

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Bienestar psicológico de los trabajadores de la
municipalidad provincial de Huánuco, Huánuco, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA: Leyva Fernández, Mayli

ASESORA: Portocarrero Zevallos, Judith Martha

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional
- Trabajo de Investigación
- Trabajo Académico

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye relaciones hombre - máquina)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72637351

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06650813

Grado/Título: Doctora en educación

Código ORCID: 0000-0003-2025-3286

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
2	Fernández Dávila Alfaro, Julita Del Pilar	Maestro en psicología con mención en prevención e intervención en niños y adolescentes	41906174	0000-0002-7333-5683
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889

H



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 A.M horas del día 04 del mes de octubre del año dos mil veinticuatro, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO **PRESIDENTA**
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO **SECRETARIA**
- DR. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS. MG. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS.**

Nombrados mediante Resolución N°2527-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANUCO - 2022"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, Sra. LEYVA FERNANDEZ, MAYLI, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de muy buena.

Siendo las, 11:02 Horas del día 04 del mes de octubre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO
Orcid.org/0000-0001-6724-1915 - DNI - 43665542

PRESIDENTA

MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILAALFARO
orcid.org/0000-0002-7333-5683 - DNI 41906174
SECRETARIA

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
Orcid.org/0000-0002-0497-1889 - DNI 25769441
**(Jurado Accesitario)
VOCAL**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MAYLÍ LEYVA FERNÁNDEZ, de la investigación titulada "Bienestar psicológico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2022", con asesora JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 813-2019-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de julio de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

8. MAYLI, LEYVA FERNANDEZ.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi madre, Fernández Lozano Maideli quien me ha brindado su apoyo incondicional siempre en cada paso de mi vida sabe que es la mejor mama del mundo, a mi hijo Palacios Leyva Matías ya que es motor y motivo en mi vida, por último y no menos importante a mi padre Leyva Valera Eugenio que ha velado por mi bienestar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia quienes me brindaron su apoyo incondicional en cada decisión que he tomado.

A mis maestros por impartir su conocimiento, dedicación y paciencia durante todo el transcurso académico, así mismo agradezco a mi asesora por ser mi guía y mostrar disposición y gestos de amabilidad en todo momento.

Por último, agradecer a la Municipalidad de Huánuco por permitirme aplicar mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3.OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. INTERNACIONALES.....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	23
2.2.2. MODELO TEÓRICO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	24

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	26
2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD OCUPACIONAL.....	26
2.2.5. TRABAJO, BIENESTAR Y TRASTORNOS PSICOLÓGICOS ..	27
2.2.6. INTERVENCIONES PARA MEJORAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	28
2.2.7. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	31
2.4. HIPÓTESIS.....	32
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	33
2.5. VARIABLE ÚNICA	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	34
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. TIPO	35
3.1.2. ENFOQUE.....	35
3.1.3. NIVEL O ALCANCE	35
3.1.4. DISEÑO.....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1. POBLACIÓN.....	36
3.2.2. MUESTRA	37
3.2.3. TIPO DE MUESTREO	38
3.2.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN	38
3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.3.1. PROCESO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	40
3.5. EN EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	40
CAPÍTULO IV.....	41
RESULTADOS.....	41
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	41
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	46
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	46
4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	46

CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN.....	47
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
CAPÍTULO VI.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	36
Tabla 2 Muestra	37
Tabla 3 Recolección de datos.....	38
Tabla 4 Juicio de expertos	40
Tabla 5 Niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022	41
Tabla 6 Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022	42
Tabla 7 Bienestar Material, trabajadores de la MPH, 2022.....	43
Tabla 8 Bienestar Laboral, trabajadores de la MPH, 2022	44
Tabla 9 Relaciones con la Pareja, trabajadores de la MPH, 2022	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.	41
Figura 2 Bienestar Psicológico Subjetivo, trabajadores de la MPH, 2022. ..	42
Figura 3 Bienestar Material, trabajadores de la MPH, 2022.	43
Figura 4 Bienestar Laboral, trabajadores de la MPH, 2022.	44
Figura 5 Relaciones con la Pareja, trabajadores de la MPH, 2022.....	45

RESUMEN

La presente investigación sostuvo como propósito delimitar cuáles son los niveles de Bienestar Psicológico que muestran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022. La metodología estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental, transversal y descriptivo; en la aplicación se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico – EBP a una muestra de 255 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Los resultados nos indican que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se encuentran en un nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, un nivel Moderado del 32.55% y un nivel Bajo del 5.88%. Se concluye la mayoría de los trabajadores presentan un nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, dándonos a entender que su modo de sentir y pensar acerca de sí mismos, en funcionamiento a lo físico, psíquico y social es favorable.

Palabra clave: Bienestar Psicológico, propósito, delimitar, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine what are the levels of Psychological Well-being that workers of the Provincial Municipality of Huánuco, Huánuco, 2022 present are. The methodology used for this work was quantitative, descriptive level and a non-experimental design of transverse type; For which the Psychological Wellbeing Scale - EBP was applied to a sample of 255 workers from the Provincial Municipality of Huánuco.

The results indicate that the workers of the Provincial Municipality of Huánuco present a High Level of Psychological Well-being of 61.57%, a Moderate Level of 32.55% and a Low Level of 5.88%. It is concluded that most of the workers present a High Level of Psychological Well-being of 61.57%, giving us to understand that their way of feeling and thinking about themselves, in physical, mental and social functioning is favorable.

Keyword: Psychological Wellbeing, purpose, delimit, workers, municipality

INTRODUCCIÓN

El término bienestar psicológico tiene su origen en Estados Unidos en la década de los años ochenta. Sobresale la psicóloga Carol Ryff, quien es considerada como una de las principales exponentes, quien sopesa que esta variable es de suma trascendencia para un desarrollo humano adecuado y pleno.

Por otro lado, el colaborador es visto como una persona que realiza una faena, de manera intencionada y es pagada por ello. Sin embargo, cada día toma más vigencia el concepto de **activo muy valorado**, puesto que muchas empresas han reconfirmado el valor y apuestan por el trabajador. Actualmente, siendo el siglo XXI un mundo globalizado, competitivo y lleno de factores estresantes, es frecuente encontrar insatisfacción laboral, un bajo desempeño o un pésimo clima laboral, dejando de lado el factor importantísimo en la vida de las personas que es el bienestar psicológico.

Oramas, Santana y Vergara (2006) señalan que el bienestar psicológico se convierte en un componente fundamental en la vida del ser humano, de tal manera que la persona pueda gozar y disfrutar de una salud mental idónea y poder alcanzar un crecimiento ideal en todas las áreas de desarrollo social y personal; y por ello podrá desempeñarse eficazmente en cualquier actividad, como la laboral.

Es por eso que es mucho más común, en el campo organizacional, encontrar compañías que toman en cuenta y aprecian el potencial humano, lo cual se traduce en satisfacción laboral, ya que se preocupan por sus beneficios, toman en cuenta la rotación, que trabajen en ambientes gratos generando incremento en la producción y bonos por productividad, se ha volcado en una de las acciones principales en el área de recurso humanos, pero en ocasiones suscitan factores o situaciones que son estresantes y repercuten en el colaborador afectando su desempeño laboral y a su vez el área personal. Todo factor de productividad y medida están a favor de las organizaciones y empresas, sin embargo, pocas de estas organizaciones se involucran y velan por el bienestar psicológico de sus trabajadores. Es así que, algunas, que son muy conocidas en nuestro país, anualmente organizan y llevan a cabo procesos de sondeos acerca de su situación en la empresa.

Cabe señalar que todavía falta tratar algunos tópicos relacionados a aspectos que tienen que ver con el valor de un ser humano como, por ejemplo, la autonomía, el manejo de emociones, valoración, psicología positiva de vida, entre otros. Por tales razones, se vuelve necesario y urgente tener como objetivo institucional: velar por la satisfacción del colaborador y como consecuencia aumente sus competencias y capacidades organizacionales, y por ende que las organizaciones y empresas asuman un rol más protagónico y activo que tenga muy presente lo valioso que es el trabajador como ser un humano en primer término.

Por consiguiente, se ciñó como objetivo general: Determinar los niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

El presente estudio, se fracciona en capítulos, los cuales son cinco, en el siguiente orden: capítulo I, se localiza, descripción y formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad.

Capítulo II, figuran las bases teóricas, los antecedentes, definiciones conceptuales, hipótesis, se identifica la variable, así como el funcionamiento de la misma.

Capítulo III, se ubica el marco metodológico, el cual comprende el tipo y nivel de la investigación, el diseño, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar de los datos y el tratamiento de análisis estadístico.

Capítulo IV, se ilustran los resultados de la presente investigación con la correspondiente contratación de las hipótesis.

Capítulo V, se enfoca la discusión de los hallazgos de manera crítica, comparativa y científica. Finalmente, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones en estos tiempos de creciente modernidad consideran al recurso humano como un elemento primordial, las ciencias del comportamiento humano, ahora perciben al colaborador como parte vital del engranaje organizacional, en tal sentido plantea que, para un óptimo rendimiento laboral, se debe considerar los procesos de detección, de evaluación y de intervención en los trabajadores que presentan problemas, abordando tanto de manera individual como grupal que afectan el rendimiento óptimo de éstos. La organización no está exenta de la presencia de factores que pueden ejercer influencia en el bienestar del trabajador, entre ellos, los factores psicosociales, el mismo que incluye las situaciones intramuros relacionados con situaciones propias del trabajo, los extramuros que contiene elementos ubicados fuera de la organización laboral y el componente personal que es propio del trabajador (Sánchez, A. 2018, p. 2).

Cada cuatro o cinco años en diferentes contextos a nivel mundial, se realizan elecciones en el ámbito del gobierno local, las elecciones municipales se constituyen como un factor importante de renovación y rotación de trabajadores en las diferentes áreas del quehacer municipal, situación que trae consigo inevitablemente, recisiones de contratos, rotaciones y desplazamientos al interior de esta organización, este hecho ocasiona la presencia de crisis de ansiedad, inestabilidad emocional, desesperanza, incertidumbre y dificultades con su bienestar psicológico. El trabajador edil, labora en diferentes condiciones laborales, nombrado, por contratado administrativo de servicios – CAS, o por servicios temporales de terceros, situación que produce inestabilidad laboral por el hecho de percibir que, en cualquier momento, su contrato laboral no puede ser renovado (Cifre, E, 2009, p. 45).

Marsollier (2019) afirmaba que, el trabajador edil sufre, al pensar en la existencia latente de un despido repentino, cuando asume un nuevo gobierno

local, debido a que el tiempo de su contrato es, por un periodo de 03 (tres) meses, 06 (seis) meses o en algunos casos es por el tiempo de un año como máximo, siendo esta temporalidad la causa de la presencia de modificaciones en su bienestar psicológico, el cual impacta de manera negativa en el rendimiento laboral. La vivencia del nuevo escenario laboral trae consigo situaciones estresantes en el trabajador municipal, algunos lo sobrellevan y afrontan de manera adecuada, otros, no lo pueden asimilar, este afronte está en directa relación, al género, la edad, el nivel educativo, el tiempo de servicio y otros factores como los psicosociales, el estilo de afrontamiento y las estrategias desarrolladas para hacer frente a los problemas (p. 87).

La insatisfacción laboral relacionada al rendimiento y productividad afecta el bienestar psicológico del trabajador, ocasionado la presencia de síntomas de ansiedad, depresión, incertidumbre, intranquilidad, lo cual afecta la realización de sus funciones. Por este motivo es importante conocer la forma como el trabajador afrontan su vida laboral, qué influye en su estado de ánimo, como resuelven las situaciones difíciles. El bienestar psicológico, es un indicador de éxito a nivel individual, familiar y laboral (Monterroso, 2013, p. 34).

En el ámbito internacional, Mayordomo, Sales y Satorres (2019) en su estudio que se realizó en España, denominado Bienestar psicológico en función del trabajo, la etapa de vida, el sexo y su interacción, lograron determinar que, las relaciones positivas en el trabajo y el desarrollo personal disminuyen con el paso del tiempo, hecho que les hizo inferir que, tanto la edad como el sexo influyen en el bienestar psicológico, en su estudio, también establecieron que los compañeros de trabajo en un 57 % son predictores del bienestar psicológico, así mismo identificaron que un 43% de trabajadores con bienestar psicológico tenían mejor rendimiento laboral. También, en la ciudad de Trujillo, Amasifuén (2018) desarrollo una investigación, que lleva por título: Bienestar Psicológico e Involucramiento Laboral en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, logró establecer que el bienestar psicológico que presentaba el trabajador municipal, un 41 % de trabajadores se ubicó en un

nivel leve en cuanto al bienestar psicológico, así mismo se estableció que el 36.9% presentaban un nivel medio de bienestar psicológico y el 25.2% presentó un nivel alto de bienestar psicológico, estableciéndose de esta manera, los niveles de bienestar psicológico por dimensiones, en la cual el bienestar subjetivo que se ubica en un nivel promedio con un con un 38 %.

En la ciudad de Huánuco, Agui y Ortiz (2019), realizó un estudio denominado: Bienestar y Desempeño Laboral de los Trabajadores Públicos, el estudio estableció que, los trabajadores públicos, en un 96 % se ubicaron en el nivel medio de bienestar, el 63,3 % se logró ubicar en el nivel alto el bienestar, lo cual hizo inferir la presencia de una relación significativa entre el bienestar alto y desempeño laboral de los trabajadores públicos. Llegándose a establecer que los trabajadores ediles presentan una relación altamente significativa de bienestar durante su jornada laboral en el desempeño de sus funciones como empleado del estado en la ciudad de Huánuco, durante el año 2019.

El gobierno local de Huánuco representado en su municipalidad provincial, es un ente de gobierno que emana del sufragio electoral y de la voluntad de los vecinos, quienes cada cuatro años eligen un alcalde y su cuerpo de regidores para llevar las riendas del desarrollo de la ciudad, tiene autonomía administrativa, técnica y económica, la municipalidad tiene a la fecha 910 trabajadores de los cuales, 146 pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, así mismo 300 trabajadores están contratados para prestar servicios temporales o indeterminados bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 728 y de la misma manera 464 trabajadores laboran por Contrato Administrativo de Servicios – CAS, siendo el 50 % de trabajadores que asisten al servicio de psicología. En tal sentido y con el fin de determinar el nivel del bienestar psicológico es necesario realizar un estudio de tipo descriptivo, razón necesaria para plantear las preguntas:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de bienestar psicólogo subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de relaciones con la pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?

1.3. OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los niveles de bienestar psicólogo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022. Los objetivos específicos tienen relación con las dimensiones de la variable, por tanto, se generaron cuatro objetivos específicos:

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Especificar el nivel de bienestar psicólogo subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- Detallar el nivel de bienestar material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- Analizar el nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

- Identificar el nivel de relaciones con la pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue planteado para realizarse con los postulados de la Psicología Organizacional, con el propósito de aportar recomendaciones prácticas al despacho de alcaldía, regidores, jefaturas, gerencias y sub gerencias, esperando que también sea de utilidad para los psicólogos que estudian e investigan la psicología ocupacional del trabajador edil.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El desarrollo de las sociedades dedicadas a la industria, propició en el trabajador, el interés en conocer sobre su bienestar psicológico, así como por su calidad de vida, el bienestar incluye, sentirse bien con la apariencia física, con el nivel intelectual, con los ingresos económicos y tener acceso a atenciones de salud de manera oportuna, el bienestar psicológico implica considerar dimensiones sociales, condiciones subjetivas y aspectos psicológicas, así como el cuidado de la salud, elementos que promueven en el trabajador a un rendimiento laboral óptimo y el afronte constante del trabajo cotidiano (Durango, B. 2016, p. 98). El desarrollo del presente estudio permitió conocer más, a nivel teórico el bienestar psicológico del trabajador municipal, información que puede servir como fuente de consulta y sustento para estudios similares que puedan implementarse, siendo necesario mencionar que, el presente trabajo contribuyó con la psicología organizacional, con sus hallazgos y conclusiones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Teniendo en consideración los sustentos empleados en el estudio realizado, se puede manifestar que la información recolectada así como las conclusiones arribadas, servirán de sustento empírico para investigaciones similares relacionadas a nuestra ciencia del comportamiento humano, en especial a la psicología organizacional y/o psicología ocupacional. Ésta, permitió establecer el inicio o continuación en las mejoras de las estrategias preventivas - promocionales para mejorar el bienestar psicológico del trabajador, mejorar la productividad

personal, tener acceso a condiciones óptimas de vida de los trabajadores municipales, a través de la realización de talleres de sensibilización, talleres de capacitación que se puedan implementar en la municipalidad de la comuna huanuqueña, siendo relevante mencionar que, la discusión científica del estudio, las conclusiones y recomendaciones, quedan a consideración para consulta de estudios similares y de considerarse oportuno, estos se puedan generalizar.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Con el objetivo de medir de manera confiable y científica nuestra variable única en el presente estudio, el constructo bienestar psicológico, se empleó para recopilar los datos cuantificables, un instrumento de evaluación psicométrica que contaba con validez y confiabilidad bueno y adecuado para el estudio realizado, el mencionado instrumento es:

- Escala de Bienestar Psicológico, la misma que fue construida y elaborada, por el estudioso, José Sanchez – Cánovas el año de 2007, El instrumento psicométrico, fue validada por 03 expertos con estudios de postgrado, para el uso exclusivo en el presente estudio, la validación se realizó en la ciudad de Huánuco en el mes de noviembre del año 2021. Con la validación del instrumento se logró obtener información cuantitativa confiable y valida, pudiéndose responder a la formulación principal de la presente investigación: cuáles son los niveles de Bienestar Psicológico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La llegada de la Covid – 19 a nuestra vida en sociedad, las medidas de restricción sanitarias establecidas por el gobierno, no permitieron en las fechas previstas el avance optimo del estudio de modo presencial en un cien por ciento, solo el personal que no presentaba comorbilidad asistía a sus turnos laborales o realizaban trabajo semi presencial, esta condición laboral se convirtió en una variable que no hizo viable la aplicación de manera rápida, del instrumento de medición. De la misma manera, la aparición de la denominada tercera ola como resultado de la temida pandemia, en la ciudad de Huánuco, dificultó la realización de trámites administrativos en la propia municipalidad provincial de Huánuco en donde se ejecutó el estudio, así como

la realización de trámites administrativos en diferentes instancias del gobierno local y en nuestra casa superior de estudios.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación presentó viabilidad desde la perspectiva de las bases teóricas en razón de la existencia de fuentes teóricas la cual sustenta el estudio, los repositorios de diferentes universidades a los cuales se tuvo acceso aportaron importante información, también se logró ubicar investigaciones previas desarrolladas en el ámbito internacional y nacional sobre los niveles de bienestar psicológico en trabajadores municipales, encontrándose en revistas científicas de diferentes latitudes la publicación de estudios relacionados a nuestra variable de investigación.

El desarrollo de la investigación aporta información de relevancia para el personal jerárquico que trabaja en la comuna edilicia de la ciudad de Huánuco, resultados que permitirán organizar e implementar diversas estrategias que permitan identificar de manera clara los niveles de bienestar psicológico, con el propósito de propiciar su mantenimiento adecuado o repotenciar dicho bienestar de manera oportuna, hecho que obtendrá sus frutos en la mejora del rendimiento laboral, situación que permitirá una mejora en sus estilos de vida saludables. El estudio contó con viabilidad económica, la cual provino de los recursos propios de la autora del estudio, para desarrollar sin dificultades todo el proceso investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Ariza (2021), en su investigación denominada: Experiencias Asociadas al Bienestar Psicológico del trabajador municipal, asociada a Roles y Emociones de Tuluá, Valle, tuvo por objetivo, entender las experiencias asociadas al bienestar psicológico a partir de los roles y emociones del municipio de Tuluá, la población estuvo integrada por 120 personas, la investigación utilizó el diseño descriptivo, se llegó a las siguientes conclusiones: que, las experiencias relacionadas con el bienestar psicológico se desarrollan en un 45% a partir de los roles y las emociones en varones y mujeres, que, el 58% de participantes se sienten orgullosos y felices de identificarse con sus raíces campesinas, hecho que, les otorga empoderamiento con el entorno. Así mismo, se pudo identificar que, el 68% de trabajadores municipales, se muestran felices en su interacción familiar, llegando a sentir satisfacción cuando ayudan en los quehaceres domésticos y en su interactuar con amistades y familiares.

Unda y Urrego (2021), en su estudio denominado: Factores de Riesgo Psicosocial que Inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del Campus Villavicencio Durante Pandemia Covid 19, siendo el objetivo planteado, identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar psicológico de los profesores de la UCC Campus Villavicencio, la población la integraron 352 docentes, la investigación empleó el diseño correlacional, se arribaron a las siguientes conclusiones: que, la actividad docente no está exenta al riesgo potencial de contagio del Covid - 19, situación que ejerce influencia en el bienestar psicológico. Así mismo, se estableció que exponerse al contagio del covid – 19 ejerce influencia en el 62% de las relaciones parentales al interior del núcleo familiar, hecho que ocasiona la afectación del bienestar psicológico en la familia. Finalmente, el estar alejados de sus alumnos por el riesgo al contagio de la Covid - 19, afecta

de manera significativa en los docentes al no poderse relacionar con ellos, presentándose una merma del 49% en su bienestar psicológico.

Hidrobo, Melo y Montoya (2021), en su estudio titulado: Bienestar Psicológico - Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática, el mismo que planteo como objetivo: analizar el bienestar psicológico y laboral como factor protector del riesgo psicosocial en las organizaciones, el estudio realizó 60 artículos científicos de revistas indexadas, siendo la metodología empelada de la recibir aportes de las fuentes secundarias, el diseño utilizado en el estudio fue, el descriptivo, se llegaron a establecer las conclusiones siguientes: la presencia de correlación que es positiva de 0.75 entre las dos variables utilizadas para identificar el riesgo psicosocial y las condiciones que aborda el bienestar psicológico y laboral en las organizaciones convirtiéndose en un predictor de los riesgos psicosociales, así mismo, se identificó la presencia de factores protectores presentes en el bienestar psicológico, como: la inteligencia emocional, la automotivación, el empoderamiento, los niveles adecuados de autoestima.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vargas y Paquiyauri (2021), en su tesis titulada: Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021, en donde se plateo el objetivo de: establecer la relación que existe entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga, la población estuvo integrada por 80 miembros de serenazgo la investigación que tuvo un diseño correlacional, llegó a concluir: existe relación significativa entre las dos variables: el clima laboral y el bienestar psicológico de los serenos de la municipalidad, de 0.85, de la misma manera se identificó la presencia de una relación significativa de 0.90, el clima laboral y bienestar psicológico subjetivo en los serenos de la municipalidad de Huamanga, finalmente, se estableció así mismo una relación significativa de 0.92 en relación al clima laboral con la dimensión bienestar material, en los miembros integrantes del cuerpo de serenazgo.

Medina y Ramos (2021), realizaron un estudio denominado: Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes, 2021, el objetivo planteado fue, conocer la relación que existe entre satisfacción laboral y bienestar psicológico en participantes del municipio de los Aquijes, la población en estudio estuvo conformada por 150 trabajadores. El diseño empleado en el estudio fue el correlacional, se identificó lo siguiente: se logró establecer la presencia de relación estadísticamente significativa respecto a las dimensiones satisfacción laboral y el bienestar psicológico del trabajador municipal, es decir, a mayor satisfacción laboral mejor bienestar psicológico, otra conclusión establecida fue que se encontró relación estadísticamente significativa de 0.85 respecto a la dimensión satisfacción laboral y la auto aceptación del personal que participo en la muestra del estudio, lo cual permite destacar que, a mayor satisfacción laboral, mayor aceptación. De la misma manera se logró establecer una relación de 0.90 respecto a la dimensión satisfacción laboral y la dimensión relaciones positivas del trabajador municipal, lo cual lleva a afirmar que, mientras exista la presencia de mayor satisfacción laboral, serán adecuadas las relaciones positivas entre los trabajadores ediles.

Gómez y Ponce, (2020) en su estudio que lleva por título: Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020, el mismo que planteó el objetivo: determinar la correlación existente entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, la cual contó con una población de estudio de 206 trabajadores, la investigación empleó el diseño correlacional, llegando a lo siguiente: la presencia de relación significativa entre las dos variables del estudio, evidenciándose que, a mayor nivel de bienestar psicológico mayor y mejor compromiso al interior de la organización laboral, también se estableció una relación significativa de 0.85 entre el bienestar subjetivo con el compromiso organizacional, hecho que permitió inferir que, si el trabajador presenta mayor bienestar subjetivo también presentará mayor compromiso organizacional. Así mismo se identificó relación significativa de 0.73 en

la relación bienestar material con el compromiso organizacional, el resultado obtenido demuestra que, a mayor nivel de bienestar material mejor será el compromiso organizacional del trabajador municipal.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Realizada la búsqueda y ubicación de antecedentes a nivel regional y a nivel local en diferentes repositorios de las universidades de nuestra región, así como en revistas científicas indexadas y artículos científicos universitarios, no se logró identificar antecedentes sobre el tema en estudio, constituyéndose el presente en el primero de su clase en el ámbito local y regional

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. BIENESTAR PSICOLÓGICO

El bienestar psicológico, está relacionado con la felicidad y, con los afectos positivos o negativos, es el pensamiento constructivo hacia uno mismo, en donde se analiza la etapa que está viviendo el sujeto en ese momento, en ese periodo de vida (Sánchez - Cánovas, 2007).

Barrueta y Seclen (2011) al referirse al bienestar psicológico, indican que este se manifiesta en la manera de sentir y en la forma de pensar que tiene la persona acerca de si misma, la misma que guarda relación con los componentes físico, psicológico y social del ser humano.

Morsellier (2011), cuando se refiere al bienestar psicológico, menciona: es el grado en que, una persona percibe y juzga en términos favorables el tiempo vivido de manera integral (p. 23).

Villagrán (2009) al referirse al bienestar psicológico hacer referencia a la subjetividad con la cuál percibe la persona, en donde se analiza la vida en su conjunto de manera positiva, incluyendo en este análisis los pensamientos y afectos. Se valora el pasado y el presente de manera integral.

Casullo (2002) el bienestar psicológico guarda concordancia con lo subjetivo de una persona, es como el individuo se auto percibe en relación a su calidad de vida, su satisfacción personal, la ausencia de indicadores de depresión y sus vivencias agradables (p.37).

García (2000) al referirse, al bienestar psicológico afirmaba que este, es subjetivo, constituyéndose como un factor importante para la

salud, el cual debe estar presente en el qué hacer diario de la persona, reflejándose este bienestar en una mayor productividad laboral, adecuadas relaciones sociales e incremento de la creatividad, así como, en la mejora para manifestar afectos y emociones, el cual permite adecuarse a las expectativas del entorno social.

2.2.2. MODELO TEÓRICO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Para fundamentar los hallazgos del estudio realizado, se consideró tres modelos, los cuales se exponen a continuación:

- a) Modelo multidimensional: el mismo que fue planteado por Ryff (1999) el cual toma en consideración a Sanchez y Cánovas (2007), el modelo plantea que, las interacciones de las dimensiones del bienestar psicológico se presentan en lo cotidiano de la vida, centra su atención en cómo la persona desarrolla sus habilidades y capacidades, así como su desarrollo individual, los cuales se constituyen en señales de que, el individuo actúa de manera positiva, llegando a determinar que el funcionamiento psicológico, está integrada por cinco componentes:
- Autoaceptación, es la autopercepción que el individuo tiene de sí mismo, ya sea, que se percibe de manera positiva o de manera negativa, implica que se siente cómodo consigo mismo, y está consciente de sus limitaciones y aceptar los fracasos.
 - Relaciones positivas, implica adecuadas relaciones interpersonales, es tener una interacción cálida y de provecho a través vínculos psicosociales en el entorno.
 - El dominio del entorno, consiste en desenvolverse de manera efectiva en el entorno social, es saber crear y elegir entornos favorables de bienestar personal.
 - El propósito de vida, consiste en establecer objetivos claros y metas realistas con la finalidad de hacer que la vida de la persona tenga sentido y orientación hacia el logro de objetivos
 - Crecimiento personal, es emplear nuestras habilidades y capacidades con la finalidad de tener crecimiento y desarrollo personal de manera constante a lo largo de vida.

- b) Teoría de Autodeterminación: de acuerdo con Diaz, T. (2008), la teoría menciona que las necesidades innatas que presenta la persona estructuran la personalidad del ser humano, otorgándole al entorno social un rol importante toda vez que es en este entorno, que las personas se desarrollan y funcionan para lograr su bienestar psicológico, las necesidades psicológicas innatas forman parte de una personalidad automotivada e integrada, dándose relevancia al entorno social, los cuales propician o dificultarían estos procesos positivos, un individuo automotivado es capaz de desarrollar sus habilidades y potencialidades y lograr sus metas propuestas de manera gradual y progresiva. El modelo resalta que, es necesario tener claro la viabilidad de las metas propuestas porque de ella se desprenderán las acciones a realizar para lograr lo que se propuso (metas), evidenciándose un impacto importante en el bienestar subjetivo de la persona.
- c) Teoría de Seligman (1998, citado por Castro, 2009) sustenta un nuevo modelo que tuvo que ver con el bienestar incluyendo tres dimensiones:
- La vida placentera, esta integrada por las vivencias positivas que se produjeron en el pasado, como la serenidad, la alegría y la satisfacción, también son las emociones del presente y las emociones del futuro como el optimismo, la esperanza y la fe en nuestras creencias, potenciándose así las emociones de orden positivas y disminuyendo las emociones que generan malestar.
 - La vida comprometida, lo constituyen las características individuales positivas, las cuales incluyen, el liderazgo, la bondad, el ser íntegros, la inteligencia y la capacidad de dar y recibir afectos.
 - La vida con sentido, trae consigo la pertenencia y el servicio a las instituciones positivas, teniendo como premisa que las emociones fluyen de mejor manera ante las instituciones positivas, situación que da sentido y dirección a la vida. Ante lo mencionado, en consecuencia, seligman, afirma que el

bienestar influye en el desarrollo de la persona, mediante el sentir positivo.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Al indagar sobre esta variable, se encuentra que tiene o está relacionada con las metas personales y la calidad de vida de la persona, dando dirección a la motivación intrínseca lo activa la capacidad de afronte de las situaciones de la vida o como miembro de un equipo de trabajo. Escobar (2009) menciona algunas características del bienestar psicológico:

- Las vivencias previas de acuerdo a su percepción de los diferentes acontecimientos de la vida.
- Toma en consideración aspectos positivos, valorando la experiencia de los aspectos negativos.
- Incluye un análisis integral de la vida de cada persona.
- Afirma que el componente social, así como las características psicológicas de la persona ejerzan influencia positiva en esta.
- Incluye como el individuo se enfrenta al entorno social
- Valora de manera positiva las diferentes circunstancias y eventos de vida.
- Incluye, las características de personalidad, la autovaloración y la motivación hacia el logro de tus objetivos, así como el afronte de situaciones estresantes.

Afirmando que, el bienestar psicológico se convierte en un rasgo de personalidad en el ser humano, el cual se manifiesta en la forma de sentir que es positiva y en la forma de pensar constructivamente, respecto a sí mismo en relación a los componentes bio-psico-social y como se enfrentan los estresores de la vida cotidiana.

2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD OCUPACIONAL

La persona, invierte un tercio de vida dentro en las actividades laborales, por lo tanto, es necesario que este sea un lugar sano, sin la presencia de estresores o conflictos interpersonales, y que cuente con medidas de prevención frente a posibles accidentes laborales. Marsollier (2011) menciona, que el personal que labora en una empresa pública o privada, está expuesto a condiciones de trabajo inseguras con riesgos

para su salud psicológica, en donde se pueden presentar enfermedades neurológicas, enfermedades a la piel, enfermedades oncológicas y otras.

Las consecuencias de inadecuadas condiciones laborales no solo afectan la salud física y la salud mental, también afecta economía del trabajador y de la propia empresa, en razón de que una enfermedad ocupacional o enfermedad de trabajo conlleva al pago tratamientos largos y costosos así como al pago de indemnizaciones, pérdida efectiva de horas de trabajo, interrupción de la cadena de producción, reconversión profesional, etc.

El trabajo es un derecho universal de la persona, el trabajo permite el acceso a la calidad de vida a través de la compra o adquisición de bienes y el pago de servicios para el propio trabajador y para su entorno próximo, también es un derecho social, toda vez que el trabajos se proyecta a la comunidad como una responsabilidad social, en consecuencia es necesario tener en cuenta que las condiciones sociales y materiales del trabajo, influyen en el bienestar psicológico del trabajador en forma positiva o negativa.

2.2.5. TRABAJO, BIENESTAR Y TRASTORNOS PSICOLÓGICOS

El trabajo de manera inevitable ocasiona algún trastorno en la salud física y psicológica, que surgen por el estrés y el burnout, ambos afectan el bienestar psicológico del trabajador. Las manifestaciones de estas condiciones psicológicas en el trabajador, se expresan, según Chávez, (2006) en:

- Agotamiento físico y psicológico
- Baja producción.
- Bajo rendimiento
- Accidentes laborales
- Ausentismo laboral
- Peleas y discusiones
- Cansancio
- Dificultades en la atención y concentración
- Carencia de identificación laboral

Es importante prevenir las consecuencias del estrés laboral en el trabajador debido al alto costo que se necesita para recuperar al

trabajador a través de tratamientos onerosos que demandan tiempo ya ausentismo laboral lo cual genera baja productividad y desatención a los servicios que el trabajador ofrece en la institución donde labora.

2.2.6. INTERVENCIONES PARA MEJORAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

De acuerdo con Monterroso, (2013), es constante la implementación de estrategias preventivas para lograr y propiciar el bienestar en los trabajadores, sin embargo, estas no están cimentados en bases teóricas integradoras, sino están diseminadas en pequeñas teorías que son el resultado de la obtención de datos empíricos de investigaciones cualitativas.

Fordyce (1983, citado por Kareaga,2008) implemento un programa para incrementar la felicidad de las personas, este novedoso programa que. incluye catorce actividades, consideraba que era necesario:

- Realizar diferentes actividades sociales,
- Desarrollo el pensamiento positivo
- Realizar actividades físicas,
- mantener activas las relaciones íntimas, entre otras.

La duración en la ejecución del programa tenía el tiempo de 14 días, al término del cuál se comprobó su eficacia para incrementar la emoción de la felicidad, el cual fue cuantificado con un instrumento psicométrico adecuado para el estudio. El programa llego a demostrar que la emoción de la felicidad se puede cambiar mediante programas específicos, en la cual se hace el uso necesario de actividades no programadas, los cuales provocan en el participante del estudio, el incremento de su felicidad.

Pennebaker y Seagal (1999, citado por Barrueta, 2011) plantearon una investigación de la necesidad de escribir los sucesos traumáticos, esta técnica narrativa permite a la persona reelaborar dichos sucesos a través de una narración del evento de manera positiva, mejorando de esta manera las emociones positivas y el bienestar psicológico. La investigación llegó a establecer que el empleo de la narrativa literaria produce en el trabajador el incremento de estados afectivos positivos.

De la misma manera, Lyubomirsky (2007, citado por Orozco, 2009) promovió diferentes acciones con el objetivo de buscar la mejora del bienestar subjetivo. La técnica incluía en narrar diferentes situaciones buenas que habían vivido las personas, redactar misivas de agradecimiento, emplear el saboreo cuando el individuo vivía momentos agradables.

Fava (1999, citado por Villagrán, 2009) elaboró un taller en donde enseñaba al paciente, en como intervenir de manera adecuada con el fin de propiciar el bienestar en ellos, en razón de que estaban sometidos a tratamientos médicos, farmacológicos o psicoterapias. El programa consistió en saber reconocer los hechos positivos del pasado, así como la identificar de manera simultánea los sucesos que no permitían tener un recuerdo claro de las situaciones vividas. El programa empleó como modelo teórica la denominada Teoría del Bienestar de Ryff (1989). El programa demostró ser eficaz en la población de trabajadores con niveles moderados de depresión y en trabajadores que presentaban niveles altos de ansiedad. Se llegó a establecer que el tratamiento instaurado para lograr el bienestar, combinado con otro esquema de intervención clínica mejora lo que se obtiene mediante las terapias clásicas.

Es necesario mencionar los trabajos de Seligman, y Petereson (2015, citados por Ana, 2016) ambos científicos implementaron las diferentes estrategias que las personas tenían que realizar, estas eran sometidas a análisis y monitoreo mediante un sistema virtual. Los hallazgos de una de las investigaciones, demostraron que los individuos que realizan ejercicios para lograr su bienestar (visita de agradecimiento, reconocer lo mejor de sí mismo) obtuvieron mejoras en su bienestar inmediatamente, también se logró identificar una alta disminución de los indicadores depresivos.

Llegando se a concluir que, los estudios realizados sobre el bienestar psicológico comprueban que el ser humano tiene la capacidad de disfrute en relación a sí mismo y en relación con su entorno social, encontrando cómo divertirse, la manera de sentir satisfacción con lo que hace y que todo esto le resulta muy positivo para seguir desarrollándose.

2.2.7. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Sánchez - Cánovas (2007) afirma que, el bienestar psicológico es de carácter multidimensional, hecho en la cual coinciden con varios investigadores, siendo sus dimensiones:

- a) Bienestar Psicológico Subjetivo: Según Sánchez (2007), es valorar los acontecimientos de la vida en términos positivos, hacer el bien y estar motivados ayudan al logro de la felicidad, es estar convencidos en términos positivos, que se está a gusto con la vida que se lleva, empleando para hacer dicha evaluación sus pensamientos y los afectos, la influencia que pueden ejercer diferentes factores negativos y los factores positivismo, toda vez que este bienestar tiene implícito factores estables y factores que pueden modificarse.
- b) Bienestar Material: Sánchez (2007) es la valoración que, a nivel subjetivo realiza el individuo, sobre la rentabilidad de sus bienes monetarios, bienes materiales y viene inmuebles, este bienestar incluye indicadores relacionados a: deberes y derechos económicos, seguridad, gastos de alimentos, trabajo productivo.
- c) Bienestar Laboral: Sánchez (2007) implica el impacto positivo o negativo de la organización hacia la persona, son los premios o estímulos que se otorgan al individuo por parte de la organización en recompensa al trabajo realizado, lo cual conlleva a la generación de satisfacción o insatisfacción laboral, lo cual conlleva a la aparición de afectos positivos hacia la actividad laboral, apareciendo el disfrute personal hacia las funciones de trabajo como resultado de una evaluación cognitiva –valorativa. El bienestar laboral, incluye labores de promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental, así como del bienestar social de los colaboradores en todas las áreas de trabajo.
- d) Bienestar de la Relación con la Pareja: implica la forma en que interactúa con una pareja el cual conlleva a generar bienestar general, entre ellos la felicidad. (Sánchez, 2007). Las adecuadas relaciones de interacción en la pareja permiten la transmisión de afectos, intimidad y compromiso otorgando estabilidad y gestión

adecuada de emociones al trabajador. Cuando este tipo de relación se desarrolla, las emociones son gestionadas de manera oportuna y adecuada, interviniendo de manera inminente en la forma como se solucionan los problemas del individuo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Bienestar psicológico: Implica el estado de felicidad y sentimientos demostrativos de afecto, en la cual están incluidos las expresiones afectivas que se manifiestan de manera positiva y negativa, es el pensamiento constructivo que una persona tiene, acerca de sí mismo, el cual, se presenta en una etapa determinada de la vida del sujeto, Sánchez - Cánovas (2007).

Dimensiones de la variable:

Tomado en consideración a Sánchez - Cánovas (2007), se puede mencionar que las dimensiones del bienestar psicológico son:

- a. Bienestar Psicológico Subjetivo: Sánchez - Cánovas (2007) el bienestar subjetivo es la autovaloración acerca de la vida en términos positivos, tomando en consideración a las buenas acciones y la motivación que realiza para lograr la felicidad, es la medición oportuna de como la persona se encuentra a gusto con su vida.
- b. Bienestar Material: Sánchez - Cánovas (2007) se basa fundamentalmente en la percepción que tiene el individuo sobre los ingresos económicos que percibe como resultado de su trabajo, los bienes muebles y los bienes inmuebles, también se toma en cuenta la satisfacción e insatisfacción que producen la tenencia de los bienes materiales.
- c. Bienestar Laboral: Sánchez - Cánovas (2007) al referirnos a este tipo de bienestar se hace alusión a los factores o agentes que ejercen influencia en la organización laboral del individuo, estas guardan relación directa con un sistema de refuerzos y recompensas así como de incentivos que alcanza el sujeto de parte de la empresa en donde trabaja, el mismo que le provoca satisfacción o insatisfacción.

- d. Bienestar de la Relación con la Pareja: es la interacción adecuada con la pareja, hecho que se constituye como productores importantes del bienestar en general y de la felicidad. Una relación adecuada en la pareja permite, la transmisión de afectos, intimidad y compromiso otorgando estabilidad y gestión adecuada de emociones al trabajador (Sánchez Cánovas, 2007).

Trabajador o colaborador municipal: Es aquel que presta sus servicios a una institución pública denominada Municipalidad Provincial o Gobierno local, a cuenta propia, y como parte de su organización, está constituida por un conjunto de trabajadores organizados jerárquicamente, con independencia del carácter representativo o permanente. (RAE, 2020, p. 272)

Municipalidad provincial de Huánuco: La Municipalidad Provincial de Huánuco es una institución estatal de carácter público, que brinda servicios de diferente índole a la comunidad huanuqueña, el alcalde y su cuerpo de regidores son elegidos cada cuatro años por sufragio universal y directo, goza de un presupuesto asignado para el pago del personal, pago de bienes y pago de servicios. El alcalde es el representante del pueblo en dicha institución, su trabajo tiene connotación social, política y administrativa en toda la provincia de Huánuco. Está ubicada en la región centro – oriental del Perú, siendo su ubicación geográfica en el Departamento de Huánuco, Provincia y Distrito del mismo nombre, con domicilio legal en el Jirón General Prado N° 750 - Plaza de armas de la ciudad de Huánuco.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- **Hi:** Existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **H0:** No existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **Hi₁**: Existe un nivel significativo de Bienestar Psicólogo Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **H0₁**: No existe un nivel significativo de Bienestar Psicólogo Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **Hi₂**: Existe un nivel significativo de Bienestar Material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **H0₂**: No existe un nivel significativo de Bienestar Material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **Hi₃**: Existe un nivel significativo de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **H0₃**: No existe un nivel significativo de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **Hi₄**: Existe un nivel significativo de Relaciones con la pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.
- **H0₄**: No existe un nivel significativo de Relaciones con la pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

2.5. VARIABLE ÚNICA

- Bienestar psicológico

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/ rango de calificación	Instrumento
Bienestar Psicológico	Definición Conceptual: Es un constructo que expresa la forma de sentir positiva y el pensar constructivo que el individuo percibe acerca de sí mismo, lo cual implica una naturaleza vivencial y se relaciona con lo psíquico, físico, social de la persona (Sánchez Cánovas 2007)	Bienestar Psicológico Subjetivo	-Distinguir la felicidad de manera positiva -Distinguir el afecto de manera positiva	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Nivel de bienestar psicológico alto	Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez Cánovas (2007) (65 Ítems)
		Bienestar material	-Ingresos económicos -Posesiones materiales	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	252-325	
		Bienestar laboral	-Satisfacción general en relación con la familia y al trabajo -Sentimientos y actitudes hacia el trabajo	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	220-251	
		Relaciones con la pareja	-Relaciones satisfactorias entre los miembros de la pareja -Ajuste conyugal	51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65	Nivel de bienestar psicológico bajo 95-219	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

El presente estudio fue de tipo básica. Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) manifiestan que está orientada a la ampliación de conocimientos teóricos, en función a una realidad dada. (p. 42). Para tal efecto responde a las preguntas: ¿Cuál es el nivel de Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?; Del mismo modo con las otras dimensiones: ¿Cuál es el nivel de Bienestar Material que presentan los trabajadores ¿Cuál es el nivel de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores ¿Cuál es el nivel de Relaciones con la Pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

3.1.2. ENFOQUE

En el proceso de la investigación se empleó el enfoque cuantitativo, en cuanto a que se plantearon objetivos y formularon las hipótesis, los cuales con la aplicación de lo previsto para la medición de la muestra se analizó e interpretó los hallazgos encontrados, plasmándose los mismos en tablas y figuras para comprobar las hipótesis planteadas.

Por su parte Monje (2015), plantea que, la investigación cuantitativa está directamente relacionada con el paradigma positivista, la que plantea que la unidad de la ciencia es única, con el uso de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales. El conocimiento debe fundarse en el análisis de los hechos reales, de los cuales debe realizar una descripción lo más neutra, lo más objetiva y completa posible (p. 11).

3.1.3. NIVEL O ALCANCE

El nivel de investigación fue descriptiva Sánchez, H. y Reyes, C. (2006), quienes al realizar su planteamiento afirman, que este tipo de investigación, busca describir un problema o fenómeno de acuerdo a las circunstancias tanto de tiempo y espacio de una realidad en particular. Es así que en la presente investigación se recopiló información sobre el

estado actual de los niveles de bienestar psicológico que presentan los trabajadores que laboran en la Municipalidad provincial de la ciudad de Huánuco

3.1.4. DISEÑO

A decir de los autores, entre ellos Sánchez, H. y Reyes, C. (2006), el diseño es crucial porque dirige el camino de la investigación. En este caso se tuvo en cuenta el diseño descriptivo simple, que señaló el proceso de aplicación del instrumento, dirigido a la muestra seleccionada del total de la población de trabajadores de la municipalidad antes mencionada, y, como consecuencia la obtención de los datos sobre el bienestar psicológico de estos colaboradores. El diagrama que fue tomado en cuenta es:



Donde:

n = Muestra

O = medición de la variable bienestar psicológico

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Considerando que la población es el total de sujetos que una realidad determinada, la población estuvo conformada por 754 colaboradores que la Municipalidad Provincial de la Ciudad de Huánuco, los cuales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada de acuerdo con el Decreto legislativo N° 728 – Determinado y los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios – CAS, siendo la población de estudio la siguiente:

Tabla 1

Población

Trabajadores	Número de trabajadores	%
Decreto legislativo 728 - determinado	300	39 %
Contrato Administrativo de Servicios	454	61%
Total	754	100%

Nota. Información recolectada de Municipalidad Provincial de la Ciudad de Huánuco.

Para Hernández, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En consecuencia, viene a ser todos los que están inmersos o son parte del problema o fenómeno a investigar, y por ende proporcionarán los datos que se necesitan. (2010 p. 65).

3.2.2. MUESTRA

Para López y Fachelli (2015), la muestra es un subconjunto de unidades representativas de la población, las mismas que son seleccionadas de acuerdo a los intereses del investigador, y que se somete al proceso científico, con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, con ciertos límites de error determinados por la estadística, según cada caso (p. 6). Para este estudio, la muestra estuvo constituida por 255 trabajadores municipales, con un margen de error del 5%.

Para tal efecto, el tipo de muestreo utilizado fue probabilístico de tipo aleatorio simple, los autores Otzen y Manterola (2017) refieren que, en este tipo de muestreo, cada elemento de la población tiene la misma oportunidad de ser elegidos. (p. 228).

Se tuvo en cuenta la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño muestral

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza, que viene a ser de 95%

e = Margen de error, que es el 5%

p = Probabilidad de éxito, siendo 50%

q = Probabilidad de fracaso, siendo un 50%

Tabla 2

Muestra

Trabajadores	Número de trabajadores	%
Decreto legislativo 728 - determinado	155	61 %

Contrato Administrativo de Servicios	100	39%
Total	255	100%

Nota. Información recolectada de Municipalidad Provincial de la Ciudad de Huánuco.

3.2.3. TIPO DE MUESTREO

Muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple

3.2.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de Inclusión:

- Ser trabajador contratado de la municipalidad provincial de Huánuco durante el ejercicio presupuestal del año 2022
- Asistir de manera regular a su centro laboral bajo la modalidad presencial o semi presencial
- Sólo aquellos colaboradores que muestren interés por participar del estudio
- Ser trabajador según Decreto legislativo 728 - Determinado
- Deben estar de acuerdo en ser parte de la investigación

En cuanto a criterios de exclusión:

- Ser trabajador nombrado de la municipalidad provincial de Huánuco durante el ejercicio presupuestal del año 2022
- No asistir de manera regular a su centro laboral
- Los colaboradores que no muestren interés por participar del estudio
- Que se evidencie que no están de acuerdo el ser parte de la investigación.

3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la psicometría.

3.3.1. PROCESO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 3

Recolección de datos

Variable	Técnica	Tipo	Instrumento	Autor
Bienestar Psicológico	Psicometría	Escala	Escala de Bienestar psicológico - EBP	José Sánchez – Cánovas (2007)

a) Instrumento de recolección denominada: Escala de Bienestar Psicológico - EBP:

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Ficha Técnica:

Autor y creador: José Sánchez - Cánovas (Universidad de Valencia).

Año de reedición: 2007.

El tipo de administración: individual y grupal.

Aplicación: adolescentes y adultos entre los 17 y 90 años.

Tiempo de aplicación: es de 20 a 25 minutos aproximadamente.

La selección de la muestra fue en diferentes grupos de varones y mujeres.

Respecto a las generalidades de la escala: Cuenta con 65 reactivos cuyo valor va de 1 a 5. Presenta cuatro sub escalas: Bienestar Psicológico subjetivo, viene a ser la percepción interna; Bienestar Material, percepción respecto a los ingresos económicos, en cuanto a lo materia y similares; Bienestar Laboral, se refiere a que tanto está satisfecho en el trabajo; y, Relaciones con la Pareja, está en relación a cuanto se siente conforme y feliz con su pareja.

Si bien, puede medirse por separado cada sub escala, la medición es global con la puntuación respectiva para determinar el nivel de bienestar psicológico

El tiempo de duración para resolver la prueba puede ser entre 20 a 25 minutos va a depender de las unidades muestrales, si tienen un mayor nivel de educación, son profesionales, entre otros. El puntaje total que se obtiene por sub escala son:

Subescala de Bienestar Psicológico Subjetivo: 250 puntos

Subescala Bienestar Material: 50 puntos

Subescala de Bienestar Laboral: 50 puntos

Subescala de Relaciones de Pareja: 75 puntos

Calificación:

95 – 219: Nivel bajo

220 – 251: Nivel moderado

252 – 325: Nivel alto

Validez, el índice de validez de **0.923 y 0.866**, fue a través de un criterio netamente estadístico, utilizando el método de análisis ítem test, a cargo del autor del instrumento.

La confiabilidad, para este proceso se utilizó el estadígrafo de confiabilidad Alpha de Cronbach, en el cual se obtuvo un índice de confiabilidad de la escala total de **0.931** puntos. El proceso estuvo a cargo del autor del instrumento.

El proceso de adaptación, se realizó en la ciudad de Huánuco el cual fue validado por tres profesionales a través de la técnica denominada **Juicio de Expertos**, en el mes de noviembre de 2021. En consecuencia, el instrumento es aplicable. A continuación, se da conocer a los expertos:

Tabla 4

Juicio de expertos

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	80%	Muy Bueno
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	80%	Muy Bueno
3	Mg. Hochimin Ponce de León Ramírez	80%	Muy Bueno
Total		80%	Muy Bueno

3.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este proceso se utilizó tablas y figuras que procedían del procesamiento del programa Microsoft Excel 2020, así como del Spss, versión 26.0.

3.5. EN EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 26.0. Para presentar los resultados, se utilizó la estadística descriptiva, ilustrando los datos generales de la población y la variable de investigación; también, mediante la estadística inferencial, con el fin de contrastar las hipótesis y se demostró lo planteado en relación al bienestar psicológico de los colaboradores.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 5

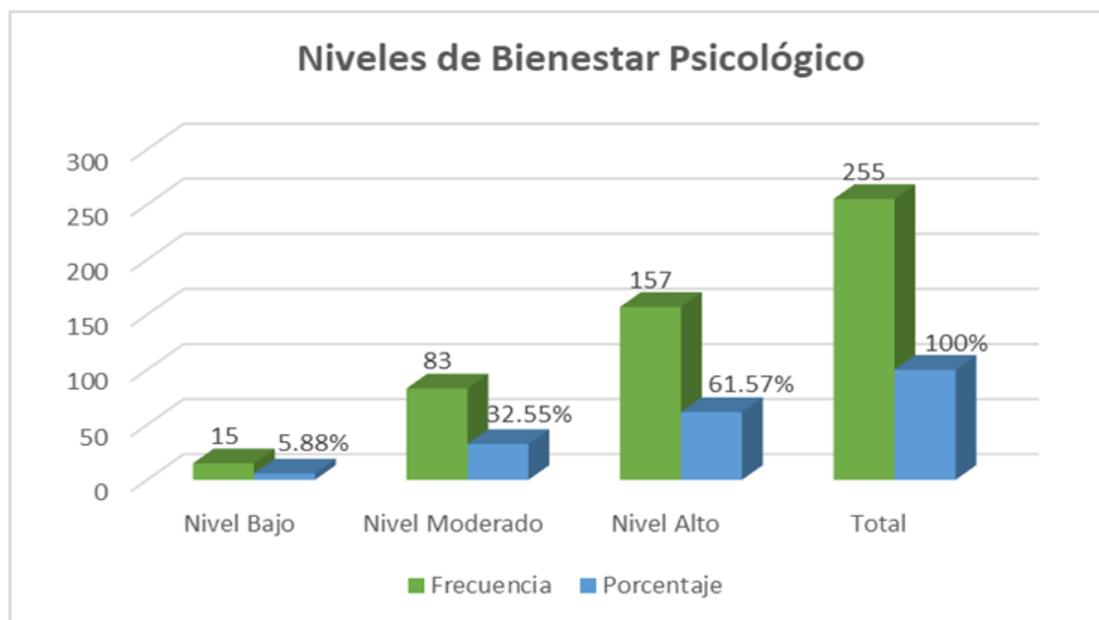
Niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022

Bienestar Psicólogo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	15	5.88%
Nivel Moderado	83	32.55%
Nivel Alto	157	61.57%
Total	255	100%

Nota. Escala aplicada – EBP

Figura 1

Niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022



Nota. Escala aplicada – EBP

Interpretación 01:

La muestra de estudio presenta un nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, un nivel Moderado del 32.55% y un nivel Bajo del 5.88%. Como se puede apreciar es evidente el predominio del **nivel alto**.

Tabla 6

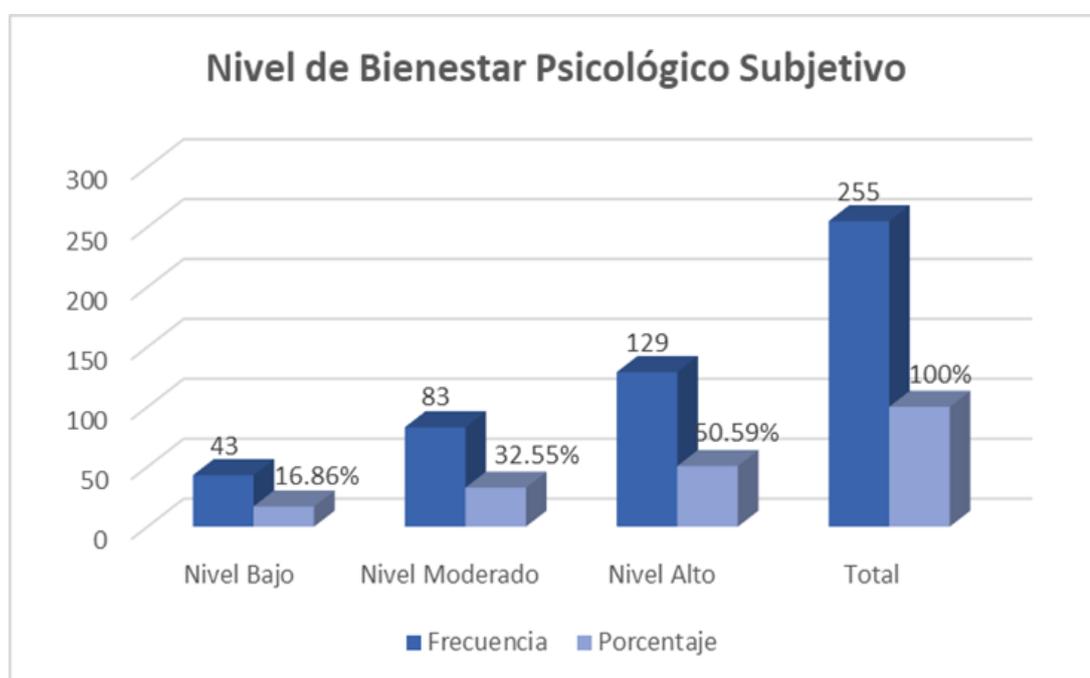
Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022

Bienestar Psicológico Subjetivo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	43	16.86%
Nivel Moderado	83	32.55%
Nivel Alto	129	50.59%
Total	255	100%

Nota. Escala aplicada – EBP

Figura 2

Bienestar Psicológico Subjetivo, trabajadores de la MPH, 2022



Nota. Escala aplicada – EBP

Interpretación 02:

La muestra de estudio evidenció como resultado que tienen un nivel Alto de Bienestar Psicológico Subjetivo del 50.59%, un nivel Moderado del 32.55% y un nivel Bajo del 16.86%. En esta dimensión claramente los colaboradores de la MPH, tienen un **alto nivel**.

Tabla 7

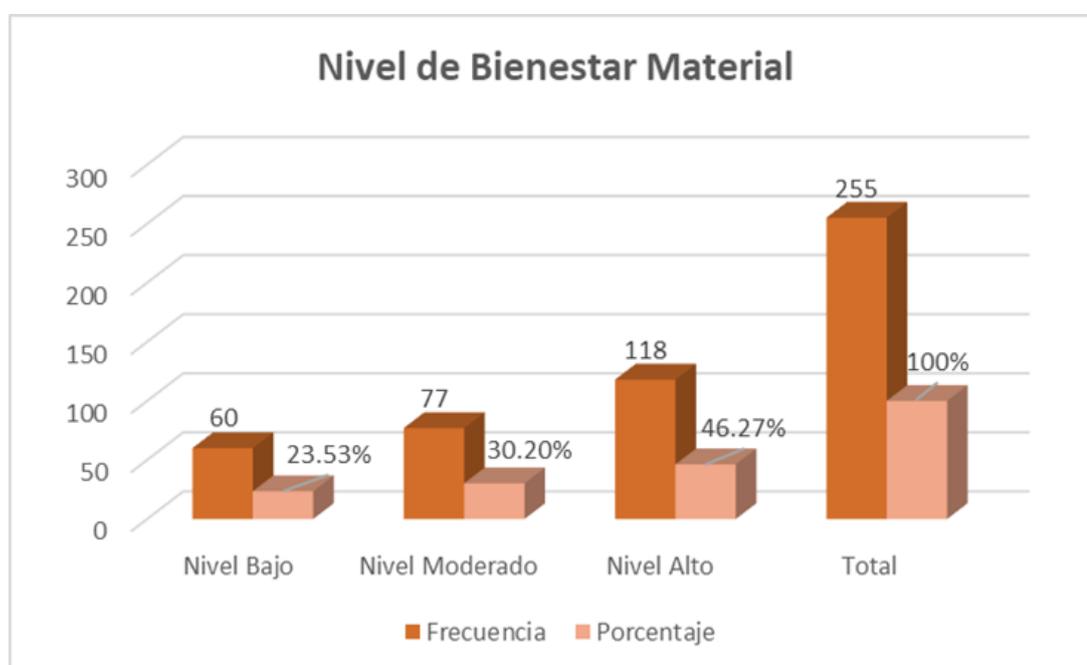
Bienestar Material, trabajadores de la MPH, 2022

Bienestar Material	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	60	23.53%
Nivel Moderado	77	30.20%
Nivel Alto	118	46.27%
Total	255	100%

Nota. Escala aplicada – EBP

Figura 3

Bienestar Material, trabajadores de la MPH



Nota. Escala aplicada – EBP

Interpretación 03:

En la tabla 3 y figura 3 se observa que la muestra presenta un nivel Alto de Bienestar Material del 46.27%, un nivel Moderado del 30.20% y un nivel Bajo del 23.53%. En esta dimensión también los trabajadores se encuentran en un **nivel alto**.

Tabla 8

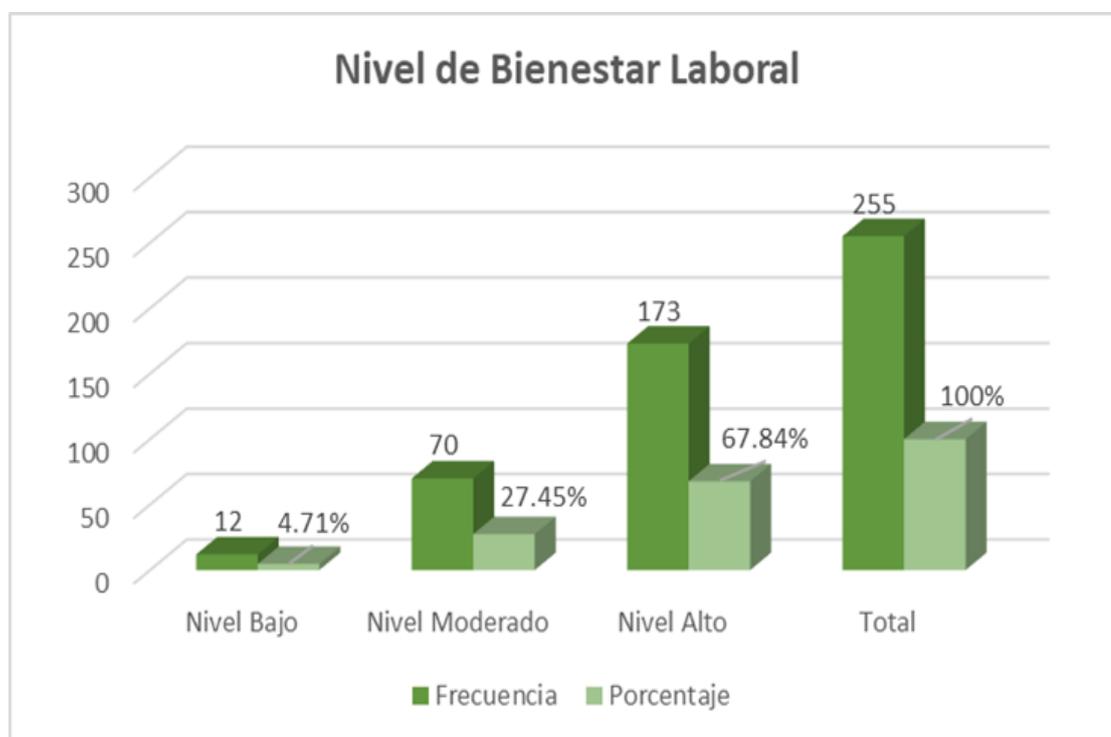
Bienestar Laboral, trabajadores de la MPH, 2022

Bienestar Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	4.71%
Nivel Moderado	70	27.45%
Nivel Alto	173	67.84%
Total	255	100%

Nota. Escala aplicada – EBP

Figura 4

Bienestar Laboral, trabajadores de la MPH, 2022



Nota. Escala aplicada – EBP

Interpretación 04:

Se observa en la tabla y figura 4, que la muestra se encuentra en un nivel Alto en la dimensión Bienestar Laboral del 67.84%, un nivel Moderado del 27.45% y un nivel Bajo del 4.71%. Por tanto, hay un predominio del **nivel alto**.

Tabla 9

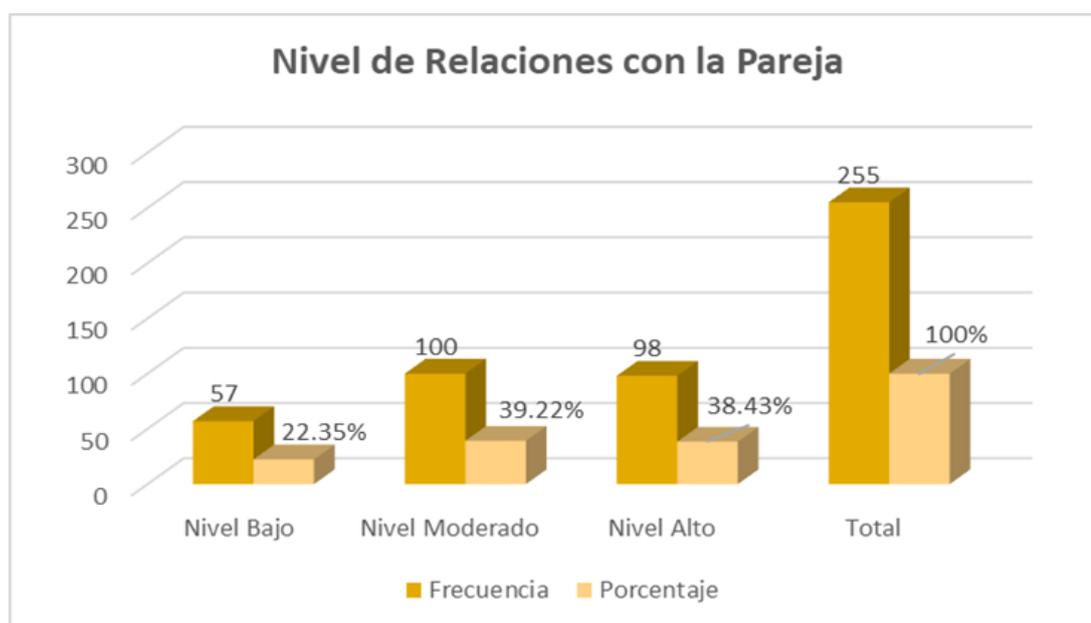
Relaciones con la Pareja, trabajadores de la MPH, 2022

Relaciones con la Pareja	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	57	22.35%
Nivel Moderado	100	39.22%
Nivel Alto	98	38.43%
Total	255	100%

Nota. Escala de aplicada – EBP

Figura 5

Relaciones con la Pareja, trabajadores de la MPH, 2022



Nota. Escala aplicada – EBP

Interpretación 05:

La tabla 5 y figura 5 ilustran que la muestra estudiada presenta un nivel Alto de Relaciones con la Pareja del 38.43%, un nivel Moderado del 39.22% y un nivel Bajo del 22.35%. En esta dimensión el predominio se inclina hacia el **nivel moderado**.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Se afirma que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_i , lo cual indica que:

- **H_i :** Existe un nivel alto de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la hipótesis específica 1, se afirma que se rechaza la hipótesis H_{0_1} y se acepta la H_{i_1} , lo cual indica que:

- **H_{i_1} :** Existe un alto nivel de nivel de Bienestar Psicólogo Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

En la hipótesis específica 2, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis H_{0_2} y se acepta la H_2 , lo cual indica que:

- **H_{i_2} :** Existe un alto nivel de Bienestar Material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

En la hipótesis específica 3, de la misma manera se rechaza la hipótesis H_{0_3} y se acepta la H_{i_3} , lo cual indica que:

- **H_{i_3} :** Existe un alto nivel de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

Finalmente, en la hipótesis específica 4, se rechaza la hipótesis H_{0_4} y se acepta la H_{i_4} , ya que el nivel en el que se encuentran es moderado, lo cual indica que:

- **H_{i_4} :** Existe un nivel moderado de Relaciones con la pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El bienestar psicológico como variable de investigación, fue desarrollada en un grupo humano muy vulnerable, como lo fueron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, por la carga laboral y por la naturaleza de las funciones que cumplen. Para tal efecto se planteó el objetivo que permitió determinar el nivel de dicha variable y de cada una de sus dimensiones.

En cuanto al objetivo general e hipótesis de investigación se pudo establecer, que la muestra investigada, trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, presentaron un nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, es decir se encuentran en condiciones óptimas y positivas en el área afectiva. Los autores coinciden, entre ellos Sánchez, que la felicidad y el afecto son parte importante del bienestar psicológico, ya que al tener un pensamiento constructivo (pensar bien) de sí mismo, le permite experimentar una afectividad interna (subjetiva) positiva, lo cual hace que se sienta bien. (Sánchez - Cánovas, 2007).

En cuanto a las investigaciones con resultados similares, los hallazgos coinciden con Huarca y Ruiz (2016) sobre los niveles encontrados en la presente investigación como son Nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, al nivel Moderado del 32.55% y un nivel Bajo del 5.88%, comparando con los de dichos autores, quienes encontraron en su investigación que la mayoría mostraba niveles bueno y medio de bienestar psicológico; también, se pudo comparar con los resultados hallados por Amasifuen (2016), ya que identificó que la muestra estudiada en su mayoría se encontraba en un nivel alto y medio.

De acuerdo a las sub hipótesis uno, en el cual se indicó que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco presentan un nivel Alto de Bienestar Psicológico Subjetivo del 50.59%, un nivel Moderado del 32.55% y un nivel Bajo del 16.86%. Similar resultado obtuvo Monzón (2017) con su investigación Bienestar Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima quien también determinó un nivel "Alto" de auto aceptación, contrastando con

el fundamento teórico de Ryff (1989) se puede afirmar que es indispensable que la persona se sienta bien y tenga actitudes positivas frente a la vida.

La segunda hipótesis específica, en la que se afirmó que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco presentan un nivel Alto de Bienestar Material, se han confirmado con los resultados porcentuales de 46.27%, un nivel Moderado del 30.20% y un nivel Bajo del 23.53%. Dichos resultados tienen similitud con los de Melgarejo (2018) en su investigación "Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico donde observa que la dimensión bienestar material presentaba un nivel "Medio". Al respecto, Sánchez Cánovas (2017) fundamenta que el bienestar material depende de la percepción subjetiva de su bien material, en términos de posesión, lo cual le genera satisfacción y bienestar.

La hipótesis específica tres, se confirmó que los sujetos de la muestra presentaron un nivel Alto de Bienestar Laboral del 67.84%, un nivel Moderado del 27.45% y un nivel Bajo del 4.71%. Lo cual se pudo comparar con los resultados de la investigación de López (2018), quien describió los factores de bienestar psicológico de trabajadores de una institución gubernamental, evidenciándose marcadas diferencias ya que su muestra obtuvo un resultado bajo en la dimensión de autonomía, es decir son demandantes de los demás y requieren siempre de otros esperando ser aprobados. Limitando su creatividad e incluso con respuestas emocionales pobres.

Finalmente, la cuarta sub hipótesis, en el cual se indicó que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco presentan un nivel Alto de Relaciones con la Pareja del 38.43%, un nivel Moderado del 39.22% y un nivel Bajo del 22.35%. Contrario a los obtenidos en la investigación de López (2018), ya mencionada en el párrafo anterior, la dimensión crecimiento personal obtuvo el nivel más bajo, esto significa que los trabajadores (la muestra), carecen de herramientas de crecimiento y habilidades para enfrentar los retos, así como de estrategias de afrontamiento ante las dificultades.

Finalmente, los resultados hallados, acerca del bienestar psicológico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se interpreta de forma favorable y se encuentra relacionada con una buena salud mental, relaciones positivas con el entorno laboral, familiar y social, un buen

autoconcepto, presencia de desarrollo personal y objetivos de vida establecidos. La teoría más cercana que fundamenta los hallazgos de la presente investigación se encuentra en la de **Seligman** (1998, citado por Castro, 2009) quien es conocido en el campo de la Psicología Positiva, por su teoría respecto a la felicidad, y en cuanto a la variable de estudio menciona que el Bienestar Psicológico depende de la visión positiva que tenga el ser humano respecto de sí mismo, que vea la vida como buena, emociones de alegría, y esté satisfecho consigo y con sus logros. También refiere lo importante que es una actitud de optimismo, de esperanza y de fe. *Por ende, el pensamiento constructivo acerca de si mismo* maximiza todas las emociones, que, desde el punto de vista de la autora de esta investigación, las emociones no pueden ser catalogadas como positivas ni negativas, todas son parte de la vida, y, que la teoría de Seligman resalta como parte fundamental del desarrollo personal y del bienestar psicológico de la persona.

CONCLUSIONES

Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco presentan en su mayoría un nivel Alto de Bienestar Psicológico del 61.57%, dándonos a entender que su modo de sentir y pensar acerca de sí mismas, en funcionamiento a lo físico, psíquico y social es favorable.

En la dimensión de Bienestar Psicológico Subjetivo presentan en su mayoría un nivel Alto del 50.59%, dándonos a entender que la propia valoración que se hacen respecto a su vida es positiva.

En la dimensión de Bienestar Material presentan un 46.27%, que corresponde al nivel alto, dándonos a entender que los aspectos como el ingreso económico y posesiones materiales lo tienen satisfactoriamente cubiertos y/o alcanzados.

En la dimensión Bienestar Laboral presentan en su mayoría un nivel Alto equivalente al 67.84%, dándonos a entender que llevan una satisfacción por parte de la organización donde laboral.

En la dimensión Relaciones con la Pareja presentan en su mayoría un nivel Moderado, que es el 39.22%, dándonos a entender que el amor, la intimidad y el compromiso se trasmite de manera adecuada con sus parejas.

RECOMENDACIONES

Para la Institución:

Firmar convenio con la Universidad de Huánuco, a fin de que cuente con un Psicólogo permanente, y desde el servicio de psicología organice acciones de intervención: charlas y talleres dirigidos a las parejas, para fortalecer el amor, mejorar la intimidad y el compromiso entre ellos.

Organizar y ejecutar tours institucionales para mantener el nivel alto del bienestar psicológico de los colaboradores.

Para la comunidad científica en Psicología Laboral:

Investigar las posibles correlaciones entre bienestar psicológico y otras variables dentro de la institución. Así como investigaciones cuasi experimentales que permita intervenir con un Plan o Programa Psicológico.

Para la universidad:

Se recomienda seguir apoyando las investigaciones de tipo cuantitativas y realizar eventos de capacitación para unificar criterios de evaluación, aprobación, desaprobación y observaciones que realizan los docentes a los proyectos y los informes de tesis

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Sizer, M., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizphe, C., & Bueno-Pacheco, A. (2017). *Variables sociodemográficas relacionadas con el bienestar en personas con o sin discapacidad*. *Maskana*, 8, 37–47.
<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/1875>
- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y evaluación* (11va. Ed.). México: Pearson Educación.
https://www.academia.edu/42930589/Tests_Psicologicos_y_Evaluacion_Lewis_R_Aiken_11va_Edici%C3%B3n
- Alarcón, Napuri, R. (2015). *La idea de la felicidad*. *Apuntes de Ciencias y sociedad*, 5(1), 2015, 93-112.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5168773.pdf>.
- Aliaga Blanco, D. (2013). *Burnout y Bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4430>
- Alzugaray, C. y García, F. (2015). *Relaciones de pareja y bienestar psicológico*. *La felicidad de los chilenos: Estudios sobre bienestar* (pp.237-251) Edición: Primera Capítulo: Relaciones de pareja y bienestar psicológico. Editorial: RiL.
https://www.researchgate.net/publication/294891178_Relaciones_de_pareja_y_bienestar_psicologico
- American Psychological Association (APA, 2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. 6ta. Edición. México: Manual Moderno.
- Amutio Kareaga, A., Ayestara Exeberria, S., y Smith, J. (2008). *Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco*. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24 (2), 235-252.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000200006

- Araujo Herrera, V., y Savignon Araujo, D. (2018). *Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana*. Revista Cubana Educación Superior (2).178-188. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14218.pdf>
- Argyle, M. (1993). Psicología y la calidad de vida. Intervención Psicosocial, 2(6), 5-15. Dianel. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3922652>
- Ariza Ardila, J. (2021). *Experiencias asociadas al bienestar psicológico a partir de los roles y emociones en mujeres y niñas rurales de Tuluá, Valle*. [Tesis de pregrado, Institucional Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD. Palmira, Colombia]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/43161/3/jarizaa.pdf>
- Ávila Menéndez M. (2016). *Los efectos en el bienestar de la motivación y el afrontamiento: Un estudio en población general e internada en prisión*. [Tesis doctoral, Escuela Internacional de doctorado. Madrid]. Repositorio Institucional UNED. <https://apidspace.linhd.uned.es/server/api/core/bitstreams/f9ac4b33-f2bc-423c-8a32-e64083c5b8bf/content>
- Baldeón Ñaupari, M. y Bustamante, Hidalgo, S. (2018). *Felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13119/BALDEON_BUSTAMANTE_FELICIDAD_TELECOMUNICACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barragán Estrada, A. (2013). Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?, 15, 7-24 Revista Intercontinental de Psicología y Educación. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344002.pdf>.
- Barrueto Mires, G. y Seclen Espino, L. (2011). Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del hotel Paraíso. [Tesis de pregrado,

Universidad Señor de Sipán. Chiclayo]. Repositorio Institucional USS.
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2734/PSICOLOG%
COLOG%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2734/PSICOLOG%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Béjar Merino, H. (2015). La identidad ensamblada: la ordenación de la felicidad/Papeles de identidad: Contar la investigación de frontera, 2015(2), 1-19.

<https://ojs.ehu.eus/index.php/papelesCEIC/article/view/13234/13167>

Bermúdez Moreno, J., Pérez García, A., Ruiz Caballero, J., Sanjuán Suarez, P., y Rueda Laffond, B. (2013). *Psicología de la personalidad*, (edición en digital). Madrid. UNED.

<https://books.google.com.gt/books?id=QEWwBAAQBAJ&pg=PT272&dq=bienestar+psicologico&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjnsuV0fzSAhVKj1QKHVOYDds4KBD0AQg7MAc#v=onepage&q=bienestar%20psicologico&f=false>

Castro Solano, A. (2009) El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 23, núm. 3, diciembre, 2009, pp. 43-72.

<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>

Casullo Martina, M (2015). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós. <https://pdfcoffee.com/casullo-evaluacion-del-bienestar-psicologico-en-iberoamerica-pdf-free.html>

Chávez Uribe, A. (2006) *Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior*. [Tesis de maestría, Universidad de Colima] Repositorio Institucional UCOL.

https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1627.htm

Cifre Gallego, E. (1999) *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación y ampliación del modelo vitamínico de Warr*. [Tesis doctoral, Universitat Jaume I España]. Tesisenred.

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/10523#page=1>

Corral Verdugo, V. (2012). *Sustentabilidad y psicología positiva*. Manual Moderno, S.A.

Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad* (12ª ed.). Kairós S.A.

- Durango, B. (2016). Bienestar Psicológico como elemento principal para el engagement Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín, Venezuela. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932730>
- García Siancas, J. (2017). *Bienestar Psicológico y Felicidad en adultos mayores víctimas de violencia albergados en Instituciones de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3259/Garcia_SJE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- García Izquierdo, M., Llor Estevan, B., García Izquierdo, A., y Ruiz Hernández, J. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. (Spanish). *Revista De Psicología del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 22(3), 381-395. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121009.pdf>
- García Viniegras, C. y Gonzales Benitez, I (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev. Cubana Med. Gen Integr*, 16, (6), pp. 586-592. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010
- Gómez Céspedes, Y. y Ponce Luque, P. (2021). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61357/G%c3%b3mez_CYV-Ponce_LCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ta. ed.)*. McGraw Hill. https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación (4ta. ed.)*. Mc Graw Hill.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Herrera Rojas, A. (1998). *Notas sobre psicometría*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia. PDFCOFFEE. <https://pdfcoffee.com/herrera-a-1998-notas-de-psicometria-1-2-historia-de-psicometria-y-teoria-de-la-medida-5-pdf-free.html>

Hidrobo Revelo, M.: Melo Salguero, D. y Montoya Epinoza, A. (2021). *Bienestar Psicológico - Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática*. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisiónBienestarLaboral.pdf

Hurtado de Barrera, J. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (7 ed.). Ediciones Quirón.

<https://es.slideshare.net/slideshow/libroproyectedeinvestigacionjaquehurtado-1pdf/266609653#3>

Lopez de la Cruz, L. (2015). *estudio de la situación de bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del instituto técnico de capacitación y productividad, centro de capacitación cobán, del departamento de alta Verapaz*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Leving.pdf>

Medina Hernandez, K. y Ramos Injante, K. (2021). *Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Aquijes, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35391/Medina_HKL-Ramos_IKLC-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Maira Rodriguez, V. y Ordoñez Fong, C. (2012). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral, en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Lambayeque*. [Tesis de pregrado, Universidad de Sipán]. Repositorio institucional Universidad Universidad de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/1451/FACULTAD%20DE%20HUMANIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Maldonado Alvares, Shirley (2017). *Incentivos Monetarios Y Motivación Laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). *El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas*. Psicoperspectiva. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_abstract
- Navarro Guzman, J., Menacho Jimenez, I. Ramiro Olivier, P., Lopez Sinago, M., & García Sedeño, M. (2016). Bienestar psicológico en personas con alta capacidad intelectual. *European Journal of Education and Psychology*, 2016 (9), 72-78. <https://www.redalyc.org/pdf/1293/129349714004.pdf>
- Reyes Venegas, G. (2019). *Intervención humanista para mejorar la percepción de bienestar subjetivo en la adultez tardía: estudio de caso*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnico Grancolombiano]. Repositorio institucional Universidad Politécnico Grancolombiano <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1311/INTERVENCION%20HUMANISTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20PERCEPCION%20DE%20BIENESTAR%20SUBJETIVO...pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Carvajal, R. y Moreno Jimenez, B., (2006) *Adaptación española de la escala de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*. Vol. 18, Núm. 3. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Rosales Lopez, N. (2018) *Bienestar psicológico y calidad de vida*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. [Tesis de pregrado, Universidad de Rafael Landívar]. Repositorio institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/22/Rosales-Nancy.pdf>
- Sánchez Cánovas, J. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico (2ª)*. TEA Ediciones, S.A.
- Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2007). *Elementos de muestreo. 6ta Edición*. Thomson.

https://books.google.com.pe/books?id=o50wIT7hceoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Tamayo y Tamayo, M (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa SA, Grupo Noriega editores. https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Unda Toloza, M. y Urrego Campos, A. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial que Inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del Campus Villavicencio Durante Pandemia Covid 19*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d601e42e-e218-437c-ac11-d3881da7185e/content>

Vargas Prado, N. y Paquiyauri Pariona, K. (2021). *Clima Laboral y Bienestar Psicológico en el Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga, Ayacucho – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de Ica <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1074/1/Katya%20Paquiyauri%20Pariona.pdf>

Yamamoto, J (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para Lima Metropolitana*. [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7682/YAMAMOTO_SUDA_JORGE_MODELO_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Leyva Fernandez, M. (2024). *Bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco, Huánuco, 2022*. [Tesis de pregrado, universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General y Específicos	Objetivo General y Específicos	Hipótesis General y Específicos	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Población y Muestra de Estudio	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuáles son los niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Bienestar Material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar los niveles de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022</p> <p>Objetivo específico Especificar el nivel de Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022</p> <p>Detallar el nivel de Bienestar Material que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022</p> <p>Analizar el nivel de Bienestar Laboral que presentan los trabajadores de la</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022</p> <p>H0: No existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico que presentan los trabajadores.</p> <p>Hipótesis Especifica Hi₁: Existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los trabajadores.</p> <p>H0₁: No existe un nivel significativo de Bienestar Psicológico Subjetivo que presentan los trabajadores</p> <p>Hi₂: Existe un nivel significativo de Bienestar Material que presentan los trabajadores</p>	<p>Variable única: Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones: -Bienestar psicológico subjetivo -Bienestar material -Bienestar laboral - Relaciones con la pareja</p>	<p>Enfoque Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel Nivel descriptivo básico</p> <p>Diseño Diseño no experimental transversal</p> <p>M -----O</p> <p>Donde: M = muestra O = Medición de la variable.</p> <p>Tipo de muestreo Muestreo probabilístico aleatorio simple</p>	<p>Población La población está conformada por 754 trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Huánuco</p> <p>Muestra La muestra está conformada por 255 trabajadores</p>	<p>Técnica: Psicométrica</p> <p>Instrumentos: Escala de Bienestar Psicológico</p>

¿Cuál es el nivel de **Bienestar Laboral** que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?

¿Cuál es el nivel de **Relaciones con la Pareja** que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022?

Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022

Identificar el nivel de **Relaciones con la Pareja** que presentan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Huánuco, 2022

H0₂: No existe un nivel significativo de **Bienestar Material** que presentan los trabajadores

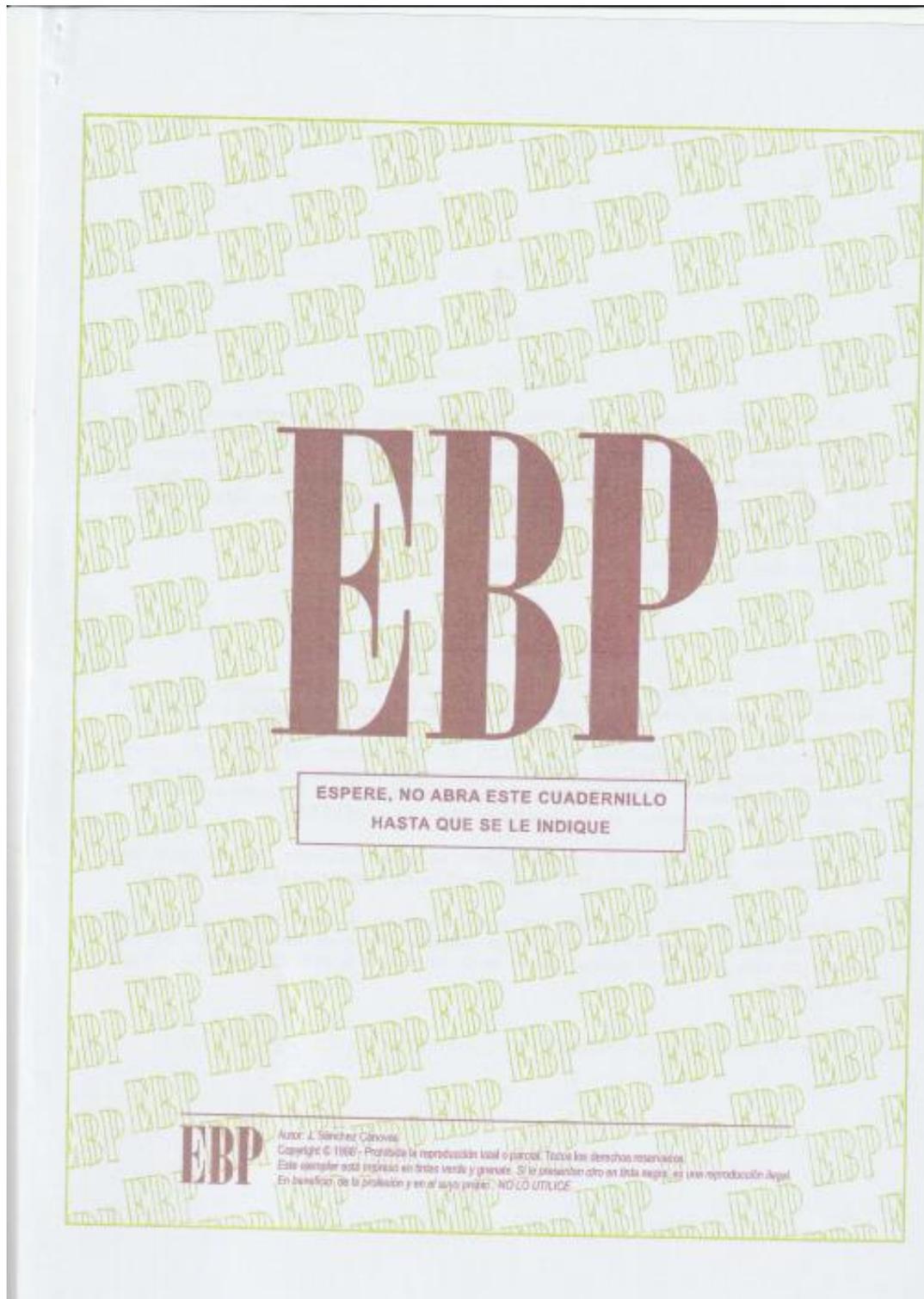
Hi₃: Existe un nivel significativo de **Bienestar Laboral** que presentan los trabajadores

H0₃: No existe un nivel significativo de **Bienestar Laboral** que presentan los trabajadores

Hi₄: Existe un nivel significativo de **Relaciones con la pareja** que presentan los trabajadores

H0₄: No existe un nivel significativo de **Relaciones con la pareja** que presentan los trabajadores de la Municipalidad.

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (PRUEBA)



1

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN ESTA ETAPA DE SU VIDA**, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

«Me siento muy ilusionado»

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la Hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTES VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso, en la Hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra Ejemplo.

Marque Vd. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fijese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

2

INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN SU TRABAJO, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la Hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

«Mi trabajo me hace feliz»

Sí usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz frente al recuadro donde dice NUNCA; si en alguna ocasión sí que se siente de esta manera, ponga una cruz frente a RARAS VECES; si esto le ocurre de vez en cuando, ponga una cruz frente a ALGUNAS VECES; si con frecuencia se siente usted así, ponga una cruz frente a CON FRECUENCIA; si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga una cruz frente al recuadro de CASI SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la Hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la casilla frente al recuadro CON FRECUENCIA bajo la columna Ejemplo.

Marque Ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

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

NO PASE A LA PAGINA SIGUIENTE HASTA QUE SE LE INDIQUE

mujeres

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

varones

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

ANEXO 3

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Evaluador (a): Hoclidini Purce León Ramirez
 Profesión: Psicólogo N° colegiatura: 8327
 Institución donde trabaja: Ministerio Público
 Cargo que desempeña: Psicólogo
 Autor/ Tesista: Mayli Leyva Fernández
 Nombre del Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTUACION				
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Bueno (41% - 60%)	21 - 30 <input checked="" type="checkbox"/>
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y Fecha: Huancayo, 03 Noviembre 2021


Hoclidini Purce León Ramirez
 PSICOLOGA
 COPSA 8327

FIRMA DEL EVALUADOR



VALIDACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Evaluador (a): MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO
 Profesión: PSICOLOGO N° colegiatura 12584
 Institución donde trabaja: I.S.P. "MAX PLANCK" DE HUAYO
 Cargo que desempeña: PSICÓLOGO
 Autor/ Tesista: MAYLI LEYVA FERNÁNDEZ
 Nombre del Instrumento: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

N°	INDICADORES	CRITERIOS		PUNTUACION			
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	X	3	2	1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	5	X	3	2	1
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	5	X	3	2	1
4	Organicidad	Existe organización lógica	5	X	3	2	1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad	5	X	3	2	1
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar	5	X	3	2	1
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	5	X	3	2	1
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos	5	X	3	2	1
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación	5	X	3	2	1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación	5	X	3	2	1

5	Excelente (81% - 100%)	41 - 50
4	Muy Bueno (60% - 80%)	31 - 40
3	Buena (41% - 60%)	21 - 30
2	Regular (21% - 40%)	11 - 20
1	Deficiente (0% - 20%)	00 - 10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

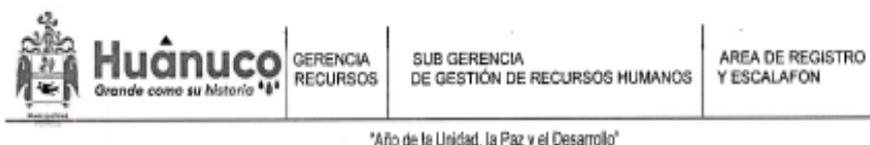
Lugar y Fecha: Huancayo, 03 DE NOVIEMBRE 2021

Mr. Manuel S. Calderon Carrillo
C.N. 12584

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, A TRÁVES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **MAYLIN LEYVA FERNANDEZ**, identificada con DNI. N° **72637351**, con domicilio en el Urb. Leoncio Prado Mz C Lote 14, distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco, realizo la aplicación de su Trabajo de Investigación denominada "Bienestar Psicológico en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2022" en esta entidad; trabajo de investigación autorizada mediante CARTA Ext. N° 232-2023-MPHCO-GRH de fecha 01 de junio del 2023.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado mediante EXPEDIENTE N°202414412, para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de abril del 2024

The image shows the official seal of the Gerencia de Recursos Humanos of the Huánuco Provincial Municipality. The seal is circular and contains the text "MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO" and "GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS". Overlaid on the seal is a blue ink signature.

ANEXO 5
CONSENTIMIENTO INFORMADO
BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2022

Investigador: Est. Psic. Mayli Leyva Fernández

Apreciado trabajador de la Municipalidad provincial de Huánuco; como egresada del Programa Académico de Psicología de la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando la Investigación titulada: BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, Huánuco, 2022, para la obtención del título profesional de Licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos la autorización para que pueda participar de la investigación, motivo por el cual solicito cordialmente desarrollar la escala de Bienestar Psicológico en forma anónima en un tiempo aproximado de 25 minutos.

Informando que el objetivo del desarrollo de dicha prueba psicométrica es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad sus niveles de Bienestar Psicológico, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos **se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad**, comunicándole, además, que dicha información será utilizada exclusivamente para fines de titulación.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien firmar el presente consentimiento informado.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO


Lic. Adm. TERESA NÚÑEZ AGUILAR
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Nombres y apellidos

Firma.