

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



## TESIS

**Título** : **Clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad de Huancayo, 2023.**

**Para Optar** : El Título profesional de Psicóloga

**Autores** : Bach. Osorio De la Torre Jheimy Jhamin Yumiko

Bach. Hilario Ramos Erika Brizset

**Asesor Metodológico** : Mg. Vilchez Galarza Nilton David

**Asesor Temático** : Mg. Cuadros Espinoza Jose Antonio

**Línea de Investigación Institucional:** Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de inicio y culminación:** 27 de mayo al 25 de octubre del 2023

**Huancayo – Perú - 2023**

**DEDICATORIA**

A Dios por permitirnos contar con nuestros  
padres, quienes, con su apoyo nos impulsan a  
lograr nuestras metas.

Las autoras.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos nuestros maestros de la escuela profesional de psicología, quienes nos guiaron con sus sabias enseñanzas en nuestra formación profesional.

A nuestros asesores y expertos por sus consejos y sugerencias en el desarrollo y finalización de la presente investigación.

Con particular estima, a las autoridades y personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chilca, por su apoyo y colaboración en el cumplimiento de esta investigación.

Jheimy y Erika

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFÍOS  
NUEVOS COMPROMISOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0046-FCS -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente,  
Que la **Tesis** Titulada:

**CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023**

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **BACH. OSORIO DE LA TORRE JHEIMY JHAMIN YUMIKO**  
**BACH. HILARIO RAMOS ERIKA BRIZSET**

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor Metodológico : **MG. VILCHEZ GALARZA NILTON DAVID**

Asesor Temático : **MG. CUADROS ESPINOZA JOSE ANTONIO**

Fue analizado con fecha **07/01/2024** con **163 pág.**; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 07 de febrero de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

El clima social laboral es una de las variables que influye en el desempeño y productividad del colaborador, por ende, genera mayor estabilidad frente a las diversas necesidades que se presentan en la organización, evitando que surjan gran cantidad de conflictos, las cuales pueden afectar al progreso y desarrollo tanto de la organización como del colaborador. Así mismo, en la actualidad la preocupación va más allá, después de la presencia de la pandemia, el bienestar psicológico de muchos colaboradores se ha visto afectado, ya que como lo indica la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022) anualmente se calcula la pérdida 12 000 millones de días de trabajo por la depresión y ansiedad afectando a la economía mundial, por lo que en consecuencia la OMS sugiere la búsqueda de estrategias para la prevención de los entornos de labores estresantes, respondiendo así a los trabajadores que sufren.

En relación a lo mencionado anteriormente, el objetivo del presente estudio será establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023; además la investigación aplicará el método general científico, método específico hipotético deductivo, de tipo básica con nivel relacional y diseño no experimental transversal correlacional. En relación a la muestra se considerará a 110 colaboradores administrativos, así mismo la recolección de información se realizará a través de la aplicación de la Escala de clima social laboral (WES) y la Escala de bienestar psicológico de Ryff.

La presente investigación se compone de cinco apartados que son: Planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y definición de variables, metodología y resultados de la investigación

Capítulo I-Planteamiento del problema, comprende la descripción de la realidad problemática, la delimitación y formulación del problema, así como la justificación y objetivos de esta investigación.

Capítulo II-Marco teórico, contiene cinco antecedentes nacionales y cinco antecedentes internacionales, los mismos que cumplen con un criterio temporal que no supera los cinco años. Por otro lado, encontramos las bases teóricas, donde se profundizará la teoría de clima social laboral de Rudolf Moss y la teoría multidimensional de Carol Ryff, para bienestar psicológico

Capítulo III - Hipótesis y definición de variables: contiene hipótesis general y específicas, además la definición conceptual y operacional de las variables.

Capítulo IV - Metodología, contiene el método, nivel y diseño de investigación; también población, muestra, técnica de muestreo y la ficha de cada instrumento de evaluación, además contiene técnicas de procesamiento de datos y el análisis de los mismos.

Capítulo V – Resultados de la investigación, análisis de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente se encuentran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que evidencian la investigación.

Las autoras.

**CONTENIDO**

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONSTANCIA DE SIMILITUD	iv
INTRODUCCIÓN	v
<b>CONTENIDO</b>	vii
CONTENIDO DE TABLA	x
CONTENIDO DE FIGURA	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema	17
1.4. Justificación	18
1.5. Objetivos	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases Teóricas o Científicas	26
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	39

CAPÍTULO III	42
HIPÓTESIS	42
3.1. Hipótesis General	42
3.2. Hipótesis Específica	42
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	42
CAPÍTULO IV	44
METODOLOGÍA	44
4.1. Método de Investigación	44
4.2. Tipo de Investigación	44
4.3. Nivel de Investigación	44
4.4. Diseño de la Investigación	45
4.5. Población y muestra	46
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	60
CAPÍTULO V	62
RESULTADOS	62
5.1. Descripción de resultados	62
5.2. Logro de objetivos	67
5.3. Contrastación de hipótesis	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77

CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIA	85
ANEXOS	91
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	92
ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	94
ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS	95
ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	98
ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO	110
ANEXO 6. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD	113
ANEXO 7. COMPROMISO DE AUTORÍA	115
ANEXO 8. SOLICITUD ENVIADA A LA INSTITUCIÓN Y PERMISO	117
ANEXO 9. PERMISO DE UTILIZACIÓN DE CUESTIONARIOS	119
ANEXO 10. CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INSTRUMENTOS	121
ANEXO 11. DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	122
ANEXO 12. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	132
ANEXO 13: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICA	162

## CONTENIDO DE TABLA

<i>Tabla 1. Personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.</i>	45
<i>Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos de clima social laboral</i>	54
<i>Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de clima social laboral</i>	54
<i>Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos de bienestar psicológico</i>	54
<i>Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de bienestar psicológico</i>	54
<i>Tabla 6. Prueba de KMO y Bartlett</i>	55
<i>Tabla 7. Análisis de componentes principales</i>	55
<i>Tabla 8. Prueba de KMO y Bartlett</i>	56
<i>Tabla 9. Análisis de componentes principales</i>	56
<i>Tabla 10. Clima social laboral</i>	61
<i>Tabla 11. Dimensión clima laboral</i>	63
<i>Tabla 12. Dimensión aspectos físicos</i>	64
<i>Tabla 13. Dimensión normatividad organizacional</i>	65
<i>Tabla 14. Bienestar psicológico</i>	66
<i>Tabla 15. Relación de clima social laboral y bienestar psicológico</i>	67
<i>Tabla 16. Relación de clima laboral y bienestar psicológico</i>	68
<i>Tabla 17. Relación de la dimensión aspecto físico y bienestar psicológico</i>	69
<i>Tabla 18. Relación de la dimensión normatividad organizacional y bienestar psicológico</i>	70
<i>Tabla 19. Prueba de normalidad</i>	71
<i>Tabla 20. Tabla de correlación</i>	72
<i>Tabla 21. Relación entre clima social laboral y bienestar psicológico</i>	73
<i>Tabla 22. Relación entre clima laboral y bienestar psicológico</i>	74
<i>Tabla 23. Relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico</i>	75
<i>Tabla 24. Relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico</i>	76

**CONTENIDO DE FIGURA**

<b>Figura 1.</b> <i>Resultado de la variable clima social laboral</i>	62
<b>Figura 2.</b> <i>Resultado de la dimensión clima laboral</i>	63
<b>Figura 3.</b> <i>Resultado de la dimensión aspectos físicos</i>	64
<b>Figura 4.</b> <i>Resultado de la dimensión normatividad organizacional</i>	65
<b>Figura 5.</b> <i>Resultado de la variable bienestar psicológico</i>	66

## RESUMEN

La investigación titulada clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad de Huancayo, 2023, planteó el problema: “¿Qué relación existe entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad de Huancayo, 2023?”, cuyo objetivo fue: “Establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad de Huancayo, 2023”. Además, la metodología utilizada fue de tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental transversal correlacional; se trabajó con una muestra de 110 colaboradores administrativos, a quienes se les aplicó los instrumentos: escala de clima social laboral (WES) y escala de bienestar psicológico de Ryff, las mismas que fueron sometidas a validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos evidencian que existe relación directa y moderada entre las variables clima social laboral y bienestar psicológico, lo que fue sustentado en el resultado rho de Spearman = 0,486, que se ubica en una relación directa moderada y la significancia bilateral  $0,000 < 0,05$  que corrobora la relación. A lo que se concluyó que, si existe un mejor nivel de clima social laboral, el nivel de bienestar psicológico aumentará; por lo que se recomienda a la municipalidad apoyar y fomentar actividades que permitan fortalecer el clima social laboral de la institución y así contribuir con el bienestar psicológico de sus colaboradores.

**Palabras Claves:** Clima social laboral, bienestar psicológico.

## ABSTRACT

The research entitled social work environment and psychological well-being in the administrative staff of a municipality of Huancayo, 2023, formulated the problem: What relationship exists between social work environment and psychological well-being in the administrative staff of a Municipality of Huancayo, 2023?, for which the purpose was to establish the relationship between social work environment and psychological well-being in the administrative staff of a Municipality of Huancayo, 2023, Furthermore, the methodology was of basic type, relational level, nonexperimental cross-sectional correlation design; we worked with a sample of 110 administrative collaborators, to whom the instruments were applied: work environment scale (WES) and Ryff's psychological well-being scale which were subjected to validity and reliability. The results obtained show that there is a direct and moderate relationship between the variables work social environment and psychological well-being, which was supported by the result rho of Spearman = 0.486, which is located in a moderate direct relationship and the bilateral significance  $0,000 < 0.05$  that corroborates the relationship. It was concluded that if there is a better social working environment the level of psychological well-being will increase; therefore, it is recommended that the municipality support and promote activities that strengthen the working social environment of the institution and thus contribute to the psychological well-being of its collaborators.

**Key Words:** social work environment, psychological well-being.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción de la realidad problemática

La OMS (2022) menciona que el Coronavirus (COVID 19) tuvo una amplia repercusión en el mundo laboral, más allá del impacto en la salud y la economía, afectó de forma negativa en la cantidad y calidad de trabajo, dejando vulnerable a la población laboral.

Así mismo, la pandemia provocó deficiencias estructurales y nuevos riesgos que dificultan la creación de puestos laborales de calidad, lo que provocó pérdidas de empleo, siendo la tasa de empleo en el 2022 un 55.9%, es decir 1,4% por debajo del 2019, estimándose que este déficit sucederá hasta el 2023(Organización Internacional del Trabajo [OIT],2022).

Según la OMS (2022), el trabajo amplifica problemas sociales que afecta negativamente a la salud mental y esto tiene un impacto debilitante en el rendimiento y productividad de una persona, indicando que el 15% de personas en edad de laborar presenta un trastorno mental. También descubrió que solo el 35% de los países aseguraron contar con programas sociales, los cuales promueven, previenen y protegen la salud mental, lo cual se ve reflejado en el entorno laboral.

La OIT (2022) expresa que los individuos dedican gran parte de su existencia a laborar, por eso es fundamental contar con un entorno laboral seguro y saludable, fomentando la implementación de medidas para hacer frente a los riesgos que se genere en la salud mental del trabajador, además de que se sientan protegidos y apoyados. Lo cual puede contribuir a que los colaboradores se adapten con mayor facilidad a la nueva realidad laboral.

Por otro lado, existen diversas fuentes de información que indican el impacto que ejerce el ambiente del trabajo en el bienestar mental, en tal sentido se puede referir que el bienestar psicológico en los trabajadores es relevante para favorecer a las organizaciones, ya que como lo indica la OMS

(2022) la salud mental y el trabajo están estrechamente ligados en la población mundial, por ello un estado de bienestar psicológico permite a las personas desarrollar sus habilidades, aprendiendo y trabajando adecuadamente; si fuere lo contrario tendría un efecto negativo en su funcionamiento cognitivo, salud física, identidad personal y el bienestar en relación con el trabajo, propiciando una disminución de la productividad, rendimiento o dificultades para retener u obtener un empleo; afectando al progreso de la empresa y la economía de la sociedad.

Por lo tanto, el Consejo General de Psicología de España (INFOCOP, 2023) menciona, que el 37% de los empleados considera que si la empresa les brinda herramientas para su salud mental, esto puede contribuir a un mejor ambiente de trabajo, por lo que mejorar su bienestar mental requiere de inversiones y decisiones estratégicas que tome la organización para apoyar a sus colaboradores, empoderándolos y preparándolos en diferentes áreas de su vida, a través de implementación de pautas como las propuestas por la Asociación Americana de la Psicología, enfocadas en mejorar el bienestar mental y emocional de los trabajadores.

En nuestro contexto, en el diario El Comercio (2021), la consultora Dench publica los resultados de una encuesta, donde concluye que “A pesar de la crisis económica debido a la pandemia, un gran número de empleados considera retirarse, por el estrés que generan sus labores y la imposibilidad para desconectarse o el mal clima laboral” (s/p); lo cual se plasma en el informe de los resultados, donde el 26% indica que dejaría su trabajo por agotamiento y estrés frente a la modalidad laboral después de la pandemia, el 24 % por el mal clima y cultura en sus organizaciones, el 20 % por la incertidumbre empresarial, el 15% por un mejor salario, el 8 % por emprender un negocio y el 7% para crecer profesionalmente.

Por lo que, en el Perú, en los primeros meses del año 2021, las personas con un trabajo adecuado se redujeron en -10,5% en relación al año 2020, lo que representa a 229 mil 200 personas;

esto indica que sólo el 40 % de la población económicamente activa, que representa a 1 millón 964 800 personas, pudo lograr un adecuado puesto de trabajo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] 2021).

Así mismo, el diario la República (2022), señala que según estudios realizados por Betterfly, sobre el estado de bienestar laboral de los colaboradores en Perú, un 38.2% y 37.1%, se muestra neutros frente a este aspecto; además el 54% señala que el agotamiento afecta a su vida, el 50,2% indica sobrecarga laboral y el 39% menciona que desea renunciar por la falta de reconocimiento ,lo cual se refleja en que los trabajadores no se encuentran motivados con los beneficios que sus empresas les ofrece, ya que ellos necesitan sentirse respaldados por sus líderes, debido a que esto puede solventar inconformidades e insatisfacciones. Por ello, es necesario que las organizaciones proporcionen este respaldo y promuevan acciones para el bienestar laboral y bienestar psicológico de sus colaboradores.

El diario Gestión (2022), señala que el fortalecimiento de los programas de bienestar y salud para los empleados y familias a raíz de la pandemia, no ha tenido el mismo avance en el Perú que a nivel internacional; como menciona Marsh, las compañías peruanas que buscaron fortalecer sus programas de salud y otros beneficios otorgados a sus empleados, pasaron de 50% al 40% del 2020 al 2021; además de indicar que es importante que las organizaciones presten atención al impacto no sólo a nivel económico sino a nivel familiar y emocional en sus trabajadores, con el objetivo de cuidar su bienestar y mejorar sus condiciones laborales para afianzar su compromiso con la organización.

Conexión ESAN (2019), menciona que el clima laboral puede afectar directamente al rendimiento y motivación de manera inmediata, también puede generar respuestas en niveles de mayor profundidad, impactando en su bienestar y compromiso con la compañía, ya que en el ambiente de trabajo se involucran aspectos personales y profesionales. Por lo que, las empresas que

buscan promover un buen clima organizacional que sea sostenible y permanente en el tiempo, logra atender las necesidades de los colaboradores, captar a los mejores candidatos y mejorar la productividad de la organización.

## **1.2.Delimitación del problema**

### ***1.2.1. Delimitación Espacial***

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Chilca ubicada en Av. Huancavelica N° 606, en la provincia de Huancayo, Región Junín.

### ***1.2.2. Delimitación Temporal***

La investigación se desarrolló desde el 27 de mayo hasta el 25 de octubre del 2023.

### ***1.2.3. Delimitación Teórica***

Esta investigación fue respaldada por la teoría de clima social de Rudolf H. Moss para definir clima social laboral y la teoría multidimensional del bienestar psicológico de Carol Ryff.

## **1.3.Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema General***

¿Qué relación existe entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023?

### ***1.3.2. Problemas Específicos***

- ¿Qué relación existe entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023?
- ¿Qué relación existe entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023?
- ¿Qué relación existe entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Social**

Esta investigación contribuyó con aquellos colaboradores administrativos orientados a servir a la comunidad y aquellos que conformen el entorno laboral de la Municipalidad Distrital de Chilca, con el propósito de brindarles información relacionada a la importancia del clima social laboral y cómo influye en el desempeño de sus labores, para contribuir con una mejora en su productividad y en el manejo frente al posible desequilibrio que puede suscitar en relación a sus distintas necesidades.

Así mismo, debido a la llegada del Coronavirus (COVID-19), surgieron diversas preocupaciones en cuanto al bienestar corporal y psicológico, así como la búsqueda de estabilidad laboral, generando grandes cambios, tanto en nuestras vidas como en las estructuras organizacionales. Una de las consecuencias fue la nueva forma de trabajo (teletrabajo) que juntamente con el aislamiento social, el miedo y la incertidumbre impactaron directamente en la salud mental de los colaboradores de las diferentes organizaciones. En la actualidad, lo anteriormente mencionado se ve reflejado en la presencia de diversas afecciones tanto físicas como psicológicas, generando una inadecuada adaptación a las nuevas exigencias de la realidad laboral, lo que conllevó a la disminución en la eficiencia y productividad de los colaboradores.

Por lo tanto, fue de suma importancia, que los miembros de la Municipalidad Distrital de Chilca conozcan que el bienestar psicológico ayuda a cada colaborador a desarrollar habilidades para lograr sus metas, lo cual genera satisfacción y así mismo logra un impacto de características positivas en su desempeño laboral, contribuyendo a un clima social laboral adecuado que beneficie a la organización.

Por ello, es pertinente implementar nuevas estrategias y acciones en la promoción y prevención de la salud mental a través de talleres y programas que permitan fomentar bienestar

psicológico en los colaboradores e impulse un adecuado ambiente social en el trabajo, sostenible en el tiempo

#### ***1.4.2. Teórica***

La investigación planteó las teorías de clima social de Rudolf H. Moss para Clima Social Laboral y el modelo multidimensional de Carol Ryff sobre la dimensión de bienestar psicológico, adquiriendo información de investigaciones que se desarrollaron en nuestra realidad nacional, pero que aún tienen poca información en nuestro contexto local. Así mismo, se brindó información acerca de los cambios que ha generado la crisis sanitaria y económica en el ámbito laboral, el impacto que ha tenido en el clima social laboral de cada organización y en la salud de cada uno de los colaboradores, afectando su bienestar físico y psicológico.

Por ello, la investigación contribuyó a llenar vacíos y ampliar información en relación a las variables, las dimensiones y en cómo se relacionan en nuestro contexto, mediante los resultados obtenidos; lo cual permite a otras municipalidades a reconocer y contrastar dicha información con su realidad; además de aportar a próximos estudios relacionados con ambas variables y objeto de estudio.

#### ***1.4.3. Metodológica***

En la presente investigación se utilizó los instrumentos de Escala de Clima Social Laboral WES de Rudolf H. Moss y E. J. Trickett creado en Estados Unidos y posteriormente adaptada al Perú por Geidy Lizeth Chacón Salazar en el 2018, que cuenta con 15 ítems.; además, se hizo uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff que fue adaptado en España por Diaz et al.(2006) y posteriormente la adaptación peruana desarrollada por Naomi Del Pilar Álvarez Solórzano en 2019; ambas pruebas cuentan con la validez y confiabilidad requeridas. Así mismo, en relación a nuestra investigación, siguiendo los parámetros que la comunidad científica solicita, se llevó a cabo la validez

y confiabilidad de los instrumentos, contrastándolos al contexto y realidad de nuestro objeto de estudio para posteriormente aplicarlos a la muestra.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

- Identificar la relación entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- Identificar la relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- Identificar la relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Castro y Medina (2020), realizaron la investigación titulada “Clima laboral y el síndrome de burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia”, Universidad Icesi, Colombia; donde consideraron como objetivo entablar relación entre clima laboral y síndrome de burnout en una organización del sector industrial; su investigación se basó en un diseño de estudio no experimental transversal y nivel correlacional; contando con una muestra de 33 operarios de la organización; los instrumentos de evaluación que se aplicaron para la recopilación de datos fueron la Escala Social Laboral (WES) propuesto por Moos y el Inventario de burnout de Maslach (MBI-GS) de Schaufeli; en tanto a los resultados de la investigación se halló que un 73% de los operarios perciben que el entorno y las relaciones del clima laboral no son satisfactorias y el 27% tiene una percepción moderada. Así mismo, evidencia una correlación negativa significativa, donde el valor de  $r = -0,375$ , concluyendo que conforme mejora el clima laboral, los niveles del Burnout disminuyen, lo que indica que el clima laboral puede influir en la aparición del burnout.

Para Govea y Zúñiga (2020), en su artículo de investigación que lleva por título: “El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios”, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Ecuador; establecieron determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la metodología que se aplicó para el estudio fue de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. En lo que refiere a la población estuvo conformada por 40 trabajadores de una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; además en la adquisición de datos se empleó la escala de clima social laboral (WES) y en relación a satisfacción

laboral se empleó la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall. Respecto a los hallazgos, nos mencionan que la prueba chi-cuadrado obtuvo 10,57 y chi-crítico fue 7,779, determinando la existencia de relación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Mamani (2019), elaboró la investigación de tesis titulada “Motivación y clima social laboral en el personal del banco PRODEM agencia 16 de julio de la ciudad de El Alto-Bolivia”, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia; temiendo por objetivo establecer la relación entre la motivación y clima social laboral en el personal; el enfoque del estudio tuvo un diseño no experimental transaccional de nivel correlacional; la muestra se aplicó en 36 colaboradores de la empresa; empleando como instrumentos de evaluación el cuestionario Gestión por motivación (MbM) y Escala de Clima Social laboral de WES. Así mismo, lo que corresponde a los resultados se obtuvo que el valor Pearson = 0.814, constatando una relación significativa entre motivación y clima social laboral, así mismo se evidencia un nivel alto de motivación por las necesidades de Autoestima, un nivel medio de motivación por las necesidades de Protección y seguridad, además de las necesidades de Sociales y de Pertenencia. Por otro lado, en relación a la percepción del Clima Social Laboral y sus 10 dimensiones, se evidenció la existencia de satisfacción interdependiente donde las conclusiones son más significativas.

Lara (2021), realizó el artículo de investigación que lleva por título “Análisis correlacional entre clima organizacional y compromiso laboral: Un estudio de caso en México”, Instituto Politécnico Nacional - Formación Básica - UPIICSA, México; sostuvo como objetivo evaluar la correlación de las variables clima organizacional y compromiso laboral; la indagación fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, además el grupo de muestra estuvo compuesto por 112 trabajadores. Así mismo, se aplicó el instrumento de evaluación Escala de Clima Social Organizacional (WES) validado por García, Ortega y Reyes-Lagunes en 2014 y el cuestionario

Utrecht Work Engagement Scale validado por Villavicencio, Jurado y Aguilar en 2014. Los hallazgos en los resultados determinaron la existencia de correlación positiva y significativa que oscila en un 51.4%, donde el valor de Rho de Spearman es  $r=.514$  y el valor de  $p<0.01$ , entre clima laboral y compromiso organizacional. Finalmente, cuando el grado de clima laboral incrementa, el nivel de compromiso laboral mejora.

Castillo (2021), elaboró la tesis titulada “Asertividad y clima en el personal de trabajo del Hotel Europa en la ciudad La Paz, Bolivia”, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia; donde el objetivo planteado fue determinar la relación entre asertividad y clima laboral. Su estudio fue correlacional de diseño no experimental; la muestra fue de 84 colaboradores; los instrumentos de evaluación utilizados para recolectar datos fueron el Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey (1975) y Escala de Clima Social Laboral (WES). En lo que respecta a los resultados, existe relación entre ambas variables lo cual es significativo., además que los sujetos de estudio presentaron actitudes de asertividad negativa y el clima laboral presentó resultados con un porcentaje por debajo de lo esperado. Así mismo, se concluyó en que las actitudes de poco asertividad promueven bajo Clima Laboral.

### ***2.1.2. Antecedentes Nacionales***

Para Castillo (2018), en su investigación “Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del establecimiento penitenciario de Lurigancho”, establecieron conocer la relación entre clima social laboral, afrontamiento y bienestar psicológico. La metodología que se empleó para el proyecto fue de tipo sustantivo cuantitativo, de diseño no experimental transeccional y nivel descriptivo correlacional; en lo que refiere a la población estuvo conformada por un total de 101 colaboradores y la muestra estuvo compuesta por 80 colaboradores de diferentes especialidades, además ´para obtener los datos se

utilizó la escala de clima social en el trabajo (WES) y el inventario de estimación de afrontamiento (COPE-Breve). Respecto a los resultados hallados, indica que existe vínculos significativos entre dimensiones de clima social laboral y dimensiones de bienestar psicológico, dando a conocer diferencias estadísticamente considerables como: existe relación significativa, positiva y baja ( $p = 0.017$ ) entre bienestar psicológico y la dimensión autorrealización; así mismo existe relación estadísticamente significativa y positiva ( $p = 0.027$ ), entre bienestar material y la dimensión “autorrealización”, además existen relaciones significativas y positivas entre bienestar laboral y dimensiones “relaciones” y “autorrealización” en el establecimiento penitenciario de Lurigancho.

Según Mayhuasca (2023) en su tesis titulada : “Clima laboral y bienestar psicológico del personal policial de comisaría PNP Independencia del distrito de Independencia Provincia y Departamento de Lima 2021”, tuvieron como objetivo determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022; su estudio se basó en un estudio cuantitativo, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional; contando con una población de 285 docentes y como muestra se trabajó 164 empleados. El instrumento de evaluación que se utilizó en la recopilación de información fue la Escala de Clima Organizacional (Sonia Palma), adaptada por Westfalia (2020) y Escala de Bienestar Psicológico (Ryff), adaptada por Gonzales et al. (2016). En lo que respecta a los resultados nos da conocer la existencia de una correlación positiva media y significativa, entre clima laboral y bienestar psicológico, donde el valor de  $\rho = 0.287$  y el valor de  $p = 0.006$ , así mismo existe una correlación positiva media y significativa entre el clima laboral y el dominio del entorno, también existe una correlación positiva media entre clima laboral y autoaceptación. Por otro lado, entre clima laboral y propósito de vida no existe relación y por último se concluye que entre clima laboral y autonomía existe una correlación positiva media significativa.

Para Villanueva y Alcántara (2021), en su investigación de tesis titulada : “Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal Hospital de Apoyo Cajabamba”, se plantearon determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en el personal del hospital de apoyo Cajabamba durante el estado de emergencia por COVID-19, el estudio aplicó una investigación con enfoque cuantitativo ,diseño no experimental, corte transversal y tipo descriptivo correlacional; con una muestra compuesta por 150 trabajadores; empleando como herramientas de evaluación la Escala de Clima Organizacional de Palma y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Lo que corresponde a los resultados, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico, donde el valor de  $\rho=0,280$  y  $p=0.001$ , así mismo existe relación significativa entre bienestar psicológico y las dimensiones de clima organizacional (autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales).

Según Mendoza y Tello (2022) en su tesis de investigación que lleva por título “Clima social laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Lima Metropolitana”, sostuvieron: determinar la relación de clima social laboral y engagement; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Así mismo, la muestra aplicada fue a 104 trabajadores; para la recabación de información se aplicó el instrumento de evaluación de clima social laboral (WES) y la escala Utrecht de engagement en el trabajo. Concluyendo en la comprobación de la correlación significativa positiva entre dimensiones, el resultado final verifica una relación sobresaliente media, entre variable y resultado ( $r=0,615$ ), comprobando así la correlación entre clima laboral y engagement profesional.

Chumacero y García (2022), presentaron una investigación titulada: “Clima social laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita Alta”; la cual sostuvo encontrar la relación de clima social laboral y satisfacción laboral de una institución educativa. Esta

investigación fue tipo básico, de diseño no experimental transversal y nivel correlacional; con población con la que contaba la institución fue de 132 trabajadores y la muestra fue su totalidad. Así mismo, para recolectar datos se utilizó la escala la Escala Social Laboral (WES) de Moos y Escala de satisfacción laboral(ESL-VP),versión para profesores; en cuanto a los hallazgos nos indica que existe relación positiva moderada entre clima social laboral y las dimensiones condiciones de vida ( $p=,000$ ;  $\rho=,444$ ),realización personal ( $p=,000$ ;  $\rho=,437$ ) ,promoción y superiores ( $p=,000$ ;  $\rho=,413$ ),salario ( $p=,000$ ;  $\rho=,433$ ).Finalmente se concluyó, que si existe una relación positiva moderada entre clima social laboral y satisfacción laboral ( $p=,000$ ;  $\rho=,459$ ) en los trabajadores de la institución.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. Clima Social laboral**

#### **Definición.**

Según Moss (1974, citado en Chacón,2018), indica que el ambiente social es donde se desempeñan los trabajadores, da a conocer como los aspectos físicos y sociales afectan a cada miembro de las organizaciones y como este puede influir en ella misma y en otros ambientes donde se desenvuelve el individuo.

El clima social laboral es aquél que condiciona el comportamiento y bienestar de los trabajadores; si este es pacífico y genera estabilidad, logrará una productividad trascendente para la empresa; además de definirla como el ambiente donde cada colaborador desempeña sus funciones (Chacón ,2018).

Así mismo, Fernández et al. (2010; citado en Mendoza y Tello,2022) mencionan que la realidad del ambiente de una organización es según la función que desempeñe, ya que el clima social laboral busca evaluar el entorno social del trabajador en la organización; por lo que es importante

diferenciar el rubro de cada organización, así como su misión, visión, objetivos y las funciones que cumple cada trabajador.

El clima social laboral es diferente en cada organización, debido a que la percepción se da frente a las características particulares de cada trabajo o de cada individuo que conforma la organización. Por lo que, Buitrago y Ramírez (2016) señalan que el clima social laboral, puede adquirir otras denominaciones como clima laboral o clima organizacional, que son planteados por los autores o los estudios que se lleven a cabo en relación al comportamiento de los seres humanos en el contexto organizacional.

### **Importancia.**

El clima social laboral es importante, debido a que permite conocer como es la interacción de los integrantes de la organización, la comunicación, atención, afinidad, fraternidad, confianza, así como las políticas de control, recompensa y reconocimiento; lo cual brinda la posibilidad de tener influencia sobre el comportamiento de los trabajadores para obtener mejoras y resultados positivos. Así mismo, señala que dependiendo de la percepción positiva o negativa de un candidato sobre la organización en la que desea trabajar, esto influirá en su nivel de compromiso e integración al equipo, por lo que es importante que las organizaciones tomen en cuenta estos beneficios y puedan empezar a promover un buen clima laboral desde el proceso de selección del personal y contrato, además de otorgarles un asesor que los oriente en el desempeño de sus funciones y apoye en su socialización dentro de la organización (Castillo ,2018).

### **Dimensiones.**

El instrumento original de Escala de clima social laboral (WES), el autor Moos et al. (1987, citado por Castillo,2018), describe tres dimensiones (Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/Cambio), también 10 subdimensiones que a continuación se mencionan: Implicación

(IM), Cohesión (CO), Apoyo (AP), Autonomía (AU), Organización (OR), Presión (PR), Claridad (CL), El Control (CN), Innovación (IN), Comodidad (CF).

Así mismo, al realizar la adaptación mexicana de la prueba Escala Social Laboral (WES) por García et al. (2014), se determinó un nuevo modelo de escala, presentando las siguientes dimensiones y los factores de origen:

- Clima laboral. Según García et al. (2014) los factores de origen que se encuentran en esta dimensión son apoyo, autonomía, implicación, claridad e innovación.
- Aspectos Físicos. Según García et al. (2014) el factor de origen es confort.
- Normatividad Organizacional. Según García et al. (2014) el factor de origen es control.
- Indicador a desarrollar. Según García et al. (2014) el factor de origen es innovación.

Posteriormente, la adaptación peruana realizada por Chacón (2018), determinó sólo tres dimensiones: Clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional.

### **Enfoques.**

#### ***Enfoque Sistémico.***

Como lo señala Bertalanffy (1968, citado por Chacón ,2018), existe influencia del ambiente sobre la conducta y personalidad del individuo, así mismo si el ambiente es estable permitirá que el actuar del individuo sea sin presión y generará satisfacción, de lo contrario su respuesta será de insatisfacción, por lo que es importante mantener un ambiente equilibrado.

Así mismo, consta de dos categorías, una es el sistema, la cual está compuesta por subsistemas las cuales son autónomas, pueden ser de diferentes áreas y cumple como un fin en la sociedad; y la otra es el eterno que es todo lo que se encuentra fuera del subsistema. Por lo que según Basabe (2005, citado por Chacón ,2018), se puede concluir que la teoría sistémica es aquella que le brinda a la sociedad una razón de ser; esta razón de existir puede motivar y fomentar a crear y afianzar vínculos

entre los diversos subsistemas con la finalidad de alcanzar diversas metas y objetivos.

### ***Enfoque Psicológico Ambientalista.***

La psicología ambiental es la interdisciplina interesada en el análisis teórico y práctico de las relaciones entre los individuos y su entorno físico construido, natural y social; estas relaciones indican que las características del ambiente influyen en la conducta y por otro lado que la conducta puede influir en el ambiente (Roth,2000).

Como lo refiere, Baldi y García (2006) “La Psicología Ambiental (PA), ciencia relativamente nueva, tiene como objeto de estudio la relación entre el ambiente físico y la conducta humana” (p.160); este modelo se enfoca en la interrelación del ambiente y la conducta en un todo invisible y como se puede mejorar los ambientes con la finalidad de que el individuo logre un trabajo eficiente de sus actividades.

Además, según Moss (1974, citado por Chacón ,2018) para estructurar una definición de ambiente, se deberá considerar lo que deseamos conocer y de los objetivos que tengamos planteados al investigar sobre él. Por lo que, esto brindará la oportunidad de conocer características más específicas, similares y diferentes de cada medio ambiente en el que el ser humano se desenvuelve.

### **Teorías.**

#### ***Teorías de Likert.***

La teoría está compuesta por variables; la primera es la variable causal, que puede ser modificada por los miembros de la organización; las variables intermedias, las que muestra cómo se encuentra internamente una organización, haciendo visible el comportamiento de los colaboradores y finalmente las variables finales, que muestran los resultados de la efectividad, eficacia y productividad que han obtenido las organizaciones (Mamani ,2019),

#### ***Teoría de Litwin y Stringer.***

Como lo indica Moreno (1988, citado por Mamani,2019), el clima social laboral se divide en diferentes tipos de percepciones que tiene el individuo sobre su ambiente laboral, las cuales se describen a continuación:

- Percepción de satisfacción de las necesidades personales (desde las fisiológicas hasta las de realización)
- Percepción de atmosfera de apoyo con jefes y compañeros
- Percepción sobre que los jefes saben dirigir
- Estructura de la organización (reglas, reglamentos, papeleos y restricciones)
- Autonomía y recompensas adecuadas y equitativas

***Teoría del Clima Organizacional de Brunet.***

Se plantean tres variables que según Brunet (1987, citado por Mamani,2019) son las que se mencionan a continuación:

- Variables del medio: tamaño y estructura de la entidad organizacional y la administración de los recursos humanos.
- Variables personales: aptitudes, actitudes y motivaciones del empleado.
- Variables resultantes: satisfacción y rendimiento laboral, ambas resultantes de la influencia de las dos variables anteriores.

***Teoría del Clima Social Laboral de Moos.***

Según Rosales y Espinoza (2010, citado por Chacón,2018) la teoría de clima social está enfocada en la investigación del ambiente y su influencia sobre cada individuo; así mismo posee como base teórica a la psicología ambiental; por lo que, al definir el ambiente, será lo que se desea conocer, apreciar, estudiar y los objetivos que motiven a la investigación de una determinada área,

como es el caso del clima social laboral que está enfocado en el ambiente, donde los trabajadores desempeñan sus funciones y socializan, formando relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y directivos.

El ambiente forma el comportamiento de los individuos, ya que tanto las variables sociales y físicas influyen en el desarrollo del ser humano. En ese orden de ideas, Moss (1974, citado por Chacón, 2018) señala que el bienestar de un individuo se verá impactado por el ambiente, el cual es un factor determinante y decisivo en el equilibrio del bienestar.

Chacón (2018) menciona que Moos creó diferentes escalas de Clima Social direccionadas a diferentes ambientes, para conocer la relación del ambiente e individuo, donde la escala de clima social laboral (WES), se propone para medir el clima social en centros y organizaciones de trabajo, la cual presenta las siguientes dimensiones y subdimensiones:

- **Relaciones.** La primera subdimensiones es la Implicación (IM), que mide el nivel de preocupación de los trabajadores y del cumplimiento de su trabajo. Cohesión (CO), es el nivel de apoyo, solidaridad y amabilidad entre compañeros de trabajo. Finalmente, el Apoyo (AP), es el nivel en que los directivos apoyan y brindan ánimos a sus trabajadores con la finalidad de promover un adecuado clima social.
- **Autorrealización.** Agrupa los siguientes subdimensiones: Autonomía (AU), es el nivel en que se motiva a los trabajadores para lograr autosuficiencia y mejorar su iniciativa. La Organización (OR), es el nivel que busca establecer una adecuada planificación, eficiente y que contribuya a culminar las tareas. Finalmente, Presión (PR), es el nivel en el que se presiona o se premia a los trabajadores, además del nivel del dominio en el entorno laboral.
- **Estabilidad/Cambio.** Agrupa los siguientes subdimensiones: Claridad (CL), que es el nivel de información y conocimiento sobre las reglas, normas, funciones y planes establecidos en el

trabajo. El Control (CN), es el nivel de coerción que realizan los directivos mediante sus reglas y dominios, con la finalidad de controlar y manejar las funciones de sus trabajadores. La Innovación (IN), es el nivel en el que se precisan los cambios o nuevas tendencias que pueden presentarse en el entorno laboral. Finalmente, la Comodidad (CF), es el nivel donde el entorno laboral objetivo contribuye a la obtención de un ambiente agradable para los trabajadores.

Chacón (2018) refiere que cuando analizó las dimensiones de la escala original, reportó una estructura diferente a la que se plantearon los autores, concluyendo en un cambio de sólo tres dimensiones. Las cuales se muestran a continuación:

- **Clima laboral.** Para García et al. (2014, citado por Chacón ,2018) son aquellas características que surgen de las relaciones entre colaboradores y sus respectivos empleadores, además de su influencia en la toma de decisiones, la cual se evidencia en el nivel de integración en su labor.
- **Aspectos Físicos.** Según García et al. (2014, citado por Chacón ,2018) es el nivel en que el área física puede contribuir o complicar el desempeño de los colaboradores en sus actividades. Podemos encontrar elementos tangibles o también llamados recursos materiales, entre ellos encontramos, la infraestructura, herramientas, equipos, entre otros materiales, que son utilizados para desempeñar diversas actividades en la organización.
- **Normatividad Organizacional.** Para Galaz y Ruiz (2011, citado por Chacón,2018) la normatividad organizacional es un sistema de normas en una organización, que facilita el desarrollo de la empresa sin una supervisión constante de los directivos, donde los comités de apoyo realizan estas gestiones de forma estratégica, en un ambiente donde es importante contar con leyes, reglas, normas y pautas que regulen el comportamiento de los trabajadores.

### ***Teoría de Sonia Palma.***

Palma (2004 citada por Medina ,2017), el clima laboral se entiende como la percepción de

diversos aspectos relacionados con el ambiente donde se desarrolla el trabajo, además de ser un aspecto de diagnóstico dentro de la organización, que brinda información relevante para mejorar el desempeño y optimizar la productividad de la misma; también se puede mencionar que el clima laboral lo constituye sus propias características y aspectos. Además, son los colaboradores que poseen un juicio valorativo sobre el clima laboral de su organización, lo cual influye en las relaciones y conductas con sus compañeros, empleadores, entre otros.

Así mismo, la teoría de Sonia Palma formula dimensiones las cuales se mencionan en Núñez (2021):

- **Autorrealización.** Evaluar las oportunidades de los empleados en un entorno laboral que promueva el crecimiento personal y profesional en relación con las tareas y objetivos institucionales.
- **Involucramiento Laboral.** Compromiso de los trabajadores y el nivel de identificación frente al cumplimiento de sus labores y el desarrollo de su organización.
- **Supervisión.** Valoración de la función e importancia del supervisor en las actividades laborales, en relación de apoyo y tutoría en el desempeño de actividades recurrentes y diarias del trabajador.
- **Comunicación.** Apreciación del nivel de comprensión, rapidez, precisión y congruencia de información relacionada con las operaciones internas de la organización.
- **Condiciones Laborales.** Reconoce si la organización proporciona elementos físicos, económicos y/o psicosociales, necesarios en la ejecución de funciones asignadas a cada trabajador.

### ***2.2.2. Bienestar psicológico***

Según Chapoñan (2021), desde la propuesta de Ryff, el constructo de bienestar psicológico va mucho más allá de la estabilidad de emociones agradables en un determinado tiempo o la ausencia de malestar en el individuo.

Además, Ryff planteó el concepto de bienestar psicológico, como el progreso y mejora de

aptitudes, desarrollo y crecimiento del ser humano, donde logre evidenciar principios de índole positivo (Pérez ,2017).

El bienestar psicológico es “un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social” (García y González,2000, p.588).

### **Dimensiones de bienestar psicológico.**

Para Oramas et al (2006, citado por Castillo ,2018), el bienestar psicológico contiene aspectos afectivos y valorativos en relación al sentido de la vida, así mismo es una referencia positiva sobre el vínculo del individuo con su entorno. Además, como indica Castillo (2018) está conformado por los componentes de autoconcepto, señaladas a continuación:

#### ***Autoconciencia o componente cognitivo.***

Se manifiesta en el sistema de creencias y pensamientos que tiene el individuo sobre sí mismo.

#### ***Autoestima o componente afectivo.***

Es la apreciación y valor que se tiene de sí mismo, se muestra en la forma en que se quiere y aprueba.

#### ***Autoeficacia o componente conductual.***

Relacionada con la habilidad que posee la persona para desarrollar sus proyectos y conseguir sus metas.

Por otro lado, Ryff (1989, citada por Chapoñan 2021) señala el planteamiento de seis dimensiones de bienestar psicológico, entre ellos tenemos la autoaceptación, dominio del entorno, autonomía, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y crecimiento personal, que se definen a continuación:

### ***La autoaceptación.***

Ryff y Singer (1998,citada por Perez,2017) mencionan que radica en el entendimiento de uno mismo, trabajando por revelar apropiada y detalladamente nuestras acciones, motivaciones y emociones; también es una definición más extensa que sólo autoestima, ya que incluye el conocimiento y aprobación de las fortalezas y debilidades individuales ,lo cual es parte de las razones primordiales del bienestar del ser humano, quien va buscado sentirse bien consigo mismo, conservando actitudes y conceptos objetivos hacia su persona, además de reconocer y trabajar en sus limitaciones.

### ***Relaciones Positivas.***

Esta dimensión cuenta con muchas contribuciones teóricas, entre ellas las que desarrolla Ryff, donde se plasma la gran relevancia del amor, vínculos y conexiones interpersonales e intimidad, las cuales son elementos que promueve una buena salud mental, además de que muchos estudios actuales evidencia que la soledad, el aislamiento social y la carencia de respaldo social se conectan directamente con el riesgo de padecer una enfermedad, acortando la duración de vida ;por lo que tener relaciones positivas es igual a conservar vínculos sólidos y significativos, seguridad y confianza con el entorno y capacidad de amar (Pérez ,2017).

Allardt (1996, citado por Perez,2017) establece que los vínculos sociales y amicales son importantes para las personas, lo que genera confianza, siendo esta dimensión primordial en el bienestar.

### ***Autonomía.***

Keyes et al. (2002.citados por Perez.2017), señala que los seres humanos requieren fijarse en sus doctrinas y conservar su autoridad emocional e independencia, para mantener su individualidad em condiciones sociales.

Así mismo, Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017) mencionan que los seres humanos con autonomía, cuenta con mayor capacidad para sobrellevar la influencia de la sociedad y gestionen adecuadamente su conducta.

### ***Dominio del Entorno.***

Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), indica que las teorías del desarrollo enfatizan la capacidad para lidiar e identificar circunstancias desafiantes mediante el funcionamiento y desempeño físico y mental; además señalan que los individuos que cuenta con la capacidad de dominar el entorno poseen mayor control sobre los factores del ambiente donde se desenvuelven, contribuyendo a su propio contexto.

### ***Propósito en la vida.***

Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), plantea que los seres humanos requieren un sentido en la vida, que puede ser fomentado a través de la propuesta de metas y determinación de objetivos.

Además, existen diversos enfoques que indican la importancia de hallar un propósito en la vida, el cual permite aventajar frente a la angustia, que pueda generar ciertas circunstancias complejas (Pérez ,2017); esto permitirá al individuo tomar decisiones adecuadas, resolver conflictos con seguridad y autonomía, en diversas áreas de su vida, motivándolo a cumplir con su propósito de vida.

### ***Crecimiento personal.***

El crecimiento personal como la disposición de desarrollar capacidades y autonomía, la cual se asocia con la autosuficiencia, autodeterminación, resistir y evadir la presión social, así como regular la propia conducta (Chapoñan,2021). Así mismo, Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), señalan que el crecimiento de la persona conlleva a una actividad de eficiencia y desarrollo de la habilidad y talento individual.

Pérez (2017) menciona que esta dimensión está claramente vinculada con la autorrealización del individuo. Ya que los sentimientos del individuo lo motivan a la búsqueda de crecimiento y madurez mediante el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades (Vielma y Alonso ,2010).

### **Teorías del bienestar Psicológico.**

En las diversas revisiones sobre las teorías de bienestar psicológico, podemos hallar que el bienestar psicológico y bienestar subjetivo forman parte de dos enfoques diferentes en el estudio del bienestar, una es la perspectiva eudaimónica (bienestar psicológico) que acoge al estudio del crecimiento personal, el propósito en la vida y la autorrealización y la perspectiva hedonista (bienestar subjetivo), que estudia un factor cognitivo ,complacencia con la vida propia y factores afectivos con un alto el grado de afecto positivo y nivel bajo de afecto negativo (García ,2014)

En relación a lo mencionado con anterioridad, se desprende diversas teorías que explican con amplitud las características del bienestar psicológico.

### ***Teoría multidimensional de bienestar psicológico.***

Ryff (1989, citado por Canchari,2019) refiere que es un conocimiento muy relacionado con el desarrollo positivo de la personalidad, ya que no es sólo la estabilidad entre juicios positivos y negativos, sino que está en relación a un compromiso con los cambios que existe en la vida.

La teoría multidimensional del bienestar, refiere que una persona que tenga un adecuado bienestar psicológico, debió realizar previamente una autoevaluación en relación a varios factores, como relaciones óptimas, crecimiento humano, sentido de vida, entre otros; además facilita la comprensión exhaustiva del ser humano desde un enfoque global ,dejando de lado el enfoque de salud-enfermedad, donde el papel del individuo es pasivo ,evocándose sólo en abordar un malestar existente con tratamiento farmacológico.(Chapoñan ,2021).

Díaz y Sánchez (2002, citados por Perez,2017) señala que el ser humano es percibido de modo

multidimensional, prestado mayor relevancia al crecimiento del individuo y al desarrollo de su potencialidad. Así mismo, este modelo admite que el ser humano tiene la opción de reconocer sus virtudes en cada área, analizarlas y potenciarlas, además de fomentar y desarrollar nuevas habilidades (Pérez,2017).

### ***Teoría de la Psicología positiva.***

La psicología positiva se orienta a la salud, al bienestar subjetivo y psicológico, al crecimiento y la autorrealización personal. (García ,2014).

Además, Seligman (2011, citado por García ,2014) menciona que la felicidad puede ser relacionada de forma positiva con el desarrollo del carácter del individuo; también se relaciona con el fortalecimiento de las emociones positivas las que sirven de recurso para solucionar incidentes futuros y situaciones de crisis, a su vez manteniendo el optimismo y esperanza de obtener resultados positivos, los cuales contribuyen al desarrollo y maduración del individuo.

Seligman (2011) señala que la felicidad puede plasmarse en tres elementos que son: emoción positiva, compromiso y significado, las cuales son más factibles de medir y definir. Estos elementos son los siguientes:

Emoción positiva es lo que sentimos: placer, éxtasis, calidez, confort y cosas por el estilo, con cual se puede relacionar con la "vida placentera".

El compromiso es acerca del flujo: ser uno con la música, detener el tiempo y perder la conciencia de uno mismo durante una actividad absorbente, esto se relaciona con la "vida comprometida".

El significado consiste en la vida significativa que consiste en pertenecer y servir a algo que crees que es más grande que uno mismo, como: religión, partido político, etc.

### **Evaluación de bienestar psicológico.**

A través del tiempo el constructo de bienestar psicológico ha evolucionado, hasta llegar a un enfoque global y multidimensional, que favorezca al desarrollo del potencial humano; por lo que Ryff y Casullo, además de brindar sus conceptos, desarrollaron instrumentos para medir psicométricamente el bienestar psicológico, donde Carol Ryff definió conceptualmente seis dimensiones, además contó con una escala conformada por 120 ítems (Chapoñan,2021).

Refiere Diaz et al. (2006) que, para medir las dimensiones, se desarrolló el instrumento conocido como Escalas de Bienestar Psicológico (EBP), se definió teóricamente seis dimensiones y posteriormente tres investigadores realizaron 80 ítems por cada dimensión, siendo evaluadas y ajustadas, seleccionado 32 por escala, en una prueba piloto con una muestra de 321 adultos, posteriormente eliminaron 12 ítems por escala, quedando finalmente con 20 ítems por escala, siendo 120 ítems en total. Fue así que posteriormente se realizaron más estudios sobre el modelo multidimensional y su medición psicométrica, realizándose adaptaciones y cambios en la cantidad de ítems. Así mismo, señala que la propuesta de Dierendonck, con una versión de 39 ítems, con una consistencia interna, con resultados entre 0,78 y 0,81 fue tomado como referencia por Diaz y sus colaboradores para plantear una investigación para realizar una adaptación de la prueba en la población española (Diaz et al. ,2006).

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

***Clima Social laboral.*** Moss (1974, citado en Chacón,2018) refiere que es el ambiente social donde se desempeñan los trabajadores; además da a conocer como los aspectos físicos y sociales afectan a cada miembro de las organizaciones y como el ambiente laboral puede influir en ella misma y en otros ambientes donde se desenvuelve el individuo.

***Clima laboral.*** Para García et al. (2014, citado por Chacón ,2018) son aquellas características que surgen de las relaciones entre colaboradores y sus respectivos empleadores, además de su

influencia en la toma de decisiones, la cual se evidencia en el nivel de integración en su labor.

**Aspectos Físicos.** Para Según García et al. (2014, citado por Chacón ,2018) es el nivel en que el área física puede contribuir o complicar el desempeño de los colaboradores en sus actividades.

**Normatividad Organizacional.** Para Galaz y Ruiz (2011, citado por Chacón,2018) la normatividad organizacional es un sistema de normas en una organización, que facilita el desarrollo de la empresa sin una supervisión constante de los directivos, donde los comités de apoyo realizan estas gestiones de forma estratégica, en un ambiente donde es importante contar con leyes, reglas, normas y pautas que regulen el comportamiento de los trabajadores.

**Bienestar Psicológico.** Pérez (2017), menciona que Ryff planteó el concepto como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde la persona logra evidenciar valores de actividad positiva.

**La autoaceptación.** Ryff y Singer (1998,citada por Perez,2017) mencionan que radica en el conocimiento de sí mismo, trabajado por descubrir de forma apropiada y detallada nuestras acciones, motivaciones y emociones, también es una definición más extensa que sólo autoestima, ya que incluye el conocimiento y aprobación de las fortalezas y debilidades individuales ,lo cual es parte de las razones primordiales del bienestar del ser humano, quien va buscado sentirse bien consigo mismo, reconociendo sus limitaciones y manteniendo actitudes objetivas hacia sí mismo.

**Relaciones Positivas.** Pérez (2017) señala que esta dimensión cuenta con muchas contribuciones teóricas, entre ellas las que desarrolla Ryff, donde se plasma la trascendencia del amor, las relaciones interpersonales y la intimidad, las cuales son elementos que promueve una buena salud mental, además de que muchos estudios actuales evidencia que el retraimiento social, la soledad, y la falta de soporte social están directamente conectados con el peligro de sufrir una enfermedad, y disminuye el período de vida ;por lo que tener relaciones positivas es igual a mantener relaciones solidas

significativas, lazos sociales, confianza con su entorno y la capacidad de amar.

***Autonomía.*** Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017) mencionan que los seres humanos con autonomía, cuenta con mayor capacidad para sobrellevar la influencia social y regular adecuadamente su comportamiento.

***Dominio del Entorno.*** Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), indica que las teorías del desarrollo resaltan la capacidad de manejar y reconocer situaciones difíciles a través del funcionamiento físico y mental; además señalan que los seres humanos que cuenta con la capacidad de dominio del entorno tienen mayor control sobre el mundo, contribuyendo en el ambiente de su entorno.

***Propósito en la vida.*** Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), plantean que los seres humanos requieren un sentido en la vida, que puede ser fomentado a través de la propuesta de metas y determinación de objetivos.

***Crecimiento personal.*** Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), señala que el crecimiento personal implica una actividad efectiva y desarrollo de la potencialidad individual.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

HO: No existe relación directa entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

Ha: Existe relación directa entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### 3.2. Hipótesis Específica

- H<sub>e1</sub>: Existe relación directa entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- H<sub>o1</sub>: No existe relación directa entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- H<sub>e2</sub>: Existe relación directa entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- H<sub>o2</sub>: No existe relación directa entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- H<sub>e3</sub>: Existe relación directa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.
- H<sub>o3</sub>: No existe relación directa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### 3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

##### 3.3.1. Definición Conceptual

**Clima Social laboral.**

Moss (1974, citado por Chacón,2018) refiere que es el ambiente social donde se desempeñan los trabajadores; además da a conocer como los aspectos físicos y sociales afectan a cada miembro de las organizaciones y como el ambiente laboral puede influir en ella misma y en otros ambientes donde se desenvuelve el individuo.

### **Bienestar psicológico.**

Ryff (1989, citado por Perez,2017) El bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.

### ***3.3.2. Definición Operacional***

#### **Clima Social laboral.**

Se investigó Clima Social Laboral según la escala de Clima Social Laboral WES de Moss y Trickett adaptada al Perú por la tesista Geidy Lizeth Chacón Salazar en el 2018; la cual cuenta con las dimensiones de clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional. Además, el instrumento contiene con 15 ítems.

#### **Bienestar psicológico.**

Se investigó el Bienestar Psicológico según la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada al Perú por la tesista Naomi Del Pilar Álvarez Solórzano en el año 2019, la cual cuenta con los indicadores de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Así misma consta de 30 ítems.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

Ruiz y Valenzuela (2022) mencionan que el método científico, “es un procedimiento intelectual que realiza el investigador de una manera lógica y ordenada con la finalidad de develar la ocurrencia del acontecimiento que se da en la realidad y conocer la verdad” (p.18). Por lo tanto, el método general que se utilizó para la investigación fue el método científico.

Además, se utilizó como método específico, el hipotético deductivo. Por lo que, Sánchez et al. (2018) refiere que, “es un método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar” (p.91).

#### **4.2. Tipo de Investigación**

Según Ruiz y Valenzuela (2022), la investigación básica “es un tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica” (p.17), la cual fue utilizada para indagar e incrementar conocimientos sobre las variables a investigar.

#### **4.3. Nivel de Investigación**

De acuerdo con los autores Sánchez et al. (2018), el nivel de investigación relacional, “es el estudio que mide la asociación o relación entre dos o más variables; se expresa en indicadores de correlación” (p.65). Así mismo, tiene como objetivo conocer el grado de asociación de dichas variables.

Por lo cual, la presente investigación buscó establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### 4.4. Diseño de la Investigación

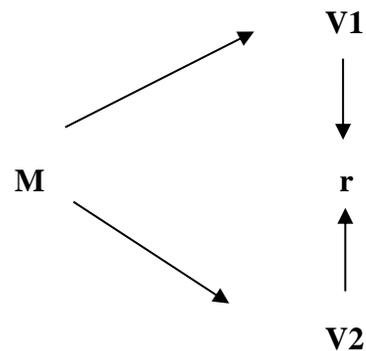
Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el diseño no experimental, “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.175). Por lo que no se puede controlar directamente las variables que serán estudiadas.

Sánchez et al. (2018) indican que la investigación transversal o transeccional, “es un diseño de investigación descriptiva que recoge información de diferentes grupos muestrales a un mismo tiempo para compararlos” (p.51).

El diseño correlacional según Sánchez et al. (2018), “es el diseño de investigación que tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio. Funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables” (p.17).

Por lo que, la presente empleó el diseño no experimental transversal correlacional.

#### Esquema o diseño:



#### Donde:

- **M** = Muestra (110 colaboradores administrativos de una Municipalidad de Huancayo)
- **V1** = Clima social laboral
- **r** = Relación

- V2= Bienestar psicológico

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población

La población según Sánchez et al. (2018), “es el total de un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados” (p.102).

Por lo que, nuestra población estuvo conformada por 400 trabajadores de las diversas áreas de Municipalidad Distrital de Chilca.

### 4.5.2. Muestra

La muestra según Sánchez et al. (2018), “es el conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (p.93). Siendo la muestra el número de individuos seleccionados para desarrollar la investigación.

Por ello, la muestra de la investigación estuvo conformada por 110 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chilca de las siguientes áreas: Gerencia de Administración, Gerencia de Planificación y Presupuesto , Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de Obras Públicas, Gerencia de Desarrollo Económico y turismo, Gerencia de Desarrollo Social , Gerencia de Desarrollo Urbano y Sub gerencia de Imagen Institucional; ya que se obtuvo el permiso respectivo para desarrollar la aplicación de los instrumentos.

#### **Tabla 1.**

*Personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*

Unidad	Población	Muestra
Varones	258	79
Mujeres	142	31
Total	400	110

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.5.3. Tipo de Muestreo**

Según Sánchez et al. (2018) el muestreo no probabilístico, “es aquel en el que no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra” (p.181).

El muestreo fue intencional o también llamado criterial, según Sánchez et al. (2018), es un “muestreo no estadístico o no probabilístico en el que los casos o individuos se seleccionan según criterio del investigador” (p. 94). Es así que del total de la población (400 colaboradores) fue seleccionada la muestra (110 colaboradores administrativos), la cual fue tomada según la información brindada por la Municipalidad distrital de Chilca, en relación a la cantidad y características del personal que conforma las áreas administrativas.

##### **Criterios de inclusión.**

- Colaboradores administrativos
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores mayores de 18 años
- Colaboradores que firmaron el consentimiento informado

##### **Criterios de exclusión.**

- Colaboradores que realizaron el servicio de vigilancia, serenazgo, parques y jardines, limpieza, entre otros).
- Colaboradores que se encontraron de vacaciones durante el mes de Julio.
- Colaboradores que solicitaron papeleta de salida durante el día de la aplicación.
- Colaboradores que realizaron labores que no pueden ser interrumpidas.
- Colaboradores que no firmaron el consentimiento informado

## 4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 4.6.1. Técnica

La técnica que se utilizó para realizar la investigación y recolectar adecuadamente la información fue la encuesta, que para Sánchez et al. (2018), “es un procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo, en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formada por un conjunto de cuestiones o reactivos” (p.59).

### 4.6.2. Instrumento

Así mismo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que Según Ruiz y Valenzuela (2022), “es un conjunto de propuestas estructuradas, que registrarán las opiniones de los respondientes, con la cual se podrá verificar la hipótesis” (p.71).

Los instrumentos utilizados para la investigación, fueron la Escala de Clima Social Laboral de WES y Escala de bienestar psicológico de Ryff, se muestran a continuación:

#### **Ficha técnica del instrumento de escala de clima social laboral.**

Nombre del instrumento	: Escala de clima social laboral (WES)
Autor	: R. H. Moss, B.S. Moss y E. J. Trickett
Año de Creación	:1974
Procedencia	: Estados Unidos:
Adaptación Mexicana	: García et al. (2014)
Adaptación Peruana	: Chacón Salazar Geidy Lizeth (2018)
Adaptación para la investigación	: Osorio de la Torre Jheimy Jhamin Yumiko Hilario Ramos Erika Brizset

Año	: 2023
Objetivo	: Examina aspectos socio-ambientales y relaciones personales en el trabajo.
Aplicación	: Adolescentes y adultos
Tipo de Aplicación	: Individual y colectivo
Tiempo de Aplicación	:20 minutos
Número de Ítems	:15 ítems
Ámbito	: Organizacional

### ***Descripción Del Instrumento.***

La escala de Clima Social Laboral (WES de Moss) fue creada en 1974, la cual contiene 90 ítems y posteriormente en el 2008 fue revisada nuevamente por Rudolf Moss presentando sus tres dimensiones y sus 10 sub dimensiones; además se realizó una adaptación española por Fernández-Ballesteros y Sierra (1984) , la cual contiene 90 ítems y está conformado por tres dimensiones: Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio, además contiene diez sub dimensiones: Cohesión, implicación, apoyo, organización, presión, autonomía, control, claridad, comodidad e innovación. Así mismo, se realizó una adaptación mexicana en el año 2014, la cual modifica el número de ítems de la escala anterior, contando en su nueva estructura con 18 ítems, además de determinar una nueva estructura factorial, las dimensiones son: Clima Laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional. También se cuenta con una adaptación peruana realizada por Geidy Chacón Salazar en el 2018, que cuenta con 15 ítems, que se distribuyen de la siguiente manera: Clima Laboral presenta 9 ítems, Aspectos Físicos contiene 3 ítems, Normatividad organizacional posee 4 ítems y la estructura factorial presenta 1 indicador que contiene 2 ítems provenientes de la dimensión original

Estabilidad/cambio.

Esta Escala asigna los puntajes de la siguiente manera: 1= Totalmente Desacuerdo; 2= Muy en Desacuerdo; 3= En Desacuerdo; 4= De Acuerdo; 5= Muy de Acuerdo; 6= Totalmente Desacuerdo.

***Validez y Confiabilidad de la Escala de Clima Social Laboral de Adaptación Mexicana.***

Para realizar la adaptación mexicana se solicitó la participación de instituciones del sector público y privado y así se pudo acceder a los trabajadores. Así mismo, se procedió la revisión por 7 jueces expertos especialistas en el idioma inglés, después se realizó la traducción de los 90 ítems de la escala original de manera literal del inglés al español analizando la redacción. En relación al análisis fiabilidad, 47 reactivos obtuvieron 0.828 en el alfa de Cronbach, al eliminar 25 reactivos, se modificó a un Alfa de Cronbach de 0.843, por lo que se decidió eliminar 72 reactivos, quedando 18 ítems en la escala de adaptación mexicana.

***Validez y Confiabilidad de la Escala de Clima Social Laboral de Adaptación Peruana***

Según Chacón (2018) en la investigación se realizó una prueba piloto, aplicando el instrumento de 18 ítems validado por 5 expertos a 70 trabajadores del sector público; así mismo se realizó el Alfa de Cronbach donde el resultado fue de .936 lo que indica que el instrumento presenta consistencia interna. Posterior a lo mencionado, se aplicó el instrumento a la muestra de 331 trabajadores, dando como resultado un ajuste adecuado y próximo a la normalidad, con varianza común entre los ítems con valores por encima de 0.40, lo que indica valores adecuados.

- **Confiabilidad:**

Según Chacón (2018) la confiabilidad por consistencia interna, indicó que el coeficiente de omega de McDonald y alfa de Cronbach presentan valores de .858 y .843, lo que indica que la confiabilidad es alta y permite determinar la consistencia interna del instrumento. Así mismo, la confiabilidad por dimensiones arrojó lo siguiente: Clima laboral tiene un Alfa de Cronbach de 0.832

y Omega de .843, la cual es adecuada; en aspectos físicos el Alfa de Cronbach de .678, y Omega de .725, la cual es aceptable y en la Normatividad Organizacional el Alfa de Cronbach de .768 y un Omega de .776.

- Validez.

Según Chacón (2018), la evidencia de validez de la estructura interna del constructo se efectuó por el método del análisis factorial confirmatorio, dando como resultado la reagrupación de los ítems en 3 dimensiones, eliminando 3 ítems y quedando 15 ítems para el nuevo modelo de escala. Así mismo, los estadísticos de contraste a considerar muestran criterio menor a 3 ( $X^2 / gl = 2.044$ ), indicando que el nuevo modelo presenta estimaciones aceptables de manera global.

#### **Ficha técnica del instrumento de bienestar psicológico**

Nombre del instrumento	: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
Autor	: Carol Ryff
Año de Creación	: 1995
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación Española	: Díaz et al. (2006)
Adaptación Peruana	: Álvarez Solórzano Naomi Del Pilar (2019)
Adaptación para la investigación	: Hilario Ramos Erika Brizset Osorio de la Torre Jheimy Jhamin Yumiko
Año	: 2023
Objetivo	: Determinar el nivel de bienestar psicológico.
Aplicación	: Adolescentes y adultos, nivel cultural mínimo para la comprensión de instrucciones y

enunciados de la herramienta de evaluación.

: Individual y colectivo

Tipo de Aplicación :20 minutos

Tiempo de Aplicación :30 ítems

Número de Ítems

### ***Descripción Del Instrumento.***

La escala de Bienestar Psicológico fue creada por Carol Ryff 1995, siendo adaptada a la versión española por Díaz et al. (2006) y posteriormente se realizaron diversas adaptaciones, entre ellas se encuentra la adaptación peruana en el año 2019 por Naomi Del Pilar Álvarez Solórzano. La escala propuesta inicialmente muestra discernimientos únicos de evaluación de una buena dinámica psicológica y valora seis dimensiones eficientes del bienestar psicológico establecido sobre requerimientos y aspectos que describen a un individuo con respecto a su salud mental.

### ***Dimensiones del instrumento.***

- **Autoaceptación** es parte de la autoestima, además se relaciona con el conocimiento de sí mismo.
- **Relaciones positivas** relacionado con mantener lazos que involucre confianza y empatía con otros.
- **Autonomía** relacionada con la individualidad de las diferentes esferas de la vida del individuo manteniendo su autoridad y capacidad de tomar decisiones de forma independiente.
- **Dominio del entorno** En relación a ser eficaz (nivel personal)
- **Crecimiento Personal** La idea de aprendizaje positivo del individuo.
- **Sentido en la vida** vinculado con la motivación para desarrollarse.

Para la medición del bienestar psicológico, se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Díaz et al. (2006), adaptación española de la versión desarrollada por D. van Dierendonck (2004) del

instrumento original de Carol Ryff (1989), la cual está compuesta por 39 ítems con un formato de respuesta de tipo Likert con valores comprendidos entre 1 y 6, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 6 “totalmente de acuerdo”.

***Validez y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico de Adaptación española.***

Díaz et al. (2006) indica que el estudio fue desarrollado con una población de 467 personas con edades entre 18 y 72 años, además se realizó la traducción total de los ítems de la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff propuesta por Van Dierendonck en el año 2004, posteriormente se retradujo las dos versiones de la escala en castellano, comparándolas y llegando todos los traductores a una versión final, la cual cuenta con seis escalas y 39 ítems. Así mismo, la consistencia interna en las escalas exceptuando la dimensión de “crecimiento personal” ( $\alpha = 0,68$ ) que sólo es aceptable; son buenas, donde sus valores son entre 0,71 y 0,83, las que son similares a las puntuaciones obtenidas en la escala original propuesta por Van Dierendonck. Por otro lado, la validez factorial fue comprobada por el análisis factorial confirmatorio (método de estimación: máxima verosimilitud), donde se empleó el programa AMOS 5.0. Finalmente, en esta versión adaptada se mantienen y mejoran, los niveles de consistencia ( $\alpha$  de Cronbach = 0,84 a 0,70), mostrando un nivel de ajuste excelente.

***Validez y Confiabilidad de la Escala de Bienestar Psicológico de Adaptación Peruana***

Álvarez (2019) indica que los resultados de la validez y confiabilidad del test de bienestar psicológico se muestra de la siguiente manera:

- Validez

Según Álvarez (2019) A raíz de la obtención de calificaciones mediante el criterio de jueces, se apreció el coeficiente de V de Aiken. Contando con la participación de 11 jueces y la calificación tanto de la dimensión representación y claridad estuvo comprendida por valores entre 1 y 5, el

coeficiente de la V de Aiken mínima aceptable fue de .70. Los resultados, a dictamen de los jueces, señalan que los ítems mostraron niveles estadísticamente significativos para el coeficiente de V de Aiken a un nivel de  $p < .05$ .

- **Confiabilidad**

Según Álvarez (2019), con la finalidad de recabar evidencias de confiabilidad de las puntuaciones del instrumento estudiado, se practicó el método de consistencia interna hallando el coeficiente omega.

Para contemplar un valor aceptable de la convicción de confiabilidad de las puntuaciones, el coeficiente omega, debe hallarse en un rango de .70 y .90. En este estudio, se encontró un coeficiente de .96, lo cual expone que el valor del coeficiente se encuentra en un nivel por encima del rango aceptado. En adición, se calculó el error estándar de medición (EEM), a partir del coeficiente omega obtenido, el cual fue de 0.134.

Propuesto los instrumentos de evaluación para la investigación, se realizó la validez de contenido, a través de 3 jueces expertos con experiencia en el campo, así mismo, se realizó la prueba piloto con 15 participantes quienes contaron con características similares para realizar la confiabilidad. Además, se realizó el respectivo análisis factorial, que según Sánchez et al (2018), “es una técnica de análisis estadístico basado en las correlaciones múltiples entre variables” (p.18). Esta técnica permite medir con facilidad conceptos complejos que contienen diversas variables, las cuales se pueden integrar en factores, que pueden ser unidades o dimensiones.

### **Prueba Piloto.**

#### ***Piloto de clima social laboral.***

**Tabla 2.***Resumen de procesamiento de casos de clima social laboral*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluidos	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 3.***Estadísticas de fiabilidad de clima social laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	15

*Nota:* Resultado de Estadísticas de fiabilidad

Por lo que siendo alfa de Cronbach 0,872, se concluye que es un instrumento confiable

***Piloto de bienestar psicológico.***

**Tabla 4.***Resumen de procesamiento de casos de bienestar psicológico*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluidos	0	,0
Total		15	100,0

*Nota:* Resultado de Estadísticas de fiabilidad

**Tabla 5.***Estadísticas de fiabilidad de bienestar psicológico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	15

*Nota:* Resultado de Estadísticas de fiabilidad

Por lo que siendo alfa de Cronbach 0,916, se concluye que es un instrumento confiable.

## Análisis factorial.

### *Análisis factorial clima social laboral*

El análisis de validez de constructo se halló con el análisis factorial exploratorio, teniendo el siguiente resultado:

**Tabla 6**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,838
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	628,266
	Gl	105
	Sig.	,000

**Interpretación:** En los resultados se aprecia que (KMO = ,838, siendo muy cercano a 1 se entiende una distribución de factores aceptable). La prueba de esfericidad de Barlet es 628,266, cuyos resultados nos muestran una adecuada validez de constructo de las dimensiones y la distribución de los ítems.

**Tabla 7**

*Análisis de componentes principales*

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,797
VAR00002	1,000	,811
VAR00003	1,000	,804
VAR00004	1,000	,622
VAR00005	1,000	,659
VAR00006	1,000	,512
VAR00007	1,000	,776
VAR00008	1,000	,792
VAR00009	1,000	,564
VAR00010	1,000	,629
VAR00011	1,000	,611

VAR00012	1,000	,710
VAR00013	1,000	,763
VAR00014	1,000	,706
VAR00015	1,000	,648

*Método de extracción:* análisis de componentes principales.

***Análisis factorial de bienestar psicológico.***

El análisis de validez de constructo se halló con el análisis factorial exploratorio, teniendo el siguiente resultado:

**Tabla 8**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,860
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2143,630
	Gl	435
	Sig.	,000

**Interpretación:** Los resultados aprecian que (KMO = ,860, siendo muy cercano a 1 se entiende una distribución de factores aceptable) Prueba de esfericidad de Barlet 2143,630. Cuyos resultados nos muestran una adecuada validez de constructo de las dimensiones y la distribución de los ítems.

**Tabla 9**

*Análisis de componentes principales*

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,740
VAR00002	1,000	,697
VAR00003	1,000	,700
VAR00004	1,000	,558
VAR00005	1,000	,720
VAR00006	1,000	,739
VAR00007	1,000	,795
VAR00008	1,000	,688

VAR00009	1,000	,753
VAR00010	1,000	,741
VAR00011	1,000	,637
VAR00012	1,000	,753
VAR00013	1,000	,655
VAR00014	1,000	,661
VAR00015	1,000	,696
VAR00016	1,000	,706
VAR00017	1,000	,728
VAR00018	1,000	,756
VAR00019	1,000	,741
VAR00020	1,000	,751
VAR00021	1,000	,800
VAR00022	1,000	,847
VAR00023	1,000	,718
VAR00024	1,000	,877
VAR00025	1,000	,731
VAR00026	1,000	,659
VAR00027	1,000	,728
VAR00028	1,000	,744
VAR00029	1,000	,817
VAR00030	1,000	,704

Método de extracción: análisis de componentes principales.

#### **Procedimiento para la recolección de datos.**

- Se presentó un documento formal (oficio) en mesa de partes de la Municipalidad Distrital de Chilca, dirigida al alcalde de la Municipalidad, requiriendo el permiso para realizar la investigación con sus colaboradores dentro de sus instalaciones.
- Se presentó una solicitud a la Municipalidad Distrital de Chilca, dirigida al jefe de Personal, requiriendo el permiso para realizar la aplicación de los instrumentos al personal administrativo.
- Se realizó la coordinación con el jefe de personal, para que brinde el permiso y las fechas respectivas para la aplicación de los instrumentos a sus colaboradores.
- Se realizó la presentación respectiva con cada una de las áreas que cuenta con personal

administrativo, para informarles sobre la aplicación de los instrumentos.

- Se hizo firmar el consentimiento informado a cada colaborador, para posteriormente aplicar los instrumentos de evaluación.
- Se informó al jefe de personal sobre el desarrollo y culminación de la aplicación de instrumentos y recojo de información.
- Se organizó los datos recogidos, mediante el procesamiento y análisis de datos, para obtener los resultados los cuales serían plasmados en el informe final de la investigación.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

##### ***4.7.1. Estadística descriptiva***

Según Sánchez y Reyes (2015), “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de recoger datos de una realidad o una experiencia realizada” (p.197). Las cuales se representaron en tablas de frecuencia, porcentaje, gráficos, entre otros; donde se plasmó los datos obtenidos.

##### ***4.7.2. Estadística inferencial***

Como manifiestan Sánchez y Reyes (2015):” En la inferencia estadística se compara dos o más grupos de datos para poder determinar si las posibles diferencias al encontrarse entre ellos son diferencias reales o son debidas solamente al azar” (p.209).

Por lo tanto, para esta investigación se contó con las pruebas estadísticas no paramétricas y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las variables de clima social laboral y bienestar psicológico son de tipo ordinal cualitativa. Así como lo indica Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el Coeficiente de rho de Spearman, es una medida de correlación para aquellas variables en un nivel ordinal, donde los sujetos que pertenecen a la muestra pueden ordenarse jerárquicamente.

Fórmula Rho de Spearman:

$$r^s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por otro lado, para los datos obtenidos de los instrumentos de evaluación, se utilizó el paquete estadístico SPSS -V 24, para el respectivo procesamiento de datos y que sirvió para realizar el análisis descriptivo a través de frecuencias y porcentajes.

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación**

El reglamento general de investigación (2019) estableció que el artículo número 27 hace referencia a la protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales, por lo que previa coordinación con la oficina encargada del área de personal y posteriormente emitida la carta de aceptación de la ejecución de la investigación por parte de la Municipalidad; se realizó una presentación dirigida a los colaboradores administrativos, dándoles a conocer la información necesaria y pertinente de la presente investigación, así como de su desarrollo , aplicación de los instrumentos ,interpretación y la entrega de resultados. Posteriormente se informó sobre la confidencialidad y privacidad de sus datos, para solicitar el consentimiento informado y expreso, el cual se entregó a cada colaborador en la fecha programada de aplicación de instrumentos y de ese modo contar con la participación voluntaria de cada colaborador administrativo.

Así mismo, asegurando el bienestar e integridad de los participantes, se protegió la integridad física, emocional y mental de cada colaborador administrativo, por lo que se planteó informar a las áreas respectivas de la Municipalidad y a nuestros asesores frente a cualquier suceso inesperado durante el desarrollo de la investigación, con la finalidad de actuar pertinentemente ,ya sea tomando o implementado acciones frente a la promoción, prevención y atención de la salud integral del colaborador.

Durante las etapas y la duración del proceso de la investigación, se buscó absolver todas las dudas que indiquen los participantes, brindando la información real, necesaria y coherente para reforzar sus conocimientos, con el objetivo de garantizar la veracidad de la investigación.

Por otro lado, el artículo número 28 se planteó con referencia a la ejecución pertinente, original y coherente de la investigación, para lo cual en coordinación con el área de personal de la Municipalidad se estableció las fechas y horarios oportunos para la presentación, recolección de datos y entrega de resultados de la investigación. Además, se garantizó la confidencialidad y anonimato de las personas investigadas, por lo que la información personal y respuestas brindadas fueron manejadas con responsabilidad, para lo cual se emitió un compromiso de confidencialidad al alcalde de la Municipalidad para dejar garantía del manejo de la información recogida.

Los investigadores asumieron en todo momento la responsabilidad de la investigación, por lo que para garantizar la veracidad de la información que contenga la investigación, así como la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos, se redactó un compromiso de autoría.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

##### 5.1.1. Resultados de la variable 1: Clima Social Laboral

**Tabla 10**

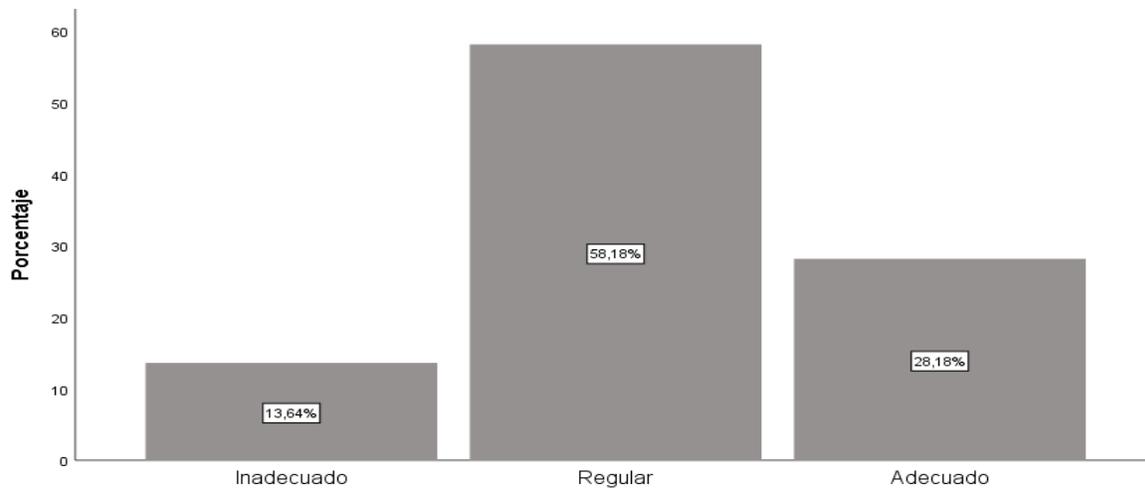
*Clima social laboral en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	13,6%
Regular	64	58,2%
Adecuado	31	28,2%
Total	110	100,0%

*Nota:* Niveles de Clima social laboral

**Figura 1.**

*Clima social laboral en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*



*Nota:* Niveles de clima social laboral del personal administrativo

#### Interpretación

De los resultados obtenidos, en la tabla y figura se aprecia que son 15 colaboradores del personal administrativo que representan el 13,6% de la muestra consideran inadecuado el clima social

laboral, 64 colaboradores representan el 58,2% de la muestra considerando un clima social laboral regular y 31 colaboradores que representa el 28,2% de la muestra, consideran adecuado el clima social laboral.

**Tabla 11**

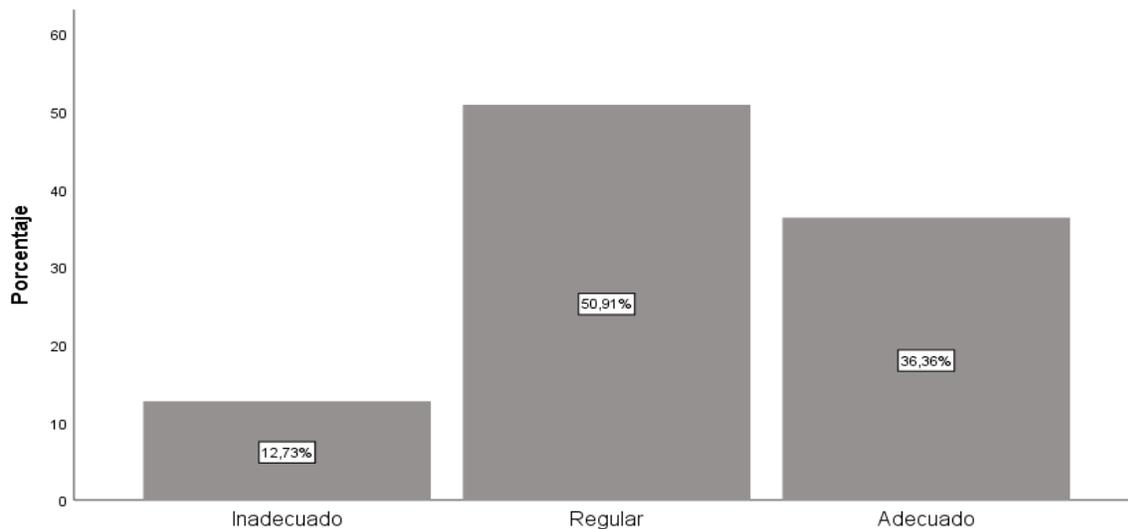
*Dimensión clima laboral en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	14	12,7%
Regular	56	50,9%
Adecuado	40	36,4%
Total	110	100,0%

*Nota:* Niveles de la dimensión Clima laboral

**Figura 2.**

*Dimensión clima laboral en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*



*Nota:* Niveles de la dimensión clima laboral del personal administrativo

### **Interpretación**

De los resultados obtenidos, en la tabla y la figura se aprecia que 14 colaboradores del personal administrativo que representa el 12,7% de la muestra, consideran inadecuado el clima

laboral, 56 colaboradores que representa el 50,2% de la muestra consideran un nivel regular y 40 colaboradores que representa el 36,4% de la muestra consideran un nivel adecuado de clima laboral.

**Tabla 12**

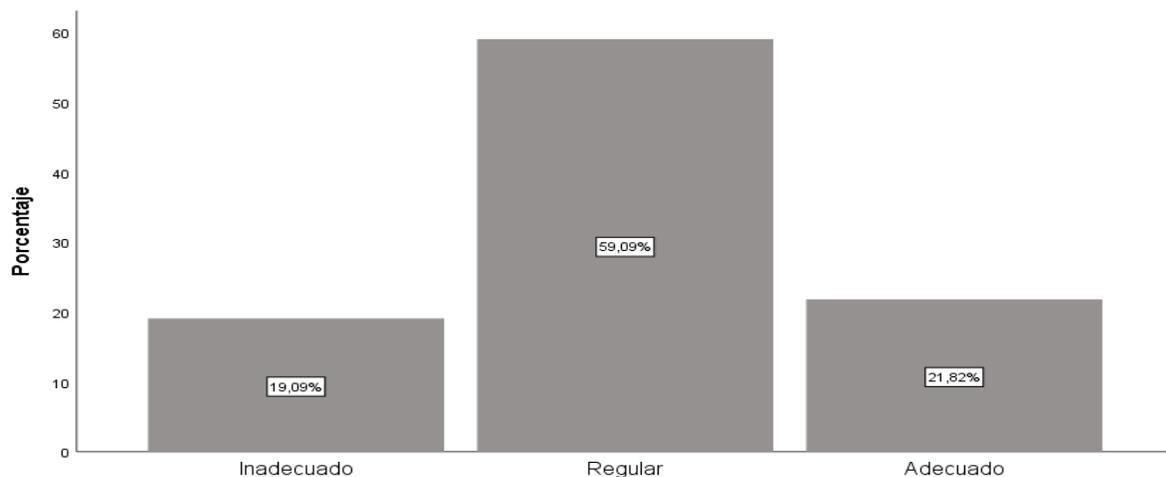
*Dimensión aspectos físicos en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	21	19,1%
Regular	65	59,1%
Adecuado	24	21,8%
Total	110	100,0%

*Nota:* Niveles de la dimensión aspectos físicos

**Figura 3.**

*Dimensión aspectos físicos en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*



*Nota:* Niveles de la dimensión aspectos físicos del personal administrativo

### **Interpretación**

De los resultados obtenidos, en la tabla y la figura se aprecia que 21 colaboradores del personal administrativo que representa el 19,1% de la muestra, consideran inadecuado el aspecto físico, 65 colaboradores que representa el 59,1% de la muestra consideran un nivel regular y 24

colaboradores que representa el 21,8% de la muestra consideran adecuado el aspecto físico del clima social laboral.

**Tabla 13**

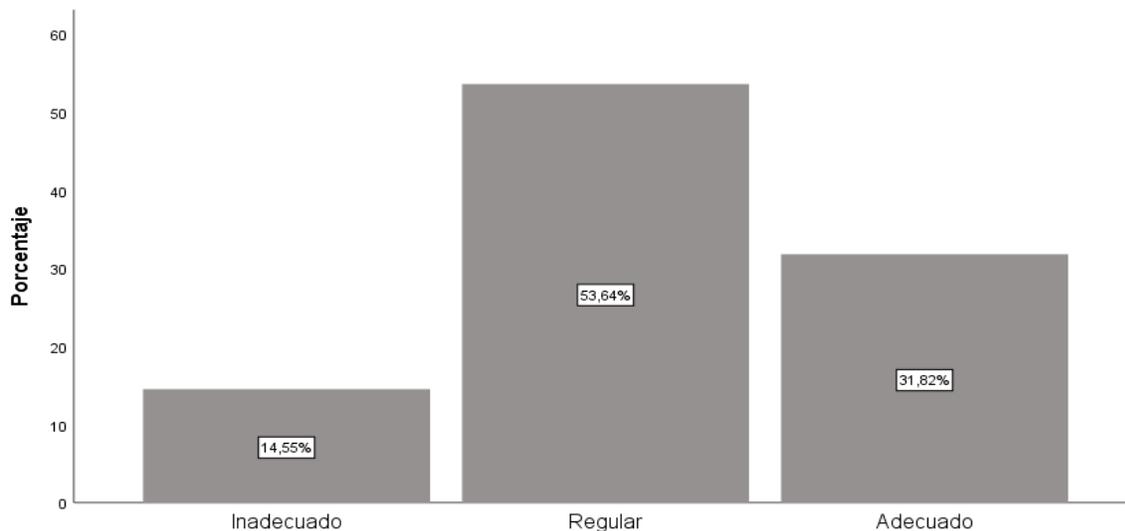
*Dimensión normatividad organizacional en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	14,5%
Regular	59	53,6%
Adecuado	35	31,8%
Total	110	100,0%

*Nota:* Niveles de la dimensión normatividad organizacional

**Figura 4.**

*Dimensión normatividad organizacional en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*



*Nota:* Niveles de la dimensión normatividad organizacional del personal administrativo

### **Interpretación**

De los resultados obtenidos, en la tabla y la figura se aprecia que 16 colaboradores del personal administrativo que representa el 14,5% de la muestra, consideran inadecuado la

normatividad organizacional, 59 colaboradores que representan el 53,6% de la muestra consideran un nivel regular y 35 colaboradores que representa el 31,8% de la muestra consideran adecuado la normatividad organizacional del clima social laboral.

### 5.1.2. Resultados de la variable 2: Bienestar Psicológico

**Tabla 14**

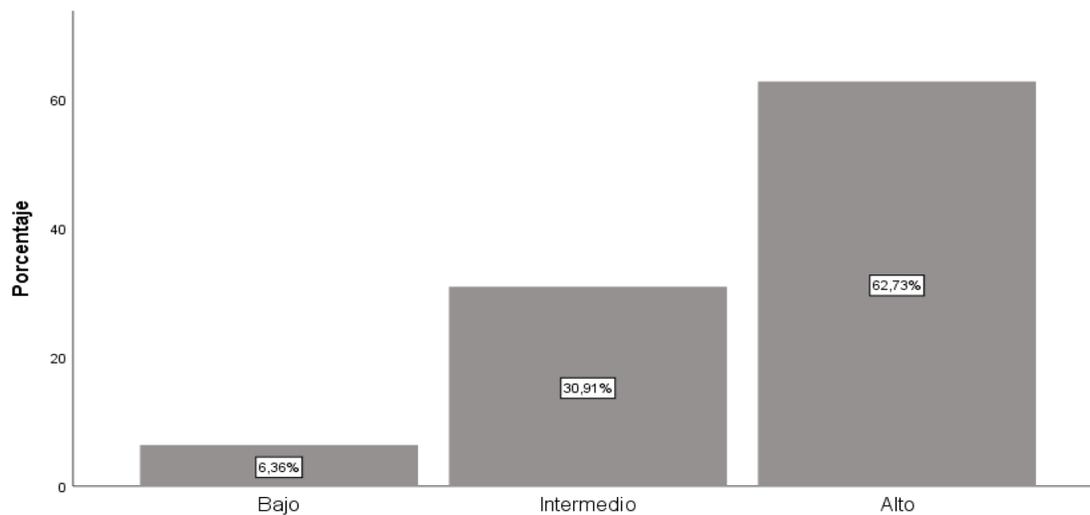
*Bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6,4 %
Intermedio	34	30,9%
Alto	69	62,7%
Total	110	100,0%

*Nota:* Niveles de Bienestar Psicológico

**Figura 5.**

*Bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*



*Nota:* Niveles de Bienestar Psicológico del personal administrativo

### Interpretación

De los resultados obtenidos, en la tabla y la figura se aprecia que 7 colaboradores del personal administrativo que representa el 6,4% de la muestra consideran nivel bajo de bienestar psicológica, 34

colaboradores que representa el 30,9% de la muestra consideran un nivel regular y 69 colaboradores que representa el 62,7% de la muestra consideran un nivel alto de bienestar psicológico.

## 5.2. Logro de objetivos

### 5.2.1. Logro del objetivo general

En la presente investigación se formuló el objetivo: “Establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023”. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 15**

*Relación de clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo.*

			Bienestar psicológico			
			Bajo	Intermedio	Alto	Total
Clima social	Inadecuado	f	4	6	5	15
		%	3,6%	5,5%	4,5%	13,6%
	Regular	f	3	23	38	64
		%	2,7%	20,9%	34,5%	58,2%
	Adecuado	f	0	5	26	31
		%	0,0%	4,5%	23,6%	28,2%
Total		f	7	34	69	110
		%	6,4%	30,9%	62,7%	100,0%

*Nota:* Relación entre Clima Social Laboral y Bienestar Psicológico

### Interpretación

En la tabla se aprecia que los resultados de mayor frecuencia son de 64 colaboradores del personal administrativo, el cual representa el 58,2% de la muestra y presentan regular clima social laboral, 69 colaboradores que representan el 62,7% de la muestra consideran estar en nivel alto de bienestar psicológico. Realizando el cruce de información, se aprecia a 38 colaboradores que

representan el 34,5% de la muestra, presentan regular clima social laboral y alto bienestar psicológico.

### 5.2.2. Logro de objetivos específicos

#### Logro del objetivo específico 1.

En la presente investigación se formuló el objetivo específico 1: “Identificar la relación entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023”. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 16**

*Relación de clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

		Bienestar psicológico				
			Bajo	Intermedio	Alto	Total
Clima laboral	Inadecuado	f	4	6	4	14
		%	3,6%	5,5%	3,6%	12,7%
	Regular	f	3	21	32	56
		%	2,7%	19,1%	29,1%	50,9%
	Adecuado	f	0	7	33	40
		%	0,0%	6,4%	30,0%	36,4%
Total		f	7	34	69	110
		%	6,4%	30,9%	62,7%	100,0%

*Nota:* Relación entre Clima Laboral y Bienestar Psicológico

#### Interpretación

En la tabla se aprecia que los resultados de mayor frecuencia son 56 colaboradores del personal administrativo que representa el 50,9% de la muestra y presentan regular clima laboral, así mismo son 69 colaboradores que representa el 62,7% de la muestra y consideran estar en nivel alto

de bienestar psicológico. Realizando el cruce de información se aprecia a 32 colaboradores que representan el 30,0% de la muestra considerando adecuado clima laboral y alto bienestar psicológico.

### **Logro del objetivo específico 2.**

En la presente investigación se formuló el objetivo específico 2: “Identificar la relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023”. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 17**

*Relación de la dimensión aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

		Bienestar psicológico				
			Bajo	Intermedio	Alto	Total
Aspectos físicos	Inadecuado	f	3	10	8	21
		%	2,7%	9,1%	7,3%	19,1%
	Regular	f	4	20	41	65
		%	3,6%	18,2%	37,3%	59,1%
	Adecuado	f	0	4	20	24
		%	0,0%	3,6%	18,2%	21,8%
Total		f	7	34	69	110
		%	6,4%	30,9%	62,7%	100,0%

*Nota:* Relación entre Aspectos físicos y Bienestar Psicológico

### **Interpretación**

En la tabla se aprecia que los resultados de mayor frecuencia son de 65 colaboradores del personal administrativo que representa el 59,1% de la muestra y presentan un nivel regular en aspectos físicos, 69 colaboradores que representa el 62,7% de la muestra consideran estar en un nivel alto de bienestar psicológico. Realizando el cruce de información se aprecia que 41 colaboradores

que representa el 37,3% de la muestra consideran un nivel regular en aspectos físicos y alto en bienestar psicológico.

### **Logro del objetivo específico 3.**

En la presente investigación se formuló el objetivo específico 3: “Identificar la relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023 Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 18**

*Relación de la dimensión normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

		Bienestar psicológico				
			Bajo	Intermedio	Alto	Total
Normatividad	Inadecuado	f	5	4	7	16
		%	4,5%	3,6%	6,4%	14,5%
	Regular	f	2	23	34	59
		%	1,8%	20,9%	30,9%	53,6%
	Adecuado	f	0	7	28	35
		%	0,0%	6,4%	25,5%	31,8%
Total		f	7	34	69	110
		%	6,4%	30,9%	62,7%	100,0%

*Nota:* Relación entre Normatividad organizacional y Bienestar Psicológico

### **Interpretación.**

En la tabla se aprecia los resultados de mayor frecuencia son 59 colaboradores del personal administrativo que representan el 53,6% de la muestra y presentan un nivel regular de normatividad organizacional, son 69 colaboradores que representan el 62,7% de la muestra y consideran estar en nivel alto de bienestar psicológico. Realizando el cruce de información se aprecia a 34 colaboradores

que representan el 30,9% de la muestra que consideran un nivel regular en normatividad organizacional y alto en bienestar psicológico.

### 5.3. Contrastación de hipótesis

#### 5.3.1. Contrastación de hipótesis general

##### Planteamiento de hipótesis general.

Ho: No existe relación directa entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

Ha: Existe relación directa entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

##### Prueba de normalidad.

Para poder identificar el estadígrafo de prueba más adecuada se realiza la prueba normalidad de los resultados de los instrumentos de investigación.

Ho. Los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de los instrumentos de clima social laboral y bienestar psicológico son normales

Ha. Los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de los instrumentos de clima social laboral y bienestar psicológico no son normales

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima social laboral	,066	110	,000*
Bienestar psicológico	,123	110	,000*

*Nota:* Nivel de Significancia (Sig.)  $\alpha = 0.05$

Siendo P-valor = 0,000, lo que indica que es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde los resultados no son normales. Por lo tanto, corresponde a una

prueba no paramétrica, en tal sentido corresponde a la rho de Spearman por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

**Nivel de Significancia.**

$$\alpha = 0.05$$

**Criterio para la decisión estadística.**

Si P-valor < 0,05 entonces se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Es significativo

Si P-valor > 0,05 entonces se acepta la Ho y se rechaza la Ha. No es significativo

**Utilización del estadígrafo de prueba.**

Según la prueba de normalidad corresponde al estadígrafo de prueba rho de Spearman, por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

**Tabla 20**

*Tabla de correlación de Spearman*

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández (2014)

**Tabla 21**

*Relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

			Clima social laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Clima social laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de rho de Spearman es 0,486 lo que se ubica en una relación moderada entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023

#### **Identificación del p valor.**

Es P-valor = 0,000

#### **Criterio de decisión**

Siendo P-valor = 0,000 y éste  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Conclusión estadística**

Se concluye que si existe relación directa y moderada entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023

#### **5.3.2. Contrastación de hipótesis específica 1**

Ho. No existe relación directa entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

Ha<sub>1</sub>. Existe relación directa entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo

de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

**Tabla 22**

*Relación entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

			Clima laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de rho de Spearman es 0,427 lo que se ubica en una relación moderada entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### **Identificación del p valor.**

Es P-valor = 0,000

#### **Criterio de decisión.**

Siendo P-valor = 0,000 y éste  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Conclusión estadística.**

Se concluye que si existe relación directa y moderada entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023

#### **5.3.3. Contrastación de hipótesis específica 2**

Ho. No existe relación directa entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

Ha<sub>2</sub>. Existe relación directa entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

**Tabla 23**

*Relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

			Aspectos físicos	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Aspectos físicos	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de rho de Spearman es 0,485 lo que se ubica en una relación moderada entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023

#### **Identificación del p valor.**

Es P-valor = 0,000

#### **Criterio de decisión.**

Siendo P-valor = 0,000 y éste  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Conclusión estadística.**

Se concluye que si existe relación directa y moderada entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### **5.3.4. Contrastación de hipótesis específica 3**

Ho. No existe relación directa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el

personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

Ha<sub>3</sub>. Existe relación directa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

**Tabla 24**

*Relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo*

			Normatividad laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Normatividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de rho de Spearman es 0,412 lo que se ubica en una relación moderada entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

#### **Identificación del p valor.**

Es P-valor = 0,000

#### **Criterio de decisión**

Siendo P-valor = 0,000 y éste  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **Conclusión estadística.**

Se concluye que si existe relación directa y moderada entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo: Establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023; aplicando un instrumento de investigación para cada una de las variables.

Los resultados obtenidos en relación al objetivo general, indican que el valor del estadígrafo rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,486, por lo que existe una relación directa moderada entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023; además que  $p$ - valor = 0,000 < 0,05 ,aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula; entonces se puede afirmar que existe relación significativa entre clima social laboral y bienestar psicológico, esto significa que si el nivel de clima social laboral es adecuado, mejora el bienestar psicológico de los colaboradores, permitiéndoles realizar una mejor toma de decisiones en sus funciones laborales, lo cual se ve reflejado en su desempeño; además de generar satisfacción al lograr sus objetivos personales y profesionales ,motivándolos a cumplir con la misión de la organización y alcanzar las metas institucionales. Lo mencionado anteriormente, se asemeja a los resultados hallados por Mayhuasca (2023), donde existe una correlación positiva media y significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, concluyendo que esta correlación influye en el nivel de desempeño de sus actividades laborales. Así mismo, para Villanueva y Alcántara (2021), cuanto mayor sea el clima organizacional, el bienestar psicológico incrementará en los trabajadores, ya que, en los resultados de su investigación, se muestra que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico en el personal Hospital de Apoyo Cajabamba; también existe similitud con lo hallado en la investigación de Chumacero y García (2022), donde existe una relación positiva moderada entre Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución

educativa, Paita Alta. En relación a lo mencionado, el clima social laboral es aquél que influye en el comportamiento y bienestar de los colaboradores, ya que, si este es pacífico generará estabilidad y satisfacción frente a sus labores, logrando una productividad trascendente para la empresa (Chacón ,2018) y de la misma manera, el bienestar psicológico encargado de promover el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal de un ser humano (Perez,2017). Por otro lado, Castillo (2018), en su investigación relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del establecimiento penitenciario de Lurigancho, menciona que existen relaciones estadísticamente significativas, positivas y bajas entre las dimensiones del bienestar psicológico y las dimensiones del clima social laboral y menciona que los trabajadores pueden percibir a la institución como aquella que los impulsa a tomar de decisiones ,generándoles autosuficiencia y mayor sentido de felicidad o bienestar.

Respecto al objetivo específico 1, se planteó identificar la relación entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023; obteniendo como resultado que el valor de rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,427, por lo que, existe una relación directa moderada entre clima laboral y bienestar psicológico. Así mismo, p valor es  $0,000 < 0,05$ ; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, concluyendo que, si existe relación significativa entre clima laboral y bienestar psicológico, lo que indica que, si los colaboradores y empleadores poseen buena relación, permitirá al personal desarrollar sus labores con autonomía y seguridad, fortaleciendo su nivel de involucramiento, integración y satisfacción en el trabajo. En relación a los resultados antes mencionados, poseen similitud con la investigación que realizaron Villanueva y Alcántara (2021), donde la dimensión de involucramiento laboral de clima organizacional y el bienestar psicológico se relacionan de manera significativa, además de ubicarse en un nivel favorable, concluyendo que existe compromiso por parte los trabajadores y la dimensión

de comunicación de clima organizacional y el bienestar psicológico se relacionan de manera significativa con un nivel favorable; también existe similitud con lo hallado por Mendoza y Tello (2022), con su investigación Clima social laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Lima Metropolitana, donde se obtuvo que la dimensión de Relación del clima social laboral y la dimensión de Dedicación de la variable engagement, poseen una relación positiva alta y significativa de 0,801; además la dimensión de Autorrealización de la variable clima social laboral está relacionada con la dimensión Dedicación de engagement, de manera altamente positiva donde el valor de Rho de Spearman es 0,959. En la misma línea, podemos mencionar a García et al. (2014), quien indica que frente al apoyo, la claridad de funciones y la oportunidad de tomar decisiones, los trabajadores manifiestan optimismo, seguridad y se sienten más integrados; manteniendo relaciones positivas y dominio del entorno laboral.

Respecto al objetivo específico 2, se planteó identificar la relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023.; hallando como resultado que el valor de rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,485, por lo que, existe una relación directa moderada entre aspectos físicos y bienestar psicológico. Así mismo, p valor es  $0,000 < 0,05$ ; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, indicando que, si existe relación significativa entre aspectos físicos y bienestar psicológico, lo cual muestra que es importante contar con los recursos materiales o elementos tangibles, para beneficiar en el desarrollo de las labores del trabajador, permitiéndoles así tener un mejor dominio del entorno en el que desempeñan sus funciones. Del mismo modo, los resultados hallados por Mendoza y Tello (2022), se asemejan, ya que la dimensión Estabilidad de Clima Social Laboral se correlacionan positiva y significativamente con la dimensión Dedicación de Engagement, donde Rho de Spearman es 0,788; también Torres (2022) obtuvo un puntaje de nivel promedio, por lo que menciona que es importante el grado de

confort relacionada al entorno físico, ya que promueve un ambiente laboral agradable, permitiendo mejorar el comportamiento y desempeño de los trabajadores en la oficina de Relaciones Públicas. Por otro lado, Villanueva y Alcántara (2021) indican que la dimensión de condiciones laborales y el bienestar psicológico se relacionan de manera baja directa y significativa, además de que el 48.7 % de los trabajadores presentan una adecuada percepción sobre esta dimensión por lo que se relaciona con un nivel favorable. Consecuentemente a lo mencionado, García et al. (2014) hace referencia al factor confort y al entorno físico del trabajador ,ya que estos son necesarios para generar un trabajo agradable y evitar obstáculos e el desempeño laboral; manteniendo un adecuado dominio del entorno ;esto mantiene relación con lo que indica Ryff y Singer (1998, citados por Perez,2017), que es importante el manejo y reconocimiento de situaciones difíciles a través del funcionamiento físico y mental, ya que se obtienen mayor control sobre el ambiente donde el individuo se desenvuelve.

Respecto al objetivo específico 3, se planteó identificar la relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023; obteniendo como resultado que el valor de rho de Spearman ( $r_s$ ) =0,412, por lo que, existe una relación directa moderada entre normatividad organizacional y bienestar psicológico. Así mismo, siendo p valor  $0,000 < 0,05$ ; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, indicando que, si existe relación significativa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico, lo que concluye que, si se da a conocer claramente las reglas y normas que el colaborador debe cumplir, se regulará el comportamiento de los mismos frente al desempeño de sus funciones y a las relaciones con sus compañeros de trabajo, las cuales fomentan un entorno laboral de confianza. Así mismo, García et al. (2014) menciona que agrupa al factor control, influye en el clima que se presenta en una organización, ya que, al poseer normas y reglas, las perciben como una forma de control que permite regular su comportamiento dentro de su trabajo. En relación a lo mencionado,

podemos indicar que no se ha encontrado similitud con resultados de las investigaciones citadas en esta investigación. Por el contrario, se halló que Villanueva y Alcántara (2021), obtuvieron que la dimensión supervisión de clima organizacional, tiene una correlación baja directa y significativa con bienestar psicológico, donde el valor del estadígrafo  $\rho=0,282$ .

## CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluye que existe relación directa moderada entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023, ya que rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,486; además ,en la significancia bilateral el resultado indica que P-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05).Posteriormente al realizar el cruce de información se aprecia al 34,5% de la muestra presentar regular clima social laboral y alto bienestar psicológico, por lo mencionado anteriormente se pude inferir que a mayor nivel de clima social laboral hay mejor bienestar psicológico.
2. Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que existe relación directa moderada entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023, ya que el resultado de rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,427; además que P-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05). Posteriormente al realizar el cruce de información se aprecia a el 30,0% de la muestra consideran un nivel adecuado clima laboral y alto bienestar psicológico. Por lo tanto, se pude asumir que, si los colaboradores trabajan en un clima laboral adecuado esto mantiene un nivel de bienestar psicológico alto, permitiendo al colaborador desarrollar sus labores con seguridad y autonomía, cumpliendo adecuadamente sus funciones.
3. Así mismo para el objetivo específico 2, se concluye que existe relación directa moderada entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023, ya que rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,485 además que P-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05). Posteriormente al realizar el cruce de información se aprecia a el 37,3% de la muestra consideran un nivel regular el aspecto físico y alto bienestar psicológico. Por lo que se pude inferir que, si los colaboradores cuentan con los recursos materiales necesarios para desempeñar sus funciones, tienden a lograr una mejor productividad y a desarrollar mejor sus

capacidades.

4. En el objetivo específico 3, se concluye que existe relación directa moderada entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023, ya que rho de Spearman ( $r_s$ ) = 0,412 además que P-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05). Posteriormente al realizar el cruce de información se aprecia a el 30,9% de la muestra consideran regular en normatividad organizacional y alto bienestar psicológico. Por lo mencionado anteriormente se puede inferir que, si existe una adecuada normatividad organizacional, precisando las leyes, normas, reglas y pautas para los colaboradores, se forman relaciones positivas y vínculos de confianza entre los trabajadores, promoviendo en ellos una buena salud mental.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los responsables y directivos de la municipalidad, desarrollar un plan de monitoreo de forma continua del clima social laboral, con la finalidad de implementar programas y talleres que faciliten su mejora y beneficie al bienestar y desempeño de los colaboradores.
2. Así mismo, se sugiere realizar capacitaciones con respecto a temas de clima social laboral y bienestar psicológico, con el propósito de que los colaboradores desarrollen habilidades que les permita cumplir con sus objetivos personales y laborales, lo que a su vez contribuye con el cumplimiento de las metas institucionales.
3. A los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad, se les invita a participar activamente en eventos y actividades que favorezcan al fortalecimiento de su bienestar psicológico y permitiéndoles así, fomentar un adecuado clima social laboral en su institución, la cual pueda ser perdurable en el tiempo.
4. Además, se sugiere a los investigadores y autoridades encargadas de la Universidad Peruana Los Andes, tomar las acciones correspondientes para publicar los resultados de la investigación, con el propósito de compartir con la comunidad científica y demás interesados las experiencias investigativas., la respectiva información del estudio sobre ambas variables, la realidad del contexto y la población.
5. Se recomienda a futuros investigadores ampliar los estudios e investigaciones relacionadas a ambas variables, en poblaciones y muestras del ámbito laboral, ya que se cuenta con pocos estudios en el Perú y en nuestra región.

## REFERENCIA

- Alvarez Solórzano, N. D. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Universidad de Lima. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Lima, Perú: Repositorio Universidad de Lima.
- Baldi López, G., & García Quiroga, E. (2006). Una aproximación a la psicología ambiental. *Fundamentos en Humanidades*, VII (13-14), 157-168.
- Buitrago Caicedo, N. J., & Ramirez Ramirez., M. X. (2016). Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta. Colombia. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Canchari Flores, Y. (2019). Bienestar psicológico, una revisión teórica del concepto. [Grado académico de Bachiller en Psicología, Universidad Señor de Sipan]
- Castillo Quispe, M. A. (2018). Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho. [Tesis Magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Castillo Yupanqui, Y. (2021). Asertividad y el Clima Laboral. [Tesis de grado presentada para la obtención del Grado de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés.
- Castro Daza, y., & Medina Hernández, Z. (2020). Clima laboral y el síndrome de burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia. Cali, Colombia: Biblioteca Digital Universidad Icesi.
- Chacón Salazar, G. L. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de clima social laboral WES

- en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018. [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Chapoñan Palacios, M. E. (2021). Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo. *Trabajo de investigación*. Repositorio de Tesis Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Chumacero Córdova, A., & García Saldarriaga, O. M. (2022). Clima Social Laboral y Satisfacción Laboral en colaboradores de una institución educativa, Paita alta, 2022. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Psicología]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- Consejo General de la Psicología en España INFOCOP. (10 de abril de 2023). *Recomendaciones de la APA para apoyar el bienestar psicológico de los empleados y mejorar el rendimiento laboral*. <https://www.infocop.es/recomendaciones-de-la-apa-para-apoyar-el-bienestar-psicologico-de-los-empleados-y-mejorar-el-rendimiento-laboral/>
- Contreras Franco, M. J., & Luna Ciprian, J. B. (2021). Habilidades Sociales y Clima Social Laboral de los Colaboradores de una Distribuidora de Bebidas Gasificadas, no Gasificadas y Néctares de la Ciudad del Cusco – 202. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cuzco.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- El Comercio. (2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. *Redacción EC*.
- Enciso Bonifaz, V. G. (2021). Retención del talento humano del personal docente en una institución educativa en el distrito del Rímac, en la ciudad de Lima en el año 2018. [Tesis para optar el

- título profesional de: Licenciada en Administración]. Universidad Privada del Norte.
- Escuela de Administración de Negocios para Graduados ESAN. (2019). *Conexión esan*. Obtenido de Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento, VIII (16), 13-29*.
- García-Viniegras, C. V., & González Beníte, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 16(6), 586-592*.
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gestión. (2021). *Asistencia psicológica prevalece como beneficio laboral en el 70% de las empresas del país, según Marsh*. Obtenido de Redacción Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/asistencia-psicologica-prevalece-como-beneficio-laboral-en-el-70-de-las-empresas-del-pais-segun-marsh-nndc-noticia/>
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2021). Situación del Mercado laboral. LIMA: INEI.
- La República. (2022). *Estudio de Bienestar: Colaboradores en Perú piden respaldo mental y financiero*. Obtenido de República sostenible.
- Lara Ríos, D. K. (2021). Análisis Correlacional entre Clima Organizacional y Compromiso Laboral: Un Estudio de Caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación Vol. 7 Núm. 1*. México: Instituto Politécnico Nacional - Formación Básica - UPIICSA.
- Mamani Limachi, L. P. (2019). Motivación y clima social laboral en el personal del Banco PRODEM agencia 16 de julio de la ciudad de El Alto. [Tesis de grado]. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés.
- Mayhuasca Mayorca, R. (2023). Clima laboral y bienestar psicológico del personal policial decomisaría PNP Independencia del distrito de Independencia Provincia y Departamento de Lima 2021. Universidad de Huanuco.
- Medina Dávila, D. Y. (2017). Clima laboral en el personal administrativo de la universidad san pedro de chimbote, 2017. Universidad San Pedro.
- Mendoza Sandoval, P., & Tello Ureta, L. C. (2022). Clima social laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de lima metropolitana. [Para obtener el Grado Académico de MAESTRA EN PSICOLOGÍA Con mención en Psicología Empresarial].
- Miranda Toribio, M. E. (2018). Clima social laboral y compromiso organizacional en ocentes de un centro privado de formación profesional de trujillo. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología]. Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Núñez Dávila, J. (2021). Clima organizacional en los trabajadores del hogar clínica san juan de dios – Iquitos periodo 2020. Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú - UCP.

- Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. Ginebra; Oficina Internacional del Trabajo: Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
- Organizacion Internacional del Trabajo OIT. (28 de setiembre de 2022). *GINEBRA (OIT Noticias)*. Obtenido de Salud mental en el Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud.
- Organizacion Mundial de la Salud OMS. (28 de setiembre de 2022). *WWW.WHO.INT*. Obtenido de LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Perez Basilio, M. A. (2017). Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Rodríguez Pérez, Y. Y. (2017). El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Roth, E. (2000). Psicología ambiental: interfase entre conducta y naturaleza. *SCIELO :Revista Ciencia y Cultura*, 63-78.
- Ruiz Huaraz, B. C., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Huancavelica , Perú: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT).
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz , K. (2018). *Manual de términos en*

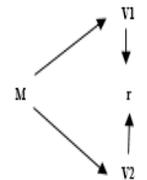
- investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica (Quinta Edición ed.). Lima, Perú: business Support Anneth SRL.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: Una nueva visión visionaria de la felicidad y el bienestar*. Obtenido de ¿Qué es el bienestar? Felicidad auténtica: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25131w/felicidadautentica.pdf>
- Torres-Torrado, & Carlos. (2022). Análisis del clima laboral en una Institución Pública de Norte de Santander. *Revista de Ingenierías Interfaces Vol 5 (1)*, 1-11.
- Universidad Peruana Los Andes. (2019). *Reglamento general de investigación Actualizado*. Huancayo-Perú.
- Vielma Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. una breve revisión teórica. *Artículos arbitrados*(14), 265-275.
- Villanueva Espejo, B. L., & Alcántara Zagaceta, L. (2021). Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.

**ANEXOS**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023.	<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Establecer la relación entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa entre clima social laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	<b>Variable 1</b> Clima social laboral	<b>Tipo de investigación</b> Básica
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Qué relación existe entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Identificar la relación entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Existe relación directa entre clima laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	<b>Dimensiones</b> Clima Laboral	<b>Nivel de investigación</b> Relacional
	¿Qué relación existe entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el personal	Identificar la relación entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el	Existe relación directa entre aspectos físicos y bienestar psicológico en el	<b>Variable 2</b> Bienestar psicológico	<b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal correlacional.



---

administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023?	personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	Relaciones Positivas	<b>Población</b> 400 colaboradores
¿Qué relación existe entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo, 2023?	Identificar la relación entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	Existe relación directa entre normatividad organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad de Huancayo ,2023.	Autonomía	<b>Muestra</b> 110 colaboradores administrativos
			Dominio del Entorno	
			Propósito en la vida	<b>Técnica de muestreo</b> No probabilístico intencional
			Crecimiento personal	

---

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala de medición
Clima Social Laboral	Moos (1974, citado por Chacón) Es el ambiente social donde se desempeñan los colaboradores; además da a conocer como los aspectos físicos y sociales afectan a cada miembro de las organizaciones y como el ambiente laboral puede influir en ella misma y en otros ambientes donde se desenvuelve el individuo.	Escala de Clima Social Laboral WES de Moss y Trickett adaptada al Perú por Lizeth Chacón Salazar en el 2018; la cual cuenta con las dimensiones de clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional. Además, el instrumento contiene con 15 ítems. Esta Escala asigna los puntajes de la siguiente manera: 1 = Totalmente Desacuerdo; 2 = Muy en Desacuerdo; 3 = En Desacuerdo; 4 = De Acuerdo; 5 = Muy de Acuerdo; 6 = Totalmente	Clima Laboral	1,2,3,4,5,6,7,8	Cualitativa	Ordinal
			Aspectos Físicos	9,10,11		
			Normatividad Organizacional	12,13,14,15		
Bienestar Psicológico	Ryff (1989, citado por Perez,2017) bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo.	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada al Perú por la tesista Naomi Álvarez Solórzano, el año 2019, la cual cuenta con los indicadores de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Así misma consta de 30 ítems	La Autoaceptación	1,7,8,17,22,23,	Cualitativa	Ordinal
			Relaciones Positivas	24,26,12,		
			Autonomía	2,3,9,18		
			Dominio del Entorno	4,10,13,19,30		
			Crecimiento Personal	21,25,27,28,29		
			Propósito en la vida	5,6,11,14,15,16,20		

### ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

Instrumento	Variable	Dimensión	Ítems	Escala de medición
“Escala de clima social laboral (WES)”	Clima social laboral	Clima Laboral	(1) los jefes suelen felicitar al colaborador que hace algo bien (2) normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los colaboradores (3) los jefes apoyan realmente a sus colaboradores (4) la gente puede hacer las cosas por iniciativa propia (5) los jefes promueven que los colaboradores confíen en sí mismos cuando surge un problema (6) se siente el entusiasmo en el ambiente de trabajo (7) los jefes motivan a los empleados para que sean claros y ordenados (8) se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente	1= Totalmente Desacuerdo  2= Muy en Desacuerdo
		Aspectos Físicos	(9) los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable (10) generalmente el mobiliario está bien acomodado (11) las oficinas están siempre bien ventiladas y limpias	3= En Desacuerdo  4= De Acuerdo
		Normatividad Organizacional	(12) se da mucha importancia a mantener las disciplinas y seguir las normas (13) los jefes supervisan cercanamente a los colaboradores (14) se refuerza el seguimiento de reglas y normas (15) los jefes controlan y supervisan constantemente el trabajo del personal	5= Muy de Acuerdo  6= Totalmente Desacuerdo.

		<p>(1) Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas.</p> <p>(7) En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.</p> <p>(8) En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.</p> <p>(17) Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.</p> <p>(22) La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.</p> <p>(23) La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo</p>	
		<p>(24) Sé que puedo confiar en mis amigos.</p> <p>(26) Mis amigos saben que pueden confiar en mí.</p> <p>(12) Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.</p>	<p>1= Totalmente Desacuerdo</p> <p>2= Muy en Desacuerdo</p>
“Escala de Bienestar Psicológico de Ryff”	Bienestar Psicológico	<p>(2) No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.</p> <p>(3) Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.</p> <p>(9) Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.</p> <p>(18) Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina</p>	<p>3= En Desacuerdo</p> <p>4= De Acuerdo</p> <p>5= Muy de Acuerdo</p> <p>6= Totalmente Desacuerdo.</p>

---

Dominio del  
Entorno

- (4) Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.  
 (10) He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.  
 (13) En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.  
 (19) Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.  
 (30) Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.

---

Crecimiento  
Personal

- (21) En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.  
 (25) Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.  
 (27) Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.  
 (28) Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.  
 (29) La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.

---

Propósito en la vida

- (5) Disfruto haciendo planes para el futuro.  
 (6) Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.  
 (11) Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.  
 (14) Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.  
 (15) Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.  
 (16) Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.  
 (20) Tengo claro los objetivos de mi vida.
-

## ANEXO 4. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES

Sexo: F ( ) M ( )

Edad.....

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que considere la más adecuada.

**TD**= Totalmente desacuerdo, **MD**= Muy en desacuerdo, **D**= Desacuerdo, **A**= Acuerdo, **MA**= Muy de acuerdo, **TA**= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TA
1	Los jefes suelen felicitar al colaborador que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los colaboradores.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus colaboradores.						
4	Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los colaboradores confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente de trabajo.						
7	Los jefes motivan a los colaboradores para que sean claros y ordenados.						
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas y limpias						
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
13	Los jefes supervisan cercanamente a los colaboradores.						
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
15	Los jefes controlan y supervisan constantemente el trabajo del personal						

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Lea cada ítem y señale en qué medida siente o experimenta estas emociones de **manera general en su vida cotidiana**, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo					
	1	2	3	4	5	6	5	4	3	2	1
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	6					
2. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	1	2	3	4	5	6					
3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	3	4	5	6					
4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	1	2	3	4	5	6					
5. Disfruto haciendo planes para el futuro.	1	2	3	4	5	6					
6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	1	2	3	4	5	6					
7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	5	6					
8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	5	6					
9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	1	2	3	4	5	6					
10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	5	6					
11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	1	2	3	4	5	6					
12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	5	6					
13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	6					
14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	1	2	3	4	5	6					
15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	6					
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5	6					
17. Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.	1	2	3	4	5	6					
18. Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	1	2	3	4	5	6					
19. Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	1	2	3	4	5	6					

20. Tengo claro los objetivos de mi vida.	1	2	3	4	5	6
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	6
22. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.	1	2	3	4	5	6
23. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	1	2	3	4	5	6
24. Sé que puedo confiar en mis amigos.	1	2	3	4	5	6
25. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	6
26. Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6
27. Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
28. Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	6
29. La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	1	2	3	4	5	6
30. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	6



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES**

Sexo: F ( ) M (X)

Edad.....26.....

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en las alternativas de respuesta que considere la más adecuada.

TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TA= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TA
1	Los jefes suelen felicitar al colaborador que hace algo bien.					X	
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los colaboradores.				X		
3	Los jefes apoyan realmente a sus colaboradores.					X	
4	Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia.				X		
5	Los jefes promueven que los colaboradores confíen en sí mismos cuando surge un problema.					X	
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente de trabajo.					X	
7	Los jefes motivan a los colaboradores para que sean claros y ordenados.					X	
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.					X	
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.					X	
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.					X	
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas y limpias					X	
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.					X	
13	Los jefes supervisan cercanamente a los colaboradores.					X	
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.					X	
15	Los jefes controlan y supervisan constantemente el trabajo del personal					X	



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Lea cada ítem y señale en qué medida siente o experimenta estas emociones de **manera general en su vida cotidiana**, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
2. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
5. Disfruto haciendo planes para el futuro.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
17. Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

18. Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
19. Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
20. Tengo claro los objetivos de mi vida.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
22. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
23. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
24. Sé que puedo confiar en mis amigos.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
25. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
26. Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
27. Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
28. Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
29. La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
30. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES**

Sexo: F ( ) M (X)

Edad...27.....

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en las alternativas de respuesta que considere la más adecuada.

**TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TA= Totalmente de acuerdo**

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TA
1	Los jefes suelen felicitar al colaborador que hace algo bien.					X	
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los colaboradores.					X	
3	Los jefes apoyan realmente a sus colaboradores.					X	
4	Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia.						X
5	Los jefes promueven que los colaboradores confíen en sí mismos cuando surge un problema.						X
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente de trabajo.						X
7	Los jefes motivan a los colaboradores para que sean claros y ordenados.					X	
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.					X	
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.					X	
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.				X		
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas y limpias				X		
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.					X	
13	Los jefes supervisan cercanamente a los colaboradores.					X	
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.				X		
15	Los jefes controlan y supervisan constantemente el trabajo del personal					X	



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Lea cada ítem y señale en qué medida siente o experimenta estas emociones de **manera general en su vida cotidiana**, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
2. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5	6
4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
5. Disfruto haciendo planes para el futuro.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
17. Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

18. Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
19. Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
20. Tengo claro los objetivos de mi vida.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
22. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
23. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
24. Sé que puedo confiar en mis amigos.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
25. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
26. Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
27. Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6
28. Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
29. La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
30. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES**

Sexo: F ( ) M (X)

Edad.....29.....

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en las alternativas de respuesta que considere la más adecuada.

**TD**= Totalmente desacuerdo, **MD**= Muy en desacuerdo, **D**= Desacuerdo, **A**= Acuerdo, **MA**= Muy de acuerdo, **TA**= Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TA
1	Los jefes suelen felicitar al colaborador que hace algo bien.				Y		
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los colaboradores.					X	
3	Los jefes apoyan realmente a sus colaboradores.			X			
4	Los trabajadores pueden hacer las cosas por iniciativa propia.					X	
5	Los jefes promueven que los colaboradores confíen en sí mismos cuando surge un problema.				X		
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente de trabajo.				X		
7	Los jefes motivan a los colaboradores para que sean claros y ordenados.				X		
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.				X		
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.					X	
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.			X			
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas y limpias			X			
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.			X			
13	Los jefes supervisan cercanamente a los colaboradores.				X		
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.				X		
15	Los jefes controlan y supervisan constantemente el trabajo del personal				X		



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Lea cada ítem y señale en qué medida siente o experimenta estas emociones de **manera general en su vida cotidiana**, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo

	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
2. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	1	2	3	4	5	6	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6				
4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6				
5. Disfruto haciendo planes para el futuro.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6				
10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5	6				
13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>				
14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6				
15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6				
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6				
17. Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6				



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

18. Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
19. Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6
20. Tengo claro los objetivos de mi vida.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
22. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
23. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
24. Sé que puedo confiar en mis amigos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5	6
25. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
26. Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
27. Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5	6
28. Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
29. La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>
30. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

## ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; además se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material obtenido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....10..... de .....AUGUSTO..... 2023.



*[Firma manuscrita]*  
(PARTICIPANTE)  
Apellidos y nombres: .....  
N° DNI: .....

1. Responsable de investigación  
Apellidos y nombres: *Cosío de la Torre J.J. Yumico*  
D.N.I. N°: *48061568*  
N° de teléfono/celular: *940122456*  
Email: *yumicojj.2015@hotmail.com*  
Firma: *[Firma]*
2. Responsable de investigación  
Apellidos y nombres: *Hilario Ramos Erika B.*  
D.N.I. N°: *7111920*  
N° de teléfono/celular: *995652189*  
Email: *erika.hilario0910@gmail.com*  
Firma: *[Firma]*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; además se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material obtenido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....10..... de Agosto..... 2023.



(PARTICIPANTE)  
Apellidos y nombres: ..... H. ....  
N° DNI: ..... [redacted] .....

- 1. Responsable de investigación**  
Apellidos y nombres: OSORIO DE LA TORRE J.J. YUMIKO  
D.N.I. N° 44061568  
N° de teléfono/celular: 940122456  
Email: yumikojj.2015@hotmail.com  
Firma:
- 2. Responsable de investigación**  
Apellidos y nombres: ALVARO RAMOS ERISA B.  
D.N.I. N° 21260170  
N° de teléfono/celular: 995652789  
Email: susahurino.0910.a@gmail.com  
Firma:



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables:

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas y aportes serán absolutamente confidenciales y que, las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; además se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material obtenido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, .....10..... de Agosto 2023.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: X. [redacted].....  
 N° DNE: [redacted].....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: OSORIO DE LA TORRE J.J. YURUZO  
 D.N.I. N° 74061568  
 N° de teléfono/celular: 940123456  
 Email: yuruzoj.jos@hotmai.com  
 Firma: [Firma]

**2. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Milva Rentería Erika B.  
 D.N.I. N° 71260170  
 N° de teléfono/celular: 944123456  
 Email: [redacted]@gmail.com  
 Firma: [Firma]

## ANEXO 6. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo OSORIO DE LA TORRE, JHEIN Y SHARUN YUMIKO..... identificado (a) con DNI N° 48064568..... estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 22..... de JUNIO... 2023



Apellidos y nombres: OSORIO DE LA TORRE, JHEIN Y SHARUN  
**Responsable de investigación**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Hilario Ramos Eriko Bórset, identificado (a) con DNI N° 71260170 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, .....<sup>22</sup>..... de Junio 2023



Hilario Ramos Eriko  
Apellidos y nombres: Hilario Ramos Eriko  
Responsable de investigación

## ANEXO 7. COMPROMISO DE AUTORÍA



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo JHEIMY JHAMIN YUNIKO RIVERO DE LA TORRE, identificado con DNI N° 48061568 Domiciliado en JEHUEC N° 304 - SECTOR II, egresada de la Facultad o de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.", se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 22 de JUNIO 2023

Apellidos y nombres: RIVERO DE LA TORRE JHEIMY JHAMIN YUNIKO

DNI N° 48061568



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

---

**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, yo Hilario Ramos Erika Brisset, identificado con DNI N° 71260170 Domiciliado en Calle las retamas Sn H10 - HUANCAYO, egresada de la Facultad o de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.", se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 22 de Junio 2023

  
 Apellidos y nombres: Hilario Ramos Erika  
 DNI N°

## ANEXO 8. SOLICITUD ENVIADA A LA INSTITUCIÓN Y PERMISO



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES – 2018 AL 2027"  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 27 de junio del 2023

**OFICIO N° 002 – BACH-JJYODLAT – BACH-EBHR -2023**

SEÑOR:  
ING. CESAR AUGUSTO DAMAS LAURENTE  
ALCALDE DEL DISTRITO DE CHILCA

Municipalidad Distrital de Chilca	
OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
27 JUN 2023	
N° DO:	00165418
N° EZ:	00100328
PLA/OS:	OS. HUNA: DSUS

PRESENTE:

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION TITULADA

**"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".**

Tenemos el grato honor de dirigirnos a Usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, y del nuestro propio, para darle a conocer sobre la intención de desarrollar la investigación titulada "CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023", para optar la licenciatura en la carrera profesional de PSICOLOGIA.

Por tal motivo, solicitamos a Usted permitimos desarrollar la investigación en mención en las instalaciones que Usted dirige, gracias a su altruismo, podemos servirnos apoyarnos con autorizar a quien o quienes corresponda el permiso respectivo para el desarrollo y conclusión de la investigación y lograr el objetivo que todo profesional anhela.

Sin otro en particular, agradeciéndole anticipadamente por la atención favorable que merece la presente, hacemos uso de la ocasión propicia la oportunidad para expresarle la muestra de nuestra consideración y alta estima.

Atentamente,

BACH. JHEYMI JHAMÍN YUMIKO OSORIO DE LA TORRE  
DNI: 48061568

BACH. ERIKA BRIZET HILARIO RAMOS  
DNI: 71260170

ADJUNTO LOS DOCUMENTOS RESPECTIVOS.



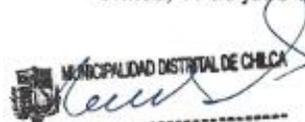
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO NACIONAL"

QUIEN SUSCRIBE, SUB GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CHILCA – HUANCAYO.

### CARTA DE ACEPTACIÓN

Qué, en atención a la solicitud de aplicación de instrumento de trabajo de investigación para obtener Título Profesional por la modalidad de tesis, que fuera ingresada por las bachilleras de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, **OSORIO DE LA TORRE JHEYMI JHAMÍN YUMIKO**, Identificado con DNI N°48061568, y **HILARIO RAMOS ERIKA BRIZET**, identificado con DNI N°71260170 misma que fue expedido por la Escuela de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes. Se expide la carta autorizando la aplicación de los instrumentos de recopilación de información que sean necesarios para el correcto desarrollo del Proyecto de investigación denominado: **"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023"**

Chilca, 11 de julio del 2023

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA  
Lic. Adm. Victor Angeles Cárdenas  
SUB GERENTE DE PERSONAL

## ANEXO 9. PERMISO DE UTILIZACIÓN DE CUESTIONARIOS



para psi.naomialvarez@gmail.com ▾

Psicóloga muy buenas tardes le saluda la :

Bach.Hilario Ramos Erika

Bach.Osorio de la Torre Jheyimi

le saludamos de la Ciudad de Huancayo somos bachilleres de la Universidad Peruana Los Andes nos contactamos con usted primeramente para felicitarla por su proyecto de investigación "Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico", en segundo punto le informamos que estamos desarrollando nuestro proyecto de investigación nombrado "clima laboral y bienestar psicológico" y nuestra allegada a su persona es para solicitarle el permiso pertinente de poder usar el instrumento de evaluación de bienestar psicológico ya que es una de nuestras variables de investigación.

Finalizando le enviamos saludos y que sea de su consideración nuestra petición estaremos a la espera de su pronta respuesta y su contacto con nosotras de antemano nuestros agradecimientos.



**Naomi Alvarez**

Hola, Claro que pueden utilizar el instrumento, lo adjunto aquí Saludos,



**erika HILARIO RAMOS** <erikahilario0910@gmail.com>

para Naomi ▾

Mucha gracias Psicologa, le estamos infinitamente agradecidas



**erika HILARIO RAMOS** <erikahilario0910@gmail.com>  
para geidy0504 ▾

vie, 16 jun, 19:01 (hace 3 días)



Un archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ



**Geidy Chacon**  
para mí ▾

16 jun 2023, 19:12 (hace 3 días)



Buenas noches,

Respondiendo a su solicitud, es grato para mí concederles el permiso para utilizar el instrumento que adapté "Escala de clima social laboral WES"  
Éxitos en esta bella profesión.

Enviado desde mi iPhone

**ANEXO 10. CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE INSTRUMENTOS**

Municipalidad Distrital de  
**Chilca**  
*Calidad de vida para todos*

Gestión Edil 2023 - 2026

QUIEN SUSCRIBE:

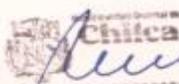
SUB GERENTE DE PERSONAL, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA -HUANCAYO, OTORGA LA PRESENTE:

**CONSTANCIA**

A, las Señoritas: **OSORIO DE LA TORRE, JHEYMI JHAMÍN**, identificada con DNI N° 48061568, y **HILARIO RAMOS, ERIKA BRIZET**, identificada con DNI N° 71260170, Bachilleres de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes; por haber realizado la aplicación de los instrumentos de recopilación de información para la investigación del tema denominado: **"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023.**

Se expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines correspondientes.

Chilca, 18 de octubre del 2023.

  
L.C. Adm VICTOR ANGELES CARDENAS  
Sub Gerente de Personal





### BASE DE DATOS DE MUESTRA DE CLIMA SOCIAL LABORAL

	Clima laboral									Aspectos físicos				Normatividad					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	4	3	4	4	4	4	4	3	30	5	4	3	12	4	4	4	4	16	58
2	4	4	4	6	4	4	4	3	33	5	3	3	11	4	4	4	3	15	59
3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	2	2	3	7	3	3	4	4	14	46
4	2	3	4	5	3	3	3	4	27	3	3	3	9	2	3	3	4	12	48
5	6	4	4	6	4	1	6	4	35	6	4	6	16	6	6	4	4	20	71
6	2	1	3	3	1	2	3	3	18	5	4	1	10	5	5	6	6	22	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	4	1	1	10	54
8	3	3	3	4	4	3	3	4	27	6	4	4	14	4	6	6	6	22	63
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	10	3	3	3	3	12	53
10	4	4	4	5	4	2	3	4	30	1	2	4	7	2	1	4	1	8	45
11	1	1	2	6	6	5	5	4	30	4	4	4	12	5	5	1	6	17	59
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	12	45
13	1	6	3	4	2	1	1	1	19	1	1	4	6	4	4	4	1	13	38
14	1	1	4	3	3	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	3	3	12	42
15	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2	3	5	10	5	5	5	5	20	43
16	6	5	4	5	6	5	5	5	41	3	4	4	11	5	2	2	2	11	63
17	5	4	4	4	4	6	6	4	37	3	3	3	9	4	2	6	6	18	64
18	2	1	2	1	1	1	1	1	10	2	3	3	8	1	2	2	2	7	25
19	6	6	6	5	6	6	6	5	46	5	5	5	15	6	6	6	6	24	85
20	6	6	6	3	6	6	6	6	45	6	6	6	18	6	6	6	6	24	87
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33	6	3	3	12	4	6	6	6	22	67
22	1	6	6	4	6	6	6	6	41	6	4	6	16	6	6	6	6	24	81
23	3	6	6	4	3	6	4	4	36	3	4	1	8	4	6	6	6	22	66
24	3	2	2	1	2	2	2	1	15	2	3	2	7	2	1	1	6	10	32
25	4	1	1	3	1	3	1	1	15	4	2	3	9	3	1	1	3	8	32
26	1	1	1	4	5	6	1	3	22	1	5	1	7	1	1	1	1	4	33
27	3	3	1	6	1	4	1	1	20	4	4	4	12	1	1	1	3	6	38

28	2	2	6	6	6	5	6	6	39	5	4	4	13	5	5	5	5	20	72
29	5	4	5	6	5	6	5	4	40	5	6	4	15	6	6	6	6	24	79
30	4	4	4	4	6	6	6	6	40	5	5	5	15	5	4	6	6	21	76
31	5	5	5	5	4	5	6	5	40	4	4	5	13	5	1	1	6	13	66
32	3	3	4	4	3	2	3	3	25	3	3	3	9	4	4	4	4	16	50
33	1	2	3	6	3	6	6	6	33	3	2	3	8	3	3	3	3	12	53
34	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	2	3	9	2	3	6	3	14	48
35	2	3	4	3	4	4	2	4	26	5	4	5	14	2	4	3	6	15	55
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	2	9	1	1	1	1	4	45
37	1	6	4	6	4	6	6	6	39	4	4	1	9	4	3	4	4	15	63
38	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	12	4	4	4	4	16	61
39	6	6	5	6	5	6	4	6	44	4	4	6	14	4	4	4	3	15	73
40	4	4	5	6	4	6	5	6	40	4	5	5	14	5	5	5	5	20	74
41	3	6	6	3	6	6	2	3	35	4	4	4	12	1	4	4	4	13	60
42	3	3	3	3	3	4	4	6	29	4	3	4	11	3	3	3	3	12	52
43	3	3	5	3	5	2	3	3	27	1	2	3	6	1	3	3	3	10	43
44	4	4	4	3	3	3	3	3	27	6	2	2	10	4	4	3	2	13	50
45	4	4	3	5	3	6	4	4	33	4	3	4	11	4	4	4	4	16	60
46	1	2	3	4	2	4	2	2	20	3	5	1	9	2	3	3	1	9	38
47	6	6	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	12	4	4	3	4	15	61
48	4	4	3	4	3	3	4	5	30	5	1	2	8	3	3	3	2	11	49
49	1	4	2	4	1	2	2	4	20	2	1	1	4	1	2	4	1	8	32
50	3	4	4	4	3	4	3	3	28	3	3	3	9	4	4	4	4	16	53
51	1	1	1	5	4	2	3	5	22	1	1	1	3	2	3	3	3	11	36
52	3	4	4	4	4	5	5	4	33	2	4	4	10	5	4	4	4	17	60
53	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	9	3	3	3	3	12	46
54	4	4	3	2	2	4	3	4	26	5	1	1	7	4	3	4	4	15	48
55	3	1	3	2	2	5	4	1	21	1	1	3	5	2	2	1	2	7	33
56	4	5	5	4	5	3	5	4	35	1	1	1	3	4	6	4	6	20	58
57	5	4	5	5	5	5	4	5	38	3	4	4	11	5	5	5	5	20	69
58	5	4	5	5	4	6	5	5	39	6	4	6	16	4	5	4	5	18	73

59	4	4	4	5	4	5	4	4	34	6	1	3	10	4	4	4	4	16	60
60	1	3	3	3	1	3	3	3	20	2	1	1	4	3	3	2	3	11	35
61	6	6	6	1	6	6	6	1	38	6	6	1	13	6	6	6	6	24	75
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	3	11	4	4	4	4	16	59
63	1	4	4	1	3	4	4	4	25	4	1	1	6	5	5	5	6	21	52
64	1	1	1	1	1	4	2	2	13	4	3	1	8	4	4	4	4	16	37
65	4	4	4	4	4	1	3	3	27	2	4	3	9	2	3	3	3	11	47
66	2	4	4	4	4	5	5	5	33	6	3	3	12	3	3	6	3	15	60
67	5	4	4	6	4	4	3	4	34	5	4	4	13	3	4	3	4	14	61
68	4	5	2	2	2	1	1	1	18	1	1	3	5	2	2	3	4	11	34
69	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	3	3	10	3	4	4	4	15	53
70	1	2	4	3	4	4	3	3	24	3	2	2	7	2	3	1	3	9	40
71	1	1	1	3	2	2	1	1	12	3	2	1	6	4	2	1	2	9	27
72	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	2	5	11	4	4	4	4	16	62
73	3	2	2	4	2	6	6	6	31	6	6	6	18	6	3	5	3	17	66
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	13	57
75	3	4	4	5	4	4	5	5	34	3	1	1	5	3	3	4	2	12	51
76	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	1	5	10	3	5	3	2	13	50
77	4	3	5	4	3	6	2	1	28	1	2	2	5	2	1	2	2	7	40
78	6	6	6	6	5	4	5	6	44	6	5	3	14	5	4	5	2	16	74
79	4	4	4	4	4	4	4	3	31	6	3	4	13	4	4	4	4	16	60
80	4	4	3	5	3	2	3	3	27	5	4	2	11	3	4	4	5	16	54
81	4	5	3	5	4	4	4	4	33	5	3	3	11	3	4	4	4	15	59
82	1	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	4	4	16	57
83	6	2	1	3	5	6	3	3	29	5	3	2	10	5	5	5	4	19	58
84	5	5	5	6	5	6	5	5	42	3	3	3	9	5	5	5	5	20	71
85	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	5	20	73
86	5	5	5	6	6	6	5	5	43	5	4	4	13	5	5	4	5	19	75
87	4	4	5	6	4	5	4	6	38	3	4	5	12	4	4	4	4	16	66
88	4	4	5	4	3	4	4	3	31	4	4	4	12	3	4	4	4	15	58
89	4	4	4	6	4	6	5	4	37	3	3	3	9	4	4	4	6	18	64

<b>90</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	12	4	4	4	4	16	59
<b>91</b>	4	4	5	5	4	4	5	4	35	5	4	3	12	5	5	4	5	19	66
<b>92</b>	6	5	6	5	6	5	6	5	44	6	4	5	15	6	6	6	6	24	83
<b>93</b>	3	4	4	3	4	4	3	4	29	4	4	4	12	4	2	3	4	13	54
<b>94</b>	6	6	6	6	6	5	5	5	45	4	4	4	12	4	5	5	4	18	75
<b>95</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	4	4	11	4	3	4	4	15	52
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	5	5	5	19	63
<b>97</b>	3	4	4	5	1	4	6	1	28	4	1	1	6	2	6	6	6	20	54
<b>98</b>	4	4	4	5	3	4	4	3	31	4	3	5	12	4	4	4	4	16	59
<b>99</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	1	1	6	4	4	4	4	16	53
<b>100</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	4	4	4	4	16	27
<b>101</b>	1	2	5	4	5	2	2	2	23	3	4	2	9	2	4	4	4	14	46
<b>102</b>	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	4	12	5	5	5	5	20	69
<b>103</b>	1	4	3	4	1	4	3	3	23	4	3	4	11	2	2	2	2	8	42
<b>104</b>	5	5	5	5	6	6	6	6	44	5	5	6	16	6	5	6	5	22	82
<b>105</b>	6	6	6	5	5	5	5	5	43	4	4	1	9	4	5	3	5	17	69
<b>106</b>	6	5	5	5	5	6	5	5	42	4	4	3	11	4	5	4	5	18	71
<b>107</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	12	4	4	4	4	16	58
<b>108</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40	6	3	6	15	6	6	6	6	24	79
<b>109</b>	6	4	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	12	5	5	5	5	20	71
<b>110</b>	6	6	6	5	5	4	5	6	43	6	6	5	17	5	5	4	4	18	78



29	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	170		
30	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	4	5	6	6	6	6	6	169		
31	4	3	2	6	4	4	4	1	4	5	3	4	3	4	3	4	6	4	3	4	6	6	4	6	6	4	6	6	6	126		
32	3	6	2	5	2	3	6	6	2	2	4	5	6	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	5	6	3	4	6	6	123	
33	5	5	2	2	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	131	
34	4	4	3	2	5	5	5	6	1	5	5	2	5	5	6	5	6	5	3	6	5	6	5	2	5	3	2	5	5	5	131	
35	4	5	6	3	6	3	4	4	3	1	2	2	3	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	6	5	6	6	6	6	6	125	
36	5	5	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	1	6	1	1	1	56	
37	4	4	1	4	5	6	5	5	1	5	6	4	4	5	6	4	6	6	3	6	6	6	6	2	5	2	4	5	6	6	138	
38	5	5	2	2	6	5	5	5	2	2	4	4	4	3	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	6	127	
39	6	4	4	3	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	4	4	6	5	6	6	6	5	1	4	4	6	6	6	6	153	
40	5	2	4	2	4	6	6	6	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	2	5	6	4	131	
41	3	6	6	1	6	6	5	5	6	5	6	3	4	2	6	5	4	5	5	6	6	4	4	3	6	6	1	6	6	2	139	
42	5	5	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	5	6	6	5	2	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	163	
43	4	3	3	2	4	6	6	6	2	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	3	5	5	5	127	
44	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	6	4	4	6	5	4	5	3	5	5	4	3	6	3	1	6	6	6	6	132	
45	4	5	1	2	6	6	6	6	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	6	6	5	5	5	4	4	4	125	
46	1	1	2	6	5	6	6	5	6	6	6	4	4	4	6	6	4	4	3	5	5	6	6	3	5	4	5	5	4	5	138	
47	1	1	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	1	153
48	1	3	3	2	5	2	5	5	5	2	5	1	5	2	4	5	4	4	2	5	5	6	6	1	2	1	3	5	1	1	101	
49	5	1	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	1	1	1	1	4	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57	
50	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	133	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
52	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	3	3	4	6	4	3	4	6	6	4	6	6	4	6	4	4	4	6	122	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	1	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	115	
54	3	6	4	6	6	5	5	5	6	5	1	4	1	6	1	6	1	1	4	5	6	1	6	4	1	5	5	1	1	1	112	
55	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	170	
56	3	6	4	6	4	2	3	4	4	1	3	3	6	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	6	109	
57	5	6	6	4	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	3	6	5	6	165	
58	6	5	1	4	5	6	5	6	1	4	5	6	5	1	6	2	6	3	3	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	143	
59	5	4	6	5	4	6	5	5	6	5	6	4	4	6	5	5	5	4	6	5	6	6	5	6	5	4	6	6	6	6	157	



<b>91</b>	5	5	2	2	4	5	6	6	1	5	5	4	6	5	6	6	6	5	1	5	6	6	5	5	6	5	2	5	5	5	140
<b>92</b>	6	6	1	6	6	6	6	1	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	1	6	6	6	158
<b>93</b>	5	6	3	2	5	6	6	6	3	4	5	5	5	5	5	6	6	5	4	6	6	6	6	5	6	6	2	5	6	5	151
<b>94</b>	6	5	6	1	4	5	6	6	1	6	5	1	5	6	6	5	6	5	3	5	5	6	6	3	5	6	1	5	6	5	141
<b>95</b>	5	6	1	2	6	6	6	6	1	6	6	4	6	5	6	6	5	6	1	6	6	6	6	5	6	5	1	6	6	6	149
<b>96</b>	6	6	1	1	6	6	6	6	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	140
<b>97</b>	6	6	1	6	6	3	6	6	6	6	2	6	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	156
<b>98</b>	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	128
<b>99</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115
<b>100</b>	2	2	2	5	3	3	4	5	1	3	4	5	5	2	5	5	5	5	1	3	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	92
<b>101</b>	5	5	1	1	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	6	6	6	6	2	5	5	2	5	6	5	132
<b>102</b>	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
<b>103</b>	6	6	2	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	5	6	6	6	6	3	6	5	5	5	1	5	5	1	6	6	4	149
<b>104</b>	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	165
<b>105</b>	6	6	1	1	6	6	6	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	155
<b>106</b>	5	5	4	1	6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	6	6	6	5	2	6	6	6	6	5	6	5	1	6	6	5	154
<b>107</b>	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	4	6	5	5	5	2	6	6	6	5	4	6	5	5	5	6	4	155
<b>108</b>	4	5	2	1	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	127
<b>109</b>	3	6	1	4	6	6	3	3	1	6	6	2	6	1	6	3	3	6	1	3	6	6	3	4	6	6	6	3	6	6	128
<b>110</b>	3	3	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	121

## ANEXO 12. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### *Confiabilidad de clima social laboral*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,872	15

*Nota:* Resultado de Estadísticas de fiabilidad

Por lo que siendo alfa de Cronbach 0,872, se concluye que es un instrumento confiable

### *Confiabilidad de bienestar psicológico*

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,916	15

*Nota:* Resultado de Estadísticas de fiabilidad

Por lo que siendo alfa de Cronbach 0,916, se concluye que es un instrumento confiable

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	Washington Neuman Abregu Jaucha	<b>DNI: 80152067</b>
<b>Grado académico:</b>		
<b>E-mail:</b>	d.wabregu@upla.edu.pe	<b>Teléfono: 984346518</b>
<b>Nombre de instrumento:</b>	<b>ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL -WES</b>	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado													70							
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables													70							
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales													70							
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica													70							
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													70							
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información													70							
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos													70							
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones													70							
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue													70							
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>														<b>70</b>							
<b>PUNTAJE TOTAL</b>														<b>70</b>							

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	70

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Procede aplicación

Firma del experto Informante	Firma de los autores del instrumento a validar
 <p>Dr. Washington Neumon Abregú Jaucha C.P.L.P. N° 13584</p> <p><b>DNI: 80152067</b></p>	 <p><b>DNI: 71260170</b></p>  <p><b>DNI: 48061568</b></p>

**JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

- Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.
- La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.
- Por favor utilizar letra legible y ordenada a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL -WES**

N°	JUICIO  ÍTEMS	¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
<b>DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL</b>								
<b>N° ITEM</b>	<b>AFIRMACIONES</b>							
1	los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	los jefes apoyan realmente a sus subordinados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	la gente puede hacer las cosas por iniciativa propia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	se siente el entusiasmo en el ambiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

8	se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 2: ASPECTOS FÍSICOS</b>								
9	los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	generalmente el mobiliario está bien acomodado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	las oficinas están siempre bien verificadas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>								
12	se da mucha importancia a mantener las disciplinas y seguir las normas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	los jefes vigilan cercanamente a los empleados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	se refuerza el seguimiento de reglas y normas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	los jefes controlan y supervisan mucho al personal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): **Procede aplicación**

Huancayo, 15 de Julio del 2023

Dr. Washington Neuman Abregu Jaucha  
C.Ps.P. N° 13584

**Firma**

**Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregu Jaucha**  
**DNI N° 80152067**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	Washington Neuman Abregu Jaucha	<b>DNI: 80152067</b>
<b>Grado académico:</b>		
<b>E-mail:</b>	d.wabregu@upla.edu.pe	<b>Teléfono: 984346518</b>
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Nombre de instrumento:</b>	<b>ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (RYFF)</b>	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado														75						
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables														75						
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales														75						
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica														75						
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														75						
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información														75						
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos														75						
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones														75						
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue														75						
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>														<b>75</b>							
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>75</b>																			

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	75

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Procede aplicación

Firma del experto Informante	Firma de los autores del Instrumento a validar
 <p>Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha C.Ps.P. N° 13554</p> <p><b>DNI: 80152067</b></p>	 <p><b>DNI: 48061568</b></p>  <p><b>DNI: 71260170</b></p>



	mismo/misma.							
17	Me gustan la mayoría de características de mi personalidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES POSITIVAS</b>								
24	Sé que puedo confiar en mis amigos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA.</b>								
2	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 4: DOMINIO DEL ENTORNO.</b>								
4	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

13	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO PERSONAL. .</b>								
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>DIMENSIÓN 6: PROPÓSITO EN LA VIDA.</b>								
5	Disfruto haciendo planes para el futuro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Me siento bien cuando pienso en lo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	que espero hacer en el futuro.							
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Tengo claro los objetivos de mi vida	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): **Procede aplicación**

Huancayo, 15 de Julio del 2023

Dr. Washington Neuman Abregu Jaucha  
C.Ps.P. N° 13584

Firma

Nombre y Apellidos: Washington Neuman Abregu Jaucha  
DNI N° 80152067

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga	<b>DNI: 41359796</b>
<b>Grado académico:</b>	Maestría	
<b>E-mail:</b>	karirafael@gmail.com	<b>Teléfono: 963767113</b>
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad médico legal de Yauli La Oroya	
<b>Nombre de instrumento:</b>	<b>ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL -WES</b>	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado																				X		
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables																			X			
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales																					X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																			X			
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X		
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información																					X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos																					X	
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X		
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue																					X	
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>																					20	31.6	44.4
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>96</b>																					

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	96

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Es aplicable.

Firma del experto informante	Firma de los autores del instrumento a validar
 <p>Rafael Percevalano PSICOLOGA COCHENSE CUAL. I - YAUQUROYA TNR N° 12992</p> <p><b>DNI: 41359796</b></p>	 <p><b>DNI: 48061568</b></p>  <p><b>DNI: 71260170</b></p>



	realmente a sus subordinados							
4	la gente puede hacer las cosas por iniciativa propia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
5	los jefes promueven que los empleados confien en sí mismos cuando surge un problema	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
6	se siente el entusiasmo en el ambiente	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
7	los jefes estimula a los empleados para que sean claros y ordenados	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
8	se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 2: ASPECTOS FÍSICOS</b>								
9	los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
10	generalmente el mobiliario está bien acomodado	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
11	las oficinas están siempre bien verificadas	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>								

12	se da mucha importancia a mantener las disciplinas y seguir las normas	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
13	los jefes vigilan cercanamente a los empleados	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
14	se refuerza el seguimiento de reglas y normas	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
15	los jefes controlan y supervisan mucho al personal	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

-----

-----

-----

Huancayo, 12 de julio de 2023



Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga  
 PSICOLOGA ECUENSE  
 C.M. - 3 - TAUHUAYLA  
 C.R.P. Nº 12392

Ps. Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga  
 DNI N°41359796

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga	<b>DNI: 41359796</b>
<b>Grado académico:</b>	Maestría	
<b>E-mail:</b>	karirafael@gmail.com	<b>Teléfono: 963767113</b>
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad médico legal de Yauli La Oroya	
<b>Nombre de instrumento:</b>	<b>ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (RYFF)</b>	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado																				X		
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables																					X	
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales																					X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																					X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información																				X		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos																			X			
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																					X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue																					X	
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>																					10	21	66.6
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>97.6</b>																					

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	97.6

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Es aplicable

Firma del experto informante	Firma de los autores del instrumento a validar
 <p>Rafael Puchurufang PSICOLOGA ETIENSE CALLE 3 - PAUJILLOTA CARR. N° 12902</p> <p><b>DNI: 41359796</b></p>	 <p><b>DNI: 48061568</b></p>  <p><b>DNI: 71260170</b></p>



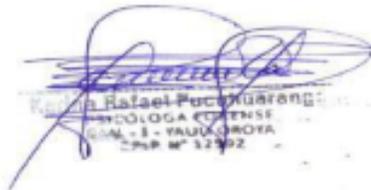
	vida que llevo.							
<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES POSITIVAS</b>								
24	Sé que puedo confiar en mis amigos.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
26	Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
12	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA.</b>								
2	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
3	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
9	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
18	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 4: DOMINIO DEL ENTORNO.</b>								
4	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
10	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
13	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
19	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
30	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO PERSONAL .</b>								
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
25	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
27	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
28	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
29	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
<b>DIMENSIÓN 6: PROPÓSITO EN LA VIDA.</b>								

5	Disfruto haciendo planes para el futuro.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
6	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
11	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
14	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
15	Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
20	Tengo claro los objetivos de mi vida	Si	Si	Si	Si	Si	Si	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

-----  
 -----  
 -----

Huancayo, 10 de julio de 2023



Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga  
 PSICÓLOGA ECUENISE  
 C.M. - 3 - YAUQUEROYA  
 C.M.P. N° 32992

Ps. Karina Rosario Rafael Pucuhuaranga  
 DNI N°41359796

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	PS.ORLANDO HILARIO CABELLO	<b>DNI: 43359765</b>
<b>Grado académico:</b>	Magister	
<b>E-mail:</b>	ohilariocabellomail.com	<b>Teléfono: 949721566</b>
<b>Institución donde labora:</b>	MUNJUS	
<b>Nombre de instrumento:</b>	ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL -WES	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado																				X		
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables																						X
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales																						X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																					X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información																						X
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos																						X
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																						X
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue																						X
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>																						21	78
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>99</b>																					

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	99

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE

Firma del experto informante	Firma de los autores del instrumento a validar
 <b>DNI: 43359765</b>	 <b>DNI:71260170</b>  <b>DNI: 48061568</b>



7	los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Motivar por estimular
8	se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 2: ASPECTOS FÍSICOS</b>								
9	los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
10	generalmente el mobiliario está bien acomodado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
11	las oficinas están siempre bien verificadas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	A que se refiere con verificadas
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>								
12	se da mucha importancia a mantener las disciplinas y seguir las normas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	La disciplina y seguir las normas
13	los jefes vigilan cercanamente a los empleados	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Colaboradores o trabajadores
14	se refuerza el seguimiento de reglas y normas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
15	los jefes controlan y supervisan mucho al personal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Constantemente por mucho

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

- SE SUGIERE MODIFICAR LA REDACCIÓN DE LAS PREGUNTAS CON LAS OBSERVACIONES REALIZADAS.

Huancayo, 13 de Julio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: ORLANDO HILARIO CABELLO  
DNI N°43359765

## RTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

<b>Nombre del profesional:</b> (Quien brinda opinión)	PS. ORLANDO HILARIO CABELLO	<b>DNI: 43359765</b>
<b>Grado académico:</b>	Magister	
<b>E-mail:</b>	ohilariocabellomail.com	<b>Teléfono: 949721566</b>
<b>Institución donde labora:</b>	MINJUS	
<b>Nombre de instrumento:</b>	<b>ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (RYFF)</b>	
<b>Título de investigación:</b>	"CLIMA SOCIAL LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO, 2023".	

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		5	10	15	20	25	30	34	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>CLARIDAD</b>	Formulado con un lenguaje apropiado																					X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Expresado en capacidades observables																					X	
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado a los requerimientos actuales																					X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica																					X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para recoger la información																					X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos - científicos																					X	
<b>COHERENCIA</b>	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																					X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Responde al propósito que se persigue																				X		
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>																						10.5	88.8
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>99</b>																					

VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	99

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE
-----------

Firma del experto informante	Firma de los autores del Instrumento a validar
 DNI: 43359765	 DNI: 48061568   DNI: 71260170



23	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES POSITIVAS</b>								
24	Sé que puedo confiar en mis amigos.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
26	Mis amigos saben que pueden confiar en mí.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
12	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA.</b>								
2	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
3	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
9	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
18	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 4: DOMINIO DEL ENTORNO.</b>								
4	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
10	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
13	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
19	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
30	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO PERSONAL. .</b>								
21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
25	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
27	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
28	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
29	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>DIMENSIÓN 6: PROPÓSITO EN LA VIDA.</b>								

5	Disfruto haciendo planes para el futuro.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
6	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
11	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
14	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
15	Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
20	Tengo claro los objetivos de mi vida	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

-----

-----

-----

Huancayo, 13 de julio del 2023



Firma

Nombre y Apellidos: ORLANDO HILARIO CABELLO  
DNI N°43359765

**ANEXO 13: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICA**

