA%20PATRICIA-QUISPE%20RAMOS%20GLORIA%20LUISA.pdf>
- Chuquipoma, L. y Pereda, A. (2020). *El narcisismo y el clima laboral de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Valléjo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50637/Chuquipoma_RLL-Pereda_RAL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. 2.^a ed.
<https://silo.tips/download/natalia-consuegra-anaya>
- Contreras, J. y Vargas, K. (2019). *Bienestar psicológico en adultos mayores con o sin participación en talleres de integración en Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Psicología, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2459/T030_29420764_T%20%20%20VARGAS%20CUSIRRAMOS%20KARINA%20ELIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa*. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Fernández, A., García, C. y Lorenzo, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 17(3), 1108 - 1147.
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art11.pdf>

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*.
<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Guevara, J. (2020). *Bienestar psicológico y comunicación familiar en comerciantes del mercado Moshoqueque en tiempos de Covid - 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19335/BIENESTAR_PSICOLOGICO_GUEVARA_CORONEL_JILMER_RUBEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración de negocios globales, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito*. [Informe final del trabajo de grado académico, previo la obtención del título de Psicóloga Industrial, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf>
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>

- Íñiguez, O. (2017). *Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los procesos habilitantes de apoyo del gobierno autónomo descentralizado del municipio Rumiñahui Gadmur*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador]. http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10025/1/T-UCE-0007-PI001-2017.pdf?fbclid=IwAR2YuuLLzHqVOrtsbqbEeC7F9baxYsci7ZBF8_t9kWsBiaODKISdqyE6fI8
- Mederos, S. (2017). *Clima laboral y su impacto en el rendimiento de logros y metas institucionales de la Ugel Julcan – 2017*. [Tesis para optar el título profesional de: licenciada en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/195/1/SUSANA%20MEDEROS%20MONTERO-CLIMA%20LABORAL%20SU%20IMPACTO%20EN%20RENDIMIENTO.pdf>
- Núñez, C. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en el asertividad en los trabajadores del área administrativa del ad municipal del cantón píllaro*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo General, Universidad Tecnológica Indoamérica]. http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/836/1/EL%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20ASERTIVIDAD%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20%C3%81REA%20ADMINISTR.pdf?fbclid=IwAR27qIGd7XsyGD8SKC_vucMLa-O6q_eBQqCKtabVOdQCMXgYvFV9BxRrpbQ
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Parada, P. (2015). *Resiliencia, bienestar psicológico y autoeficacia en relación con el estrés en el docente joven y las prácticas encaminadas a la prevención de la violencia escolar*. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad Piloto de Colombia]. <https://core.ac.uk/download/pdf/226159268.pdf>
- Pareja, L., Barbachán, E. y Sánchez, F. (2019). Felicidad y comportamiento prosocial en estudiantes de educación de una universidad pública. *Revista Conrado*. 15 (70), 183 – 192. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1123/1132>
- Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. [Tesis para optar el título profesional de título de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Pizarro, P. (2017). *Satisfacción del usuario interno y su relación con el clima laboral en central de esterilización. Clínica Ricardo palma abril - agosto 2017*. [Tesis para optar el título de segunda especialidad: especialista en gestión de central de esterilización, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/250/1/PIZARRO%20MARCELO%20PAMELA%20LISET%20-%20SATISFACCI%c3%93N%20DEL%20USUARIO%20INTERNO%20Y%20SU%20RELACI%c3%93N%20CON%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20CENTRAL%20DE%20ESTERILIZACI%c3%93N.%20CL%c3%8dNICA%20RICARDO%20PALMA%20ABRIL%20-%20AGOSTO%202017.pdf>
- Placencia, N. (2013). La medición del clima laboral. *Revista EÍDOS*. 6 (1), 30 – 35. <https://facultades.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/105/97>
- Rodríguez, K., Martínez, A. y Rodríguez, F. (2016). Estudio empírico sobre los valores democráticos de la tolerancia y respeto en la generación

- milenaria. *En justicia*, 31 (1), 135 - 150. <http://dx.doi.org/10.17081/just.22.31.2603>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M. y Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de ciencias sociales*, 86 (1), 86 -102.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J. (2013). *Manual escala de bienestar psicológico*. 3.^a ed. TEA Ediciones, S.A.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahora, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Revista APCS*, 5, 15– 28. http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf
- Villarreal, C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el clima laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santiago de Quero provincia de Tungurahua*. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga Industrial, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25485/1/Cristina%20Abigail%20Villarreal%20Vasquez%201805240890.pdf>
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. <https://books.google.com.pe/books?id=xsHHilcCfigC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Mary+O.+Wiemann%22&hl=es&sa=X&ved>

=2ahUKEwij5q3q3djuAhX4IbkGHUJtAJAQuwUwAHoECAMQBw#v
=onepage&q&f=false

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Clima laboral y Bienestar psicológico en el Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.

AUTOR(ES): Nelida Carina Asto Fernandez y Katya Paquiyauri Pariona

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1. Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar psicológico subjetivo en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>HE2. Existe relación directa entre el clima laboral y el bienestar material en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>HE3. Existe relación directa entre el clima laboral y el</p>	<p>Variable X: Clima laboral</p> <p>Dimensiones: D1. Autorrealización D2. Involucramiento laboral D3. Supervisión D4. Comunicación D5. Condiciones laborales</p> <p>Variable Y: Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones: D1. Bienestar psicológico subjetivo D2. Bienestar material D3. Bienestar laboral D4. Relaciones con la pareja</p>	<p>Tipo: Básica, Transversal</p> <p>Diseño: No experimental, Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 80 Personales de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho.</p> <p>Muestra: 80</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: -Escala para evaluar el clima laboral -Escala para evaluar el bienestar psicológico</p>

<p>bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021?</p>	<p>bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>OE4. Establecer la relación que existe entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p>	<p>bienestar laboral en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p> <p>HE4. Existe relación directa entre el clima laboral y las relaciones con la pareja en el personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección
ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL

Edad: _____

Fecha: _____

Sexo: Masculino Femenino

Estado Civil:

Casado () Conviviente ()

Separado () Soltero ()

Indicaciones: A continuación, hallará propuestas en relación a las peculiaridades del entorno en la que se involucra laboralmente, cuya vivencia realiza a diario. Observará 5 alternativas en cada pregunta, así usted pueda optar una de ellas la que mejor le parezca. Por favor asegúrese marcar con mucha cautela todas y cada una de los reactivos sin dejar casilleros en blanco, es necesario manifestar que no existen respuestas correctas e incorrectas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor 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 su responsabilidad.					
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.	Existen 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 productores 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 facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Fuente: Palma (2004).

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – EBP
José Sánchez-Cánovas (1988)

Código:

Fecha:

PARTE 1

Nº	Parte 1	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
	Ejemplo					
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 momentos 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) he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y mis 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 un 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.					

PARTE 2

N°	Parte 2	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Con frecuencia	Casi siempre
	Ejemplo	X				
1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4	Mi trabajo es interesante.					
5	Mi trabajo es monótono, rutinario y 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.					

PARTE 3

LAS FRASES DESTINADAS A VARONES Y MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE

VARONES

N°	Parte 3	TD	MD	AyD	MA	TA
1	Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3	Me siento feliz como esposo.					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer 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 mujer mi deseo sexual.					
10	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 esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

MUJERES

N°	Parte 3 - Mujeres	TD	MD	AyD	MA	TA
1	Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3	Me siento feliz como esposa.					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido 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 marido mi deseo sexual.					
10	A mi marido le 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 y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

Fuente: Aguirre (2018).

Anexo 4: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO - 2021”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Paquiyauri Pariona, Katya
Asto Fernandez, Nelida Carina
Estudiantes del programa académico de Psicología

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando al personal de serenazgo(a) a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 50 ítems y otro de 65, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta su persona participar de este estudio, deberá responder un cuestionario denominado “Escala de clima laboral (CL-SPC) y la escala de bienestar psicológico EBP” el cual deberán ser resueltos en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será realizado a través de 5 alternativas.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.


Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las Investigadoras, y acepto, voluntariamente participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.


Ayacucho, de, del 2021

Firma:
Apellidos y nombres:
DNI:

Anexo 5: Constancia de aplicación

Constancia de autorización


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
SUB GERENCIA DE SERENAZGO
SERVICIO DE SALUD MENTAL PREVENTIVA - SAMEP
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"


HUAMANGA
Dorado
Hijos de la Libertad

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente se hace constar que las señoras:

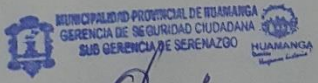
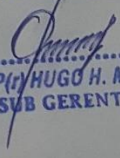
BACH. ASTO FERNANDEZ NELIDA CARINA
y
BACH. PAQUIYAURI PARIONA KATYA

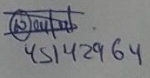
Egresadas de la Universidad Autónoma de Ica, de la carrera de psicología, quien ha solicitado autorización para la realización de la investigación titulada: "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO-2021", queda **Autorizada** para realizar mencionada investigación.

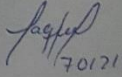
Las evaluaciones se realizarán en coordinación con el MY. PNP(r) Hugo Hermilio Mori Vela, Sub Gerente de Serenazgo y Lic. Ps. Ronald David Bautista Quispe, responsable del SAMEP.

Sin otro particular, se firma al pie del documento en señal de conformidad.

Ayacucho, 22 de febrero de 2021



My- PNP(r) HUGO H. MORI VELA
SUB GERENTE


45142964


701218

Constancia de culminación

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

JEFE DE LA SUB GERENCIA DE SERENAZGO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

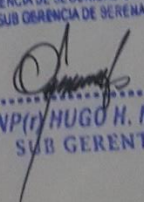
Que, **KATYA PAQUIYAURI PARIONA** y **NELIDA CARINA ASTO FERNANDEZ**, estudiantes del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, aplicaron 80 instrumentos de recolección de datos a los personales de serenazgo de dicha institución; los cuales fueron: una escala sobre Clima Laboral (CL-SPC) y otra escala sobre Bienestar Psicológico EBP, correspondiente a la tesis de investigación titulada: **"CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO - 2021"**.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

Ayacucho, 30 de Marzo, del 2021

Firma

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
SUB GERENCIA DE SERENAZGO
Huamanga
Región Ica



My- PNP(r) HUGO H. MORIVELA
SUB GERENTE

Anexo 6: Otras evidencias

Personal de serenazgo haciendo conocimiento sobre las escalas, para el llenado correspondiente.



Personal de serenazgo haciendo conocimiento sobre las escalas, para el llenado correspondiente.



Personal de serenazgo firmando el consentimiento.



Personal de serenazgo firmando el consentimiento.



Índice de similitud

CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA, AYACUCHO - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udaff.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%