

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Bienestar psicológico y clima laboral en los
trabajadores de la empresa Promart filial
Huancayo, 2022**

Shirley Edith Knutzen Porras

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Bienestar psicológico y clima laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	1%
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Centro Universitario Villanueva Trabajo del estudiante	1%
9	moam.info Fuente de Internet	1%

10	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Pontifical Catholic University of Puerto Rico Trabajo del estudiante	<1 %
18	1library.co Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %

21	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
32	qdoc.tips	

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

<1 %

34

helvia.uco.es

Fuente de Internet

<1 %

35

Submitted to Universidad Nacional Abierta y a
Distancia, UNAD,UNAD

Trabajo del estudiante

<1 %

36

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

dia.austral.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

41

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

42

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

43	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
44	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
47	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
49	Roxana Mallqui, José Apesteguía. "Niveles de carboxihemoglobina en policías de tránsito de la ciudad de Huancayo, 2019", Ciencia e Investigación, 2020 Publicación	<1 %
50	Submitted to Gitam University Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
52	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

53	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
56	Submitted to Universidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
57	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
59	ruja.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
61	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
62	Submitted to Corporación Universitaria del Sucre - Corposucre Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	<1 %

64	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	revistas.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
68	www.fibromialgia.pro Fuente de Internet	<1 %
69	www.piensoenlatinoamerica.org Fuente de Internet	<1 %
70	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
71	yalma.fime.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Dedico a Dios por darme una gran familia, quienes siempre han confiado en mí, y de manera especial a mi madre, quien ha sido mi fuerza para nunca desistir.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que siempre está guiando mis pasos
y es la luz en mi camino, y a mi madre por
su amor invaluable a lo largo de mi vida.

INDICE

PORTADA	1
INDICE	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.1. Problemas específicos	14
1.3. Objetivo	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación e importancia	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación práctica	16
1.4.3. Importancia.....	17
1.4.4. Motivaciones	17
1.4.5. Definición conceptual	17
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Artículos científicos	19
2.1.2. Nacionales	22
2.1.3. Locales	24
2.2. Base teórica.....	25

2.2.1. Bienestar psicológico	25
2.2.2. Clima y clima laboral	33
2.3. Definición de términos	38
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis	44
3.1.1. Hipótesis general	44
3.1.2. Hipótesis específicas	44
3.1.3. Operacionalización de las variables	45
CAPÍTULO IV DISEÑO METODOLÓGICO	47
4.1. Diseño de investigación	47
4.2. Población y muestra	49
4.2.1. Población	49
4.2.2. Muestra	49
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.4. Análisis de datos	52
4.5. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO V ANÁLISIS DE RESULTADOS	54
5.1. Análisis descriptivo	54
5.2. Análisis correlacional	68
5.2.1. Prueba de hipótesis general	69
5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	70
5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	72
5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	73
5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	74
5.2.6. Prueba de hipótesis específica 5	75
5.2.7. Prueba de hipótesis específica 6	76
Discusión de resultados	78
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS	89
ANEXOS	94

Anexo 1: Matriz de consistencia	95
Anexo 2: Operacionalización de variables	97
Anexo 3: Instrumentos.....	98
Anexo 4: Confiabilidad y validez del instrumento	102
Anexo 5: Consentimiento informado	109
Anexo 6: Carta de aceptación de la empresa.....	110

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable bienestar psicológico</i>	45
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable clima laboral</i>	46
Tabla 3 <i>Técnica e instrumentos de recolección de datos</i>	52
Tabla 4 <i>Tabla de frecuencia autoaceptación</i>	55
Tabla 5 <i>Tabla de frecuencia relaciones positivas con los demás</i>	56
Tabla 6 <i>Tabla de frecuencia autonomía</i>	57
Tabla 7 <i>Tabla de frecuencia dominio ambiental</i>	58
Tabla 8 <i>Tabla de frecuencia propósito en la vida</i>	59
Tabla 9 <i>Tabla de frecuencia crecimiento personal</i>	60
Tabla 10 <i>Tabla de frecuencia bienestar psicológico</i>	61
Tabla 11 <i>Tabla de frecuencia autorrealización</i>	62
Tabla 12 <i>Tabla de frecuencia involucramiento laboral</i>	63
Tabla 13 <i>Tabla de frecuencia supervisión</i>	64
Tabla 14 <i>Tabla de frecuencia comunicación</i>	65
Tabla 15 <i>Tabla de frecuencia condiciones laborales</i>	66
Tabla 16 <i>Tabla de frecuencia clima laboral</i>	67
Tabla 17 <i>Prueba de normalidad</i>	68
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis general</i>	70
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	71
Tabla 20 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	72
Tabla 21 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	73
Tabla 22 <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	74
Tabla 23 <i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	75
Tabla 24 <i>Prueba de hipótesis específica 6</i>	76

Índice de Figuras

Figura 1: Histograma autoaceptación.....	55
Figura 2: Histograma relaciones positivas con los demás.....	56
Figura 3: Histograma autonomía.....	57
Figura 4: Histograma dominio ambiental.....	58
Figura 5: Histograma propósito en la vida.....	59
Figura 6: Histograma crecimiento personal.....	60
Figura 7: Histograma bienestar psicológico.....	61
Figura 8: Histograma autorrealización.....	62
Figura 9: Histograma involucramiento laboral.....	63
Figura 10: Histograma supervisión.....	64
Figura 11: Histograma comunicación.....	65
Figura 12: Histograma condiciones laborales.....	66
Figura 13: Histograma clima laboral.....	67

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, para lo cual se trabajó con una metodología basada en el método científico, un tipo de investigación aplicado y un diseño de investigación correlacional y de corte transversal, además de no experimental realizado a un grupo de 130 trabajadores de la empresa en cuestión, que fueron tomados como muestra de la investigación para desarrollar las hipótesis de esta a través de pruebas estadísticas con el estadístico r Pearson. Los resultados encontrados revelan que hay una relación positiva entre el bienestar psicológico y el clima laboral, denotado por el valor de 0.212 del estadístico ($p < 0.05$) y también se encuentra que las dimensiones del bienestar psicológico — autoaceptación, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal— están relacionadas con el clima laboral. Por lo que se concluye que una mejora de la sensación en el bienestar mejora los aspectos en el entorno laboral.

Palabras clave: bienestar psicológico, clima laboral, dominio ambiental, crecimiento personal, autoaceptación, *retail*.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between psychological well-being and work environment in the workers of the company Promart subsidiary of Huancayo, 2022, for which a methodology based on the scientific method was used, a type of applied research and a correlational and cross-sectional research design, as well as non-experimental carried out on a group of 130 workers of the company in question who were taken as a research sample to develop its hypotheses through statistical tests with the r statistic. Pearson. The results found denote that there is a positive relationship between psychological well-being and the work environment, denoted by the value of 0.212 of the statistic ($p < 0.05$) and it is also found that the dimensions of psychological well-being: self-acceptance, environmental domain, purpose in life and personal growth, are related to the work environment. Therefore, it is concluded that an improvement in the feeling of well-being improves aspects in the work environment.

Keywords: psychological well-being, work environment, environmental domain, personal growth, self-acceptance, retail.

INTRODUCCIÓN

“¿Cómo te sientes afecta a tus compañeros de trabajo?”. Esta pregunta no es nada trivial, puesto que denota una profunda relación existente entre el entorno personal y el social, más aún cuando se exponen escenarios donde se presume que se van a tener condiciones de estrés para los individuos. Es común suponer que los individuos que se encuentran en un ambiente laboral agradable pueden desempeñarse de manera mucho más adecuada que cuando no tienen esa oportunidad. Con relación a las características del entorno laboral, se esperaría que se pudieran lograr en los momentos iniciales de la colaboración entre las personas, debido a que se ha indicado que la satisfacción personal proviene de las relaciones y las experiencias positivas que se dan en el ambiente de trabajo. Pero también se puede explicar que un grupo que posee una percepción de bienestar psicológico alto, que puede conllevar al cambio dentro del centro de labores, aumenta la motivación, y esto provocaría un aumento de la productividad.

Es en este sentido que hay interés de estudiar este tipo de relaciones tanto desde el punto de vista productivo-empresarial como desde la perspectiva humanista. Dados estos fenómenos, se asume una perspectiva humanista basada fundamentalmente en el bienestar psicológico como parte de un proyecto de vida de largo plazo, considerando los aspectos de un tiempo de vida que corresponde a la aplicación de cuidado, ahorro y evaluación en pos de poder culminar lo mejor posible el paso por este mundo. Como parte de ello, se asume que el trabajar en el mejor clima laboral posible es parte de la ecuanimidad requerida, además de recabar los recursos económicos y no económicos para poder proyectar una vida con bienestar. Bajo esto, se denota la presente investigación en un entorno como el de las empresas de *retail*, las cuales son muchas veces criticadas, pero que en realidad tienen el reto de capacitar y dotar de una línea de carrera, además

de oportunidades para el futuro de sus colaboradores. En este sentido se busca responder a esta disyuntiva con la estructura que se describe a continuación.

El Capítulo I hace uso del planteamiento del problema y su formulación, a fin de que se pueda entender la interpretación con la que se enfatiza el fenómeno por estudiarse. El Capítulo II denota el marco teórico, es decir, la revisión con la que se vislumbra el problema de investigación, además de la literatura relacionada con el fenómeno; en esta se encuentran los principales autores que investigaron estas dos variables. En el Capítulo III se detallan las posibles respuestas a las preguntas planteadas, con su determinada forma de medirse. El Capítulo IV establece el diseño metodológico, es decir, el mecanismo con el que se van a usar los datos y cómo han de interpretarse, para luego ser descritos en el Capítulo V, donde se plantean tanto el análisis descriptivo como el estadístico para poder contrastar las hipótesis de investigación. Las conclusiones y recomendaciones finalizan la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los investigadores, los formuladores de políticas, los médicos y el público en general creen que la salud de una población o de un individuo está significativamente determinada por la población o la calidad de vida del individuo (Åström et al., 2018). Como resultado de esto, la calidad de vida, medida principalmente por el bienestar psicológico, se ha convertido en una evaluación de salud ideal para la población en general, la cual se desempeña dentro de la sociedad y principalmente dentro del entorno laboral (World Health Organization [WHO], 2018). La Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualizó el bienestar psicológico como la percepción de las personas de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (World Health Organization [WHO], 2018).

En el afán de mantener la salud mental de la población, diversos teóricos han incidido en el estudio del bienestar psicológico de una persona, la cual es evaluada en cuatro dominios principales: laboral, físico; política y práctica funcional; y complementos adicionales como infraestructura. En este sentido, la salud y el bienestar se sustentan, en parte, en el entorno laboral en el que se encuentre el individuo. Ahora bien, el detalle es cómo se debería realizar el análisis del entorno laboral, si a través de lo que se denomina la cultura organizacional o si se debiese trabajar en el entorno de lo que se denomina clima.

La diferencia entre estos dos conceptos es fundamental para el análisis posterior, dado que, si se asume que se trabaja a través de la noción de cultura organizacional, entonces se evalúan los

objetivos conseguidos por la organización, mientras que, en el caso del clima laboral, se establece como las acciones motivadas por causa de los integrantes de la organización y no por esta *per se*.

Hasta el momento, se han realizado pocas investigaciones que prueben la hipótesis del entorno laboral sobre el bienestar. Una organización requiere una buena gestión para adaptarse a sus necesidades para vivir y desarrollarse. La satisfacción laboral alcanzada por las personas afecta todos los aspectos de la institución, desde la satisfacción del cliente hasta la productividad. Es por ello por lo que la presente investigación se dedicó a comprobar la relación entre el bienestar y el clima laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre las relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Determinar la relación entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación teórica

A nivel teórico, el bienestar psicológico se inicia como parte de la calidad de vida, el cual ha sido trabajado por diversos investigadores, en entornos diversos, principalmente en estudiantes y trabajadores del sector salud o educación; sin embargo, no ha merecido muchos estudios en el ámbito laboral de los *retail* o ventas por departamento, pues ante las condiciones laborales generadas por el Covid-19, los parámetros han afectado a los colaboradores de este tipo de empresas. Así mismo, el clima laboral ha sufrido estragos ante este mismo escenario (Guberina & Min Wang, 2021), haciendo casi incipiente el estudio de ambas variables, por lo que debe ser estudiado, pues ello permite tener nuevos paradigmas teóricos sobre las variables estudiadas, así como un nuevo soporte para futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación práctica

En función a la investigación, se proponen, dentro del sistema laboral, criterios que mejoren el clima laboral de los trabajadores por medio de capacitaciones y talleres a los encargados de las áreas, así como mejoras en la sistematización de la información.

1.4.3.Importancia

El resultado de la investigación sirve para que el área de psicología realice programas de prevención y promoción de la psicología organizacional, como parte de la estructura organizacional de la empresa, pues ello permitirá mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores.

1.4.4.Motivaciones

La principal motivación para el desarrollo de esta investigación es meramente académica y práctica, pues dentro del entorno laboral de la población de estudio se han observado ciertos estragos y cambios en el bienestar psicológico de los trabajadores, así como en el clima laboral; por ende, se busca determinar qué indicadores o dimensiones deben ser tomados en consideración para crear un entorno óptimo dentro del trabajo y, a su vez, crear mejoras en el bienestar psicológico de los trabajadores, que finalmente deberían desencadenar en incrementos de la rentabilidad.

1.4.5.Definición conceptual

Bienestar psicológico

Se indica, según Ryff (1989), como un símil de la “fuente de la vida eterna”, envejecimiento exitoso o como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida.

Clima laboral

El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, es el entorno físico, mental y social

donde los empleados están trabajando juntos y allí laboran para ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Artículos científicos

Guberina y Min Wang (2021), en su trabajo denominado “Impacto del liderazgo empresarial en la seguridad laboral y el bienestar psicológico durante la pandemia Covid-19: una revisión conceptual”, se plantearon como objetivo analizar e identificar los factores clave que conducen al bienestar psicológico de los empleados durante la pandemia Covid-19. Para ello, se usó el método de análisis y síntesis, realizando una amplia revisión conceptual que presente similitudes en las relaciones entre el liderazgo empresarial, la seguridad laboral, el miedo al Covid-19 y el bienestar psicológico. Los resultados de este bagaje conceptual y teórico dentro del entorno empresarial permitieron concluir que a mayor seguridad laboral existe un mayor bienestar psicológico, pues dentro del entorno Covid-19 se logra moderar la relación entre el liderazgo empresarial y la inseguridad laboral. Ante una inseguridad dentro del entorno laboral y bajo la amenaza del Covid-19 se tiene que intensificar el accionar de líderes emprendedores que actúen en el fortalecimiento y compromiso organizacional para brindar un empoderamiento psicológico positivo.

Zeng et al. (2020), en su artículo científico “A national cross-sectional survey on work environment associated with psychological well-being and job satisfaction among chinese employees” [Una encuesta transversal nacional sobre el entorno laboral asociado con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral entre los empleados chinos], se propusieron explorar las relaciones entre los entornos de trabajo físico y psicosocial, y el bienestar psicológico y la

satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Para ello se usó el método científico y estadístico. La población de estudio pertenecía a la fuerza laboral de China del 2012, y estuvo conformada por 4442 empleados. Las medidas de resultado incluyeron el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Se demostró que los empleados que laboraron mayor número de horas tuvieron peor bienestar psicológico o menor satisfacción laboral. También se encontró que a mayores demandas y menor autonomía laboral se asocia un peor bienestar psicológico y una menor satisfacción laboral. La conclusión resaltó la importancia de mantener un entorno físico y social adecuado dentro del trabajo, pues ello mejora el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Prasad et al. (2020), en su artículo científico “Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad” [Efecto del estrés ocupacional y el trabajo remoto en el bienestar psicológico de los empleados: un estudio empírico durante la pandemia Covid-19 con referencia a la industria de tecnología de la información en Hyderabad], se plantearon cómo hallar el efecto del estrés ocupacional y el trabajo remoto en el bienestar psicológico de los empleados. Tal efecto está compuesto de siete factores independientes que causan estrés ocupacional: carga de trabajo, pares, factores fisiológicos, ambigüedad de rol, clima organizacional, factores psicológicos y satisfacción laboral, y un factor independiente, trabajo remoto, sobre el factor dependiente del bienestar psicológico. El bienestar psicológico se midió con seis subescalas: dominio del entorno, crecimiento positivo, relaciones positivas, autoaceptación, autonomía y propósito de la vida. Los factores independientes se midieron utilizando un instrumento de encuesta, un cuestionario estructurado sin disfraz, mientras que los factores dependientes se midieron con una versión abreviada de la escala de Ryff de 18 ítems. Las inferencias del resultado se realizaron mediante procedimientos estadísticos apropiados. Los

resultados del análisis de regresión múltiple revelaron que factores independientes como los compañeros, la ambigüedad de roles, el clima de la organización y la satisfacción laboral influyen significativamente en el bienestar psicológico de los empleados en la industria de la tecnología de la información. Hay diferencias menores estadísticamente significativas de género y grupo de edad que están afectando el bienestar psicológico de los empleados, como se observó. Por otra parte, el estudio implica que siempre que sea posible, las opciones de trabajo a distancia deben ser elaboradas por el empleador, en todos los sectores, para reducir el estrés y mejorar el bienestar psicológico de los empleados. Hasta ahora, ningún investigador ha reportado este tipo de estudio empírico, y la literatura disponible se limita al estrés ocupacional en general, sin sugerir cómo el trabajo a distancia afecta el bienestar psicológico de los empleados en particular.

Un entorno de trabajo positivo es vital para garantizar la productividad de los empleados y evitarles un estrés innecesario que afecte su desempeño laboral. Hay varios factores del entorno laboral que contribuyeron a la satisfacción laboral. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los empleados a partir de cinco dimensiones del clima laboral. Se utilizó el diseño de la encuesta cuantitativa y los datos se recopilaron mediante cuestionarios. Los encuestados de este estudio eran administradores de diferentes departamentos en un municipio local ubicado en Kuching. Los datos se analizaron mediante el análisis de correlación de Pearson para medir la relación entre las variables. El hallazgo muestra que existe una relación significativa entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados. Se descubrió que el apoyo del supervisor era la variable dominante para garantizar un entorno de trabajo positivo.

2.1.2. Nacionales

Westfalia (2020) buscó determinar cuál es la relación entre la rotación de personal y el clima laboral en el personal operativo de una empresa *retail* en Lima 2019; esta investigación es de diseño correlacional, no experimental. La población estuvo compuesta por 170 personas, de las cuales, luego de un muestreo probabilístico aleatorio, se encuestó a 119. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en los operarios de la empresa *retail* en Lima 2019, de lo que se concluyó que a mejores condiciones del clima laboral se da una menor rotación de personal, denotando la relación significativa indirecta entre las variables estudiadas.

Ganoza (2020) tuvo como propósito determinar si existen diferencias en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial en Trujillo. El estudio estuvo enfocado en una investigación descriptiva. La muestra ascendió a 180 trabajadores con contrato vigente, el instrumento usado fue la Escala de bienestar psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007). El resultado encontró diferencias considerables entre los trabajadores que laboran en tiendas por departamento y los que están dentro de una red de mercadeo, pues se notó un rango promedio menor (70.6) en la red de mercadeo, en comparación con los trabajadores por departamento, pues tienen un rango promedio mayor (110.4). Concluyó que los trabajadores de tienda por departamento muestran mayor bienestar psicológico comparados con la otra población de estudio.

Cieza y Rivadeneira (2019), en su tesis de licenciatura, se plantearon el objetivo de encontrar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral de una empresa de transporte. El enfoque es de tipo cuantitativo, diseño correlacional y según la temporalidad de corte transversal; se trabajó con una muestra de 150 colaboradores de la empresa de transporte. Los instrumentos

fueron la encuesta Escala de bienestar psicológico, desarrollada por Sánchez-Cánovas en 1988 y la Escala de clima laboral, de Palma. El resultado de la investigación demostró que existe una relación directa significativa entre las variables de estudio ($p < 0,01$) y concluyeron que a un mejor clima laboral le corresponde un mayor bienestar psicológico de los trabajadores.

Choque y Nina-Montero (2018), en su tesis de licenciatura, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, transeccional. Fue un muestreo censal equivalente a 88 colaboradores. Los instrumentos fueron la Escala de bienestar psicológico y la Evaluación de desempeño laboral. El resultado mostró una correlación directa significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.256, y un p valor de 0.016. Concluyeron que a mayor bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa se da un mayor desempeño laboral.

Seminario (2017), en su tesis de licenciatura, se planteó como objetivo evaluar la relación que existe entre clima laboral y compromiso organizacional. Metodológicamente fue de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo comprendida por un total de 111 colaboradores del área de ventas. Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de compromiso de Meyer y Allen (1997) y el Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, ambos validados por investigadores limeños. El resultado muestra que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, siguiendo el mismo patrón las dimensiones de clima laboral y las dimensiones de compromiso organizacional. Ante ello se concluye que a un mejor clima organizacional existe un mayor compromiso organizacional.

2.1.3. Locales

Hernández (2019), en su tesis de licenciatura, se planteó como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y estrés percibido en los trabajadores de la empresa Fundente Copelas y Crisoles S.A.C. en Lima, 2019. A nivel metodológico, se tiene un trabajo de nivel correlacional no experimental y de tipo aplicado en una muestra transversal de 61 trabajadores de la empresa en estudio, en el que se han usado los instrumentos Escala de bienestar psicológico para adultos y Escala de estrés percibido. Los resultados de la investigación fueron que hay una relación significativa entre las dos variables, lo cual se comprueba a través del estadístico rho Spearman de -0.830, por lo que los trabajadores que manifiestan mayores evidencias de bienestar psicológico tienden, por lo general, a mostrar menores índices de estrés percibido.

Flores y Huamaní (2020), en su tesis de licenciatura, se propusieron como objetivo determinar la relación significativa entre procrastinación académica y bienestar psicológico (BP) en estudiantes de economía de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2020. A nivel metodológico, se tiene un trabajo de nivel correlacional, no experimental y de tipo aplicado en una muestra transversal de 148 estudiantes de la facultad en estudio, en el que se han usado los instrumentos Cuestionario de procrastinación académica (EPA) y Cuestionario de bienestar psicológico para adultos (BIESP-A). Los resultados de la investigación fueron que hay una relación significativa entre las dos variables, lo cual se comprueba a través del estadístico tau de -0.304, por lo que se indica que se halló una relación significativa entre procrastinación académica y bienestar psicológico.

Suazo (2018), en su tesis de licenciatura, se planteó como objetivo identificar la relación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el clima laboral de la clínica Santo Domingo en Huancayo en el año 2016. A nivel metodológico, se tiene un trabajo de nivel

correlacional no experimental y de tipo aplicado en una muestra transversal de 30 trabajadores de la empresa en estudio. Los resultados de la investigación fueron que no hubo una relación significativa entre las dos variables, lo cual se refuta a través del estadístico chi cuadrado de Pearson de 1,292 y una significancia de 0.256, por lo que se puede asumir que no hay relación entre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el clima laboral de la clínica de estudio.

Álvarez (2019), en su tesis de licenciatura, se planteó como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la calidad de servicio de la Empresa Negociaciones Dan & Bat Tapia SAC en el área de ventas, Huancayo Metropolitano, 2017. A nivel metodológico, se tiene un trabajo con el método científico, un trabajo de nivel correlacional no experimental y de tipo básico en una muestra transversal de 385 clientes de la empresa en estudio. Los resultados de la investigación fueron que hay una relación significativa entre las dos variables; esto se comprueba a través del estadístico chi cuadrado de Pearson de 856,671 y una significancia de 0,000, por lo que se puede asumir que hay relación entre el clima laboral y la calidad de servicio.

2.2. Base teórica

2.2.1. Bienestar psicológico

Para el humanismo, la capacidad humana es una consecuencia del desarrollo del hombre a partir de sus esfuerzos racionales, sociales, culturales, económicos y políticos. De esta manera, la psicología humanista busca encontrar la raíz de los modos de vida y conductas humanas en un proceso de desarrollo en la esfera racional, social, cultural, económica, política, espiritual y personal, lo cual permite la formación de un proyecto de vida (Bland & DeRobertis, 2019).

La psicología humanista comenzó como una revolución dentro del campo en respuesta a la preocupación de que, antes de mediados del siglo XX, “ninguna de las teorías psicológicas disponibles hacía justicia al 'funcionamiento del ser humano sano' y a los 'modos de vida' o al ser humano sano, siendo la 'meta de la vida'” (Buhler, 1971, p. 20), en torno a la concepción de psicología como la ciencia de la conducta humana. Es Charlotte Buhler una de las primeras investigadoras que denota la importancia de la psicología con una connotación humanista.

Desde el punto de vista del humanismo, la 'psicología' es definida como una disciplina basada en la construcción racional, empírica y descriptiva del sujeto humano desde el estudio de sus conductas y deseos; y la construcción de sus códigos, leyes y aparatos sociales y culturales. Esta disciplina explica cómo los seres humanos experimentaron una emancipación de los viejos estándares sobre los cuales se habían educado para imagen y para descripción. De hecho, la visión moderna del hombre se desarrolla a partir de un desarrollo de teorías de la 'caracterización', ya sea por sus rasgos comunes a las clases sociales o por sus rasgos distintivos dentro de esas clases. El humanismo rompe con esta noción, detallando que la formación de la personalidad es un proceso continuo motivado por la necesidad de una integración relativa, guiado por la intencionalidad, la elección, el ordenamiento jerárquico de los valores y una conciencia en constante expansión (Bland & DeRobertis, 2019).

Los psicólogos humanistas emplean un enfoque intersubjetivo y empático en sus prácticas terapéuticas y de investigación para comprender las experiencias vividas por los individuos como participantes activos en el mundo de la vida, es decir, situados en contextos socioculturales y eco-psico-espirituales (Resnick et al., 2001), por lo que se habla de una exploración holística de los procesos que promueven orgánicamente la salud y el crecimiento psicológico de acuerdo con los potenciales innatos de las personas.

El bienestar psicológico también está íntegramente ligado al concepto de envejecimiento exitoso, es decir, la formulación de un enfoque alternativo que se basa en la convergencia de las teorías del desarrollo a lo largo de la vida. Pocos investigadores han aportado fundamentos conceptuales para justificar índices particulares de bienestar. Presumiblemente, todo vale como medida de éxito (Bradburn, 1969).

Al respecto, se puede hablar entonces de bienestar psicológico a través del envejecimiento exitoso como una noción de transmisión interetapas dentro del mismo individuo. Esto ha sido planteado por Ryff (1989) como un símil de la “fuente de la vida eterna” buscada por el español Ponce de León, pues eso haría inmortales a las personas; no obstante, la autora lo toma como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida, puesto que cualquier posible reto que tenga aquel que tome de dicha fuente, podrá cumplirla tarde o temprano. En el caso de los “mortales”, hay una pugna psicológica entre la “generatividad”, entendida como aquello que se puede realizar con base en lo aprendido a través de la vida, y el “estancamiento”, entendido como la ausencia de acción.

La etapa de la generatividad de mediana edad versus el estancamiento implica ir más allá de las preocupaciones autodirigidas de la identidad, o las necesidades interpersonales de la intimidad, a una fase en la que uno se preocupa por establecer y orientarse a las siguientes etapas de su vida. Estas preocupaciones luego son reemplazadas por la necesidad de encontrar el significado de la propia vida, resolver conflictos pasados y ganar un sentido de aceptación sobre lo que sucedió antes. Así, las teorías formulan un funcionamiento positivo con atención a los diferentes períodos del ciclo de vida para que las posibilidades de crecimiento del adulto joven se distingan de las de los ancianos. Tales diferencias reflejan roles cambiantes a lo largo del ciclo de vida, así como procesos biológicos y psicológicos cambiantes.

La lógica, por tanto, es la de asumir que, en cada etapa del ser humano, este busca alcanzar el mayor nivel de satisfacción posible, a fin de llegar a tomar que la vida que tuvieron fue lo más satisfactoria posible, en cada etapa de la vida. En particular, se hace referencia repetidamente a seis dimensiones del funcionamiento positivo en la literatura sobre el desarrollo a lo largo de la vida, el crecimiento personal y la salud mental. Estas diferentes dimensiones tienen formas en que diferentes teóricos escribieron sobre los componentes similares del bienestar. Estos paralelos proporcionan la base para el modelo integrado de desarrollo personal.

2.2.1.1. Dimensiones del bienestar psicológico.

Autoaceptación. El tema más recurrente del funcionamiento positivo evidente en las perspectivas anteriores es el sentido de autoaceptación del individuo. Dentro del ámbito clínico, se refiere a una aceptación general de la naturaleza, los demás y uno mismo como una característica de la autorrealización (Maslow, 1968). Es la concepción del yo como una persona valiosa, como seguridad emocional en la madurez. La forma de aceptación implica reconocer varias partes de uno mismo, como la naturaleza masculina y femenina de uno, o el lado bueno y malo de uno. Entre las teorías de la duración de la vida, la etapa de integridad del ego de Erikson enfatiza no solo la aceptación de uno mismo, sino también de la vida pasada y los triunfos y decepciones que la acompañan (Mohr, 1960). Se refiere a las actitudes positivas hacia uno mismo, que incluían la autoaceptación, la confianza en uno mismo y la autosuficiencia. Finalmente, enfatiza que aquellos que están envejeciendo positivamente experimentan una mayor convergencia entre su yo real y su yo ideal. El tema de la autoaceptación, por tanto, surge como un punto clave de convergencia en la literatura sobre el funcionamiento positivo. Si uno tiene una actitud tan positiva hacia sí mismo y hacia su vida es un criterio central de bienestar.

Relaciones positivas con los demás. Además de enfatizar una actitud positiva hacia uno mismo, muchas de las teorías precedentes enfatizaron la importancia de las relaciones interpersonales cálidas y de confianza. Maslow (1968), por ejemplo, describió a los autorrealizadores como mostrando intereses sociales (tener fuertes sentimientos de empatía y afecto por todos los seres humanos) y siendo capaces de un mayor amor, una amistad más profunda y una identificación más completa con los demás que aquellos que no se autoactualizan. Se describió que la persona plenamente funcional de Rogers (1961) mostraba una confiabilidad básica de la naturaleza humana. Allport (1961) incluyó la cálida relación con los demás como criterio de madurez. Describió a la persona madura como capaz de una gran intimidad en el amor, ya sea con familiares o amigos, y mostrando compasión, respeto y aprecio por los demás. Los criterios de salud mental propuestos por Jahoda (1958) incluyeron un énfasis en la capacidad de amar y en la adecuación en las relaciones interpersonales. Las etapas adultas de Erikson involucraron desafíos de desarrollo que eran de naturaleza altamente interpersonal, incluido el logro de uniones cercanas con los demás (intimidad) y la guía y dirección de los demás (generatividad). Finalmente, Birren y Renner (1980) afirmaron que para estar mentalmente sano, una persona de cualquier edad necesita la capacidad de responder a otros individuos, amar, ser amado y lidiar con los demás en las relaciones de dar y recibir. Esta capacidad de lograr relaciones positivas con los demás, por lo tanto, se enfatiza repetidamente en las teorías del funcionamiento positivo. Como tal, es un componente central en el modelo que integra las perspectivas anteriores.

Autonomía. Dentro del dominio clínico, se describió que los autoactualizadores mostraban un funcionamiento autónomo y resistencia a la enculturación. Esto último hace referencia a la

capacidad de resistir las presiones sociales para pensar o actuar de determinadas formas. Rogers (1961) también describió a la persona en pleno funcionamiento como teniendo un lugar interno de evaluación. Un individuo así no buscaba la aprobación de los demás, sino que se evaluaba a sí mismo según estándares personales. El desarrollo de la personalidad implicaba una liberación de las convenciones, en las que la persona ya no se aferraría a los miedos colectivos, creencias y leyes de la masa. La libertad de las evaluaciones de los demás fue paralela a ciertos aspectos del proceso de interioridad, algo así como un cambio de personalidad en la vejez. Una característica de la interioridad es que la persona tiene un cambio de libertad con respecto a las normas que rigen la vida cotidiana. Jahoda (1958) también enfatizó la autonomía como criterio de salud mental. Desde esta perspectiva, la autonomía se refirió a la autodeterminación, la independencia y la regulación del comportamiento desde adentro. Así, muchos teóricos del bienestar psicológico han enfatizado las cualidades de independencia y autonomía en sus modelos.

Dominio ambiental. Entre los teóricos de la duración de la vida, Neugarten et al. (1961) describieron los procesos ejecutivos de la personalidad en la mediana edad como una referencia a características tales como la manipulación y el control del entorno, el dominio y la competencia. Se consideraba que la mediana edad era el momento de la vida en el que uno manejaba una compleja gama de actividades en los ámbitos laboral, familiar y personal. De manera similar, la tendencia básica de la vida de Buhler (1935) de expansión creativa se refería a las metas de avanzar en el mundo y cambiarlo creativamente a través de actividades físicas o mentales. Allport (1961) describió a la persona madura como alguien que desarrolla fuertes intereses fuera de sí mismo y participa en una esfera significativa de la actividad humana. Birren y Renner (1980) incluyeron en sus criterios para la salud mental en el envejecimiento, la medida en que el individuo aprovecha las oportunidades ambientales. Esta descripción es paralela a ciertos aspectos del dominio

medioambiental formulado por Jahoda (1958). Tal dominio se refería, entre otras cosas, a la capacidad del individuo para elegir o crear entornos adecuados a sus condiciones psíquicas. En combinación, estas perspectivas sugieren que la participación y el dominio del entorno son ingredientes importantes para un modelo integrado de funcionamiento psicológico positivo.

Propósito de la vida. Las teorías del desarrollo a lo largo de la vida describen varios procesos de crecimiento relevantes para el propósito de la vida. La generatividad incluía metas de ser productivo y ejercer capacidades de liderazgo. Las tendencias básicas de la vida de Buhler (1935) enfatizaron un objetivo similar de cambiar el mundo de forma creativa en los años intermedios, seguido por el objetivo de mantener el orden interior de uno en los últimos años. La última intención era similar a la búsqueda de la integración emocional que era parte de la descripción de Erikson (Mohr, 1960) de la integridad del ego. Rogers (1961) habló de una mayor vida existencial como el objetivo de la persona en pleno funcionamiento; una persona así quiere vivir plenamente cada momento. Un componente central de la definición de madurez de Allport (1961) era que la persona tenía una filosofía de vida unificadora. Esto lo describió como una clara comprensión del propósito de la vida, un sentido de dirección e intencionalidad. Jahoda (1958) formuló la integración como criterio de salud mental. Dicha integración incluía tener una perspectiva unificadora de la vida que le da a la persona la sensación de que la vida tiene un propósito y un significado. Esta perspectiva luego contribuye al sentido de unidad, equilibrio e integración en diferentes partes del yo. Por lo tanto, el propósito en la vida surge como un componente importante de la sensación general de bienestar. El individuo que está funcionando positivamente tiene metas, intenciones, un sentido de dirección, todo lo cual contribuye a sentimientos de significación e integración sobre las diversas partes de la vida.

Crecimiento personal. Todos los criterios anteriores representan estados finales ideales de la persona en pleno funcionamiento. Es decir, constituyen metas para un desarrollo completo. Sin embargo, el desarrollo óptimo requiere no solo que uno logre estas cualidades, sino también que uno continúe desarrollando su potencial, para crecer y expandirse como persona. La capacidad de adaptarse a un mundo en constante cambio requiere un cambio personal continuo. Estas cualidades fueron descritas por varios de los teóricos anteriores. Por ejemplo, Rogers (1961) enfatizó la apertura a la experiencia como una característica de la persona en pleno funcionamiento. Un individuo así se vuelve más consciente del mundo que lo rodea y deja de ver en categorías preconcebidas. También enfatizó la voluntad de ser un proceso como una cualidad importante en el funcionamiento positivo. La persona que funciona plenamente se está desarrollando y convirtiéndose continuamente en lugar de alcanzar un estado fijo en el que se resuelven todos los problemas. Para Maslow (1968), luchar por la autorrealización, que encarnaba los más altos ideales de desarrollo para el individuo, era un proceso continuo. La necesidad de actualizarse a sí mismo y realizar las potencialidades de uno también es prominente en los criterios de salud mental (Jahoda, 1958). Las personas que se están dando cuenta de sí mismas tienen una inversión en la vida, son capaces de perderse en el trabajo, la contemplación, la recreación, la lealtad a los demás. Las tendencias de la vida de Buhler (1935) también señalaron direcciones de crecimiento continuo para el individuo, desde la adaptación autolimitada hasta la expansión creativa y el mantenimiento del orden interno. Los desafíos psicosociales de Erikson fueron explícitamente evolutivos en su formulación de las tareas evolutivas del ego (Mohr, 1960). Así, la calidad del crecimiento personal continuo y la autorrealización recibe un énfasis repetido en las teorías revisadas y, como tal, constituye la dimensión final del bienestar psicológico en el modelo integrador.

2.2.2. Clima y clima laboral

Las organizaciones, como todo aspecto de la sociedad humana, están íntegramente ligadas a las interacciones entre los participantes de estas, principalmente las acciones entendidas en el contexto laboral. Se denomina *clima laboral* a aquellos aspectos que caracterizan a una determinada organización y sus fines; eso quiere decir, creencias, objetivos, estrategias y miembros de una determinada organización.

Se ha prestado una atención limitada a la investigación para identificar los aspectos del entorno laboral que pueden mediar en el desempeño laboral. Esto es importante, porque el desempeño laboral como parte de las estrategias por seguir para alcanzar los objetivos organizacionales depende claramente de cómo están determinadas las motivaciones o creencias acerca del funcionamiento de la organización, sean o no estas creencias, justificadas de alguna manera.

El enfoque de “clima”, para comprender cómo los contextos laborales afectan el comportamiento y las actitudes, basado en las percepciones proporciona una alternativa muy necesaria a las teorías de la motivación como explicación de casi todo lo que les sucede a las personas en el trabajo. Parece que el comportamiento organizacional / psicología industrial / cultura organizacional está dominado por explicaciones de necesidad o instrumentalidad de por qué las personas se comportan y responden de la manera en que lo hacen, buscando en el proceso a la causa de la acción en la organización. Si bien es cierto ello es beneficioso para tener un contexto de cómo funciona el engranaje organizacional, esto no explica cómo es que las personas funcionan “dentro” de la organización.

Es en este sentido que un análisis de clima laboral se basa fundamentalmente en la acción dentro del entorno del trabajo, mientras que el ámbito del comportamiento organizacional / psicología industrial / cultura organizacional están asociados más a la causa del resultado de la organización.

Clima laboral

La productividad de los empleados está determinada por el entorno en el que trabajan. El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, es el entorno físico, mental y social donde los empleados están trabajando juntos, a fin de ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad. El objetivo principal es generar un entorno que garantice la máxima facilidad de esfuerzo y elimine todas las causas de frustración, ansiedad y preocupación. Si el entorno es agradable, se minimizan la fatiga, la monotonía y el aburrimiento y se puede maximizar el rendimiento laboral.

El trabajo tiene tanto un aspecto económico como un aspecto mecánico y también un aspecto psicológico. Un ambiente de trabajo efectivo alienta al empleado más feliz con su trabajo que, en última instancia, influye en el crecimiento de una organización, así como en el crecimiento de una economía.

Los entornos laborales en forma de comentarios y críticas son una realidad para los empleados de organizaciones públicas y privadas, las cualidades de las relaciones humanas en el trabajo a menudo se consideran un factor importante en la percepción que tienen las personas del estrés y la satisfacción laboral. A pesar de su probable importancia, los roces interpersonales y las

interacciones sociales en el lugar de trabajo han recibido una atención limitada en la investigación actual, puesto que las investigaciones acerca del clima laboral se fundamentan en Moos (2008).

Hasta el momento, se han realizado pocas investigaciones que prueben la hipótesis del entorno laboral sobre el bienestar. Una organización requiere una buena gestión para adaptarse a sus necesidades para vivir y desarrollarse. La satisfacción laboral alcanzada por las personas afecta todos los aspectos de la institución, desde la satisfacción del cliente hasta la productividad. La motivación individual para sobresalir en el trabajo está relacionada con la satisfacción laboral percibida. La motivación afectará el comportamiento y el desempeño laboral. Las personas motivadas lograrán la satisfacción laboral. A su vez, esta satisfacción laboral afectará el desempeño, para que puedan brindar un aporte óptimo a la institución (Susanti et al., 2019).

El clima laboral, en general, es una valoración o reflejo de los sentimientos de los trabajadores hacia el trabajo que se verá en la actitud positiva de los trabajadores hacia su entorno laboral. El impacto de la satisfacción en el trabajo debe ser monitoreado vinculándolo con el resultado que produce, como la productividad, la rotación, el desempeño laboral y el ausentismo (Moos, 2008). El ambiente de trabajo es todo lo que rodea a los empleados y puede afectar el desempeño de las tareas que se les asignen; por ejemplo, con aire acondicionado, iluminación adecuada, etc.

El entorno laboral en una empresa es fundamental para que la dirección preste atención. Aunque el entorno de trabajo no lleva a cabo el proceso de producción en una empresa, influye directamente en los empleados que llevan a cabo el proceso de producción. El ambiente de trabajo es un ambiente donde los empleados realizan actividades todos los días. Un entorno de trabajo propicio proporciona una sensación de seguridad y permite a los empleados trabajar de manera

óptima. Si al empleado le gusta el ambiente laboral en el que trabaja, se sentirá como en casa en el trabajo, llevando a cabo sus actividades con eficacia. Por otro lado, un ambiente de trabajo inadecuado reducirá el desempeño de los empleados (Moos, 2008).

Teóricos como Maslow (1943) han buscado explicar la motivación de los empleados aferrándose al supuesto de que todos los individuos poseen el mismo conjunto de necesidades y, por lo tanto, prescriben las características que deberían estar presentes en los trabajos. Estos teóricos han brindado oportunidades a los gerentes para diseñar esquemas motivacionales para influir en el desempeño.

2.2.2.1. Dimensiones del clima laboral. Las dimensiones del clima laboral se dividen y extienden de la revisión de Moos (2008) a continuación.

Autorrealización. La autorrealización tiene su base en la autopercepción del trabajador en su entorno. Es así como esta dimensión se divide en autonomía, que es la motivación de parte de la organización hacia la toma de decisiones propia del empleado, buscando ampliar la creatividad y mejora de la cultura. En el caso de la organización, se plantea la planificación de los objetivos, así como la eficacia del entorno laboral para la consecución de este. Finalmente, la presión es parte también, puesto que la forma de gestión que la demanda laboral aplica es fundamental para poder asumir que una persona tiene autorrealización. Es una autoevaluación que se plantea en el día a día y como un sentimiento positivo de que se está haciendo algo bien, y de modo eficaz, en la actualidad. Mientras que la labor en condiciones competitivas y en equipo siempre puede ser problemática, lo cual es preocupante y conduce a las dificultades que causan efectos negativos. Pero hay que destacar que en organizaciones donde se procura la autonomía, este tipo de procesos son beneficiosos (Moos, 2008).

Involucramiento laboral. El involucramiento laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten comprometidos y conectados con su trabajo y su organización. En otras palabras, se trata de la medida en que los trabajadores se sienten motivados y comprometidos con su trabajo y están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional para lograr los objetivos de la empresa.

El colaborador logra ser autónomo, y es capaz de resolver los problemas en lo personal, tanto técnicos, como administrativos, sobre la forma de obtener la atención del jefe de personal, las acumulaciones en la fase de trabajo, el autocumplimiento de fechas y otras obligaciones. La eficacia tiene que estar en el «siempre estoy en mi puesto», que es un valor que, desde el alma del colaborador, y también desde la visión de su familia y del amigo, es lo único que le importa, y es uno de los valores por tener en cuenta.

Supervisión. La supervisión es la comprensión y el reconocimiento por parte de la empresa de los gestos y esfuerzos que estos colaboradores están realizando, además de que la empresa desarrolla un trabajo interdependiente para facilitar y orientar el término de las obligaciones del empleado. Esto refuerza la supervisión y en el proceso se crea una mejor relación de comunidad con el cliente. La supervisión funciona como una herramienta para mejorar la experiencia del cliente, fortaleciendo la profesionalidad en el trabajo del empleado. La supervisión puede hacerse para los beneficios de los empleados y las actividades financieras de la empresa. Una supervisión acompañada de gestos humanos contribuye a reducir los gastos, favoreciendo la producción e incrementando la satisfacción del cliente (Moos et al., 1998).

Comunicación. La comunicación es un factor crítico para crear y mantener un buen clima laboral. Cuando hay una comunicación efectiva, los empleados se sienten informados, respetados y valorados, lo que contribuye a crear un ambiente laboral más positivo. Una buena comunicación en el entorno del clima laboral se refiere a la transmisión de información clara y precisa, tanto de

arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba. Es importante que los líderes y gerentes de la empresa se comuniquen abierta y transparentemente con los empleados, informándoles sobre los objetivos, las expectativas, las políticas y los procedimientos de la organización. También es importante que los empleados tengan la oportunidad de comunicar sus ideas, opiniones y preocupaciones a través de canales de comunicación efectivos, como reuniones de equipo, encuestas, sugerencias y cajas de sugerencias. Además, la comunicación también debe ser respetuosa y empática. Los empleados deben sentir que pueden comunicarse sin temor a represalias o consecuencias negativas. Los líderes y gerentes deben estar abiertos a escuchar las preocupaciones y necesidades de los empleados, y tomar medidas para abordarlas (Moos, 1974).

Condiciones laborales. Una cosa es el beneficio económico, como las cotizaciones, condiciones económicas y el trabajo remunerado, y otra es su percepción como derechos laborales. Aunque existen organizaciones en donde las condiciones laborales han mejorado mucho y otras donde las desigualdades son enormes, todavía se observan problemas como la marginación laboral; por eso se puede analizar que los derechos humanos sean tan importantes y aplicables en diferentes contextos. En esta dimensión se presenta la formulación y revisión de condiciones laborales como una expresión del derecho humano que recibe el nombre de derechos laborales, que consisten en establecer relaciones humanas satisfactorias entre las partes para que se pueda desarrollar el individuo (Moos, 2008).

2.3. Definición de términos

Bienestar psicológico

Según Ryff (1989), es como un símil de la “fuente de la vida eterna”, envejecimiento exitoso o como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida.

El bienestar psicológico es encontrar la raíz de los modos de vida y conductas humanas en un proceso de desarrollo en la esfera racional, social, cultural, económica, política, espiritual y personal, los cuales permiten la formación de un proyecto de vida (Bland & DeRobertis, 2019).

Autoaceptación

El tema más recurrente del funcionamiento positivo evidente en las perspectivas anteriores es el sentido de autoaceptación del individuo. Dentro del ámbito clínico, se refiere a una aceptación general de la naturaleza, los demás y uno mismo como una característica de la autorrealización (Maslow, 1968).

Entre las teorías de la duración de la vida, la etapa de integridad del ego de Erikson enfatiza no solo la aceptación de uno mismo, sino también de la vida pasada y los triunfos y decepciones que la acompañan (Mohr, 1960).

Relaciones positivas con los demás

Además de enfatizar una actitud positiva hacia uno mismo, muchas de las teorías precedentes enfatizaron la importancia de las relaciones interpersonales cálidas y de confianza (Maslow, 1968).

Finalmente, Birren y Renner (1980) afirmaron que para estar mentalmente sano, una persona de cualquier edad necesita la capacidad de responder a otros individuos, amar, ser amado y lidiar con los demás en las relaciones de dar y recibir. Esta capacidad de lograr relaciones

positivas con los demás, por lo tanto, se enfatiza repetidamente en las teorías del funcionamiento positivo.

Autonomía

Dentro del dominio clínico, se describió que los autoactualizadores mostraban un funcionamiento autónomo y resistencia a la enculturación, que se refiere a la capacidad de resistir las presiones sociales para pensar o actuar de determinadas formas. Rogers (1961) también describió a la persona en pleno funcionamiento como teniendo un lugar interno de evaluación.

Jahoda (1958) enfatizó la autonomía como criterio de salud mental. Desde esta perspectiva, la autonomía fue referida como la autodeterminación, la independencia y la regulación del comportamiento desde adentro.

Dominio ambiental

Entre los teóricos de la duración de la vida, Neugarten et al. (1961) describieron los procesos ejecutivos de la personalidad en la mediana edad como una referencia a características tales como la manipulación y el control del entorno, el dominio y la competencia.

Birren y Renner (1980) incluyeron en sus criterios para la salud mental en el envejecimiento, la medida en que el individuo aprovecha las oportunidades ambientales.

Propósito en la vida

Las teorías del desarrollo a lo largo de la vida describen varios procesos de crecimiento relevantes para el propósito de esta. La generatividad incluía metas de ser productivo y ejercer capacidades de liderazgo. Las tendencias básicas de la vida de Buhler (1935) se interrelacionan y

dan lugar a la experiencia de la persona; estas tres tendencias interactúan y dan lugar a la experiencia humana. La autorrealización, la afiliación y la autoconservación pueden entrar en conflicto en ciertas situaciones, lo que puede dar lugar a la ansiedad, el estrés y otros problemas emocionales. Por lo tanto, es importante que las personas aprendan a equilibrar estas tres tendencias para tener una vida plena y satisfactoria.

Esto lo describió como una clara comprensión del propósito de la vida, un sentido de dirección e intencionalidad. Jahoda (1958) formuló la integración como criterio de salud mental. Dicha integración incluía tener una perspectiva unificadora de la vida que le da a la persona la sensación de que la vida tiene un propósito y un significado.

Crecimiento personal

Todos los criterios anteriores representan estados finales ideales de la persona en pleno funcionamiento. Es decir, constituyen metas para un desarrollo completo. Sin embargo, el desarrollo óptimo requiere no solo que uno logre estas cualidades, sino también que uno continúe desarrollando su potencial, para crecer y expandirse como persona.

Para Maslow (1968), luchar por la autorrealización, que encarnaba los más altos ideales de desarrollo para el individuo, era un proceso continuo. La necesidad de actualizarse a sí mismo y realizar las potencialidades de uno también es prominente en los criterios de salud mental

Clima laboral

El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, es el entorno físico, mental y social

donde los empleados están trabajando juntos, a fin de ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad (Moos, 2008).

Autorrealización

La autorrealización tiene su base en la autopercepción del trabajador en su entorno. Es así como esta dimensión se divide en autonomía, que es la motivación de parte de la organización hacia la toma de decisiones propia del empleado, buscando ampliar la creatividad y mejora de la cultura. En organizaciones donde se procura la autonomía, este tipo de procesos son beneficiosos (Moos, 2008).

Involucramiento laboral

Es el compromiso con el cliente y la sociedad a través de los valores de la empresa, quien espera del colaborador una respuesta rigurosa y correcta, y se siente orgulloso de su empresa. Con el cliente, cualquier colaborador necesita estar alerta y dedicar todas sus fuerzas a cumplir una tarea, o encontrar forma de lograrlo sin riesgos, y con el cliente el responsable es siempre el colaborador, que es una extensión de los valores organizacionales.

Supervisión

La supervisión es la comprensión y el reconocimiento por parte de la empresa de los gestos y esfuerzos que estos colaboradores están realizando, además de que desarrollan un trabajo interdependiente para facilitar y orientar el término de las obligaciones del empleado. Esto refuerza la supervisión y en el proceso se crea una mejor relación de comunidad con el cliente. La supervisión funciona como una herramienta para mejorar la experiencia del cliente, fortaleciendo la profesionalidad en el trabajo del empleado (Moos et al., 1998).

Comunicación

La comunicación es un factor crítico para crear y mantener un buen clima laboral. Cuando hay una comunicación efectiva, los empleados se sienten informados, respetados y valorados, lo que contribuye a crear un ambiente laboral más positivo (Moos, 1974).

Condiciones laborales

En esta dimensión se presenta la formulación y revisión de condiciones laborales como una expresión del derecho humano que recibe el nombre de derechos laborales, que consisten en establecer relaciones humanas satisfactorias entre las partes para que se pueda desarrollar el individuo (Moos, 2008).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

3.1.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022			
Variable del estudio: Bienestar psicológico			
Conceptualización de la variable: Según Ryff (1989), es como un símil de la “fuente de la vida eterna”, envejecimiento exitoso o como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autoaceptación	Autoaceptación	Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
Relaciones positivas con los demás	Relaciones positivas con los demás	Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.	
Autonomía	Autonomía	Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.	
Dominio ambiental	Dominio ambiental	Ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39.	
Propósito en la vida	Propósito en la vida	Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.	
Crecimiento personal	Crecimiento personal	Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.	

Tabla 2*Operacionalización de la variable clima laboral*

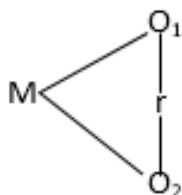
Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022			
Variable del estudio: Clima laboral			
Conceptualización de la variable: El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, es el entorno físico, mental y social donde los empleados están trabajando juntos, a fin de ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad (Moos, 2008).			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autorrealización	Autorrealización	Ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41,46	Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre
Involucramiento laboral	Involucramiento laboral	Ítems 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
Supervisión	Supervisión	Ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48	
Comunicación	Comunicación	Ítems 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44,19	
Condiciones laborales	Condiciones laborales:	Ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

CAPÍTULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de investigación

Desde el punto de vista del diseño de investigación, esta fue no experimental, pues no se manipuló de forma alguna ninguna de las variables estudiadas ni los sujetos de estudio. Por la temporalidad fue de corte transeccional, ya que la información o data de estudio fue recolectada en un solo periodo de tiempo y esta fue de diversos sujetos. Así también, por su comportamiento fue correlacional, que se explica a continuación (Sierra, 2005).



Donde:

M = Muestra del estudio

O1 = Observación de bienestar psicológico

O2 = Observación de clima laboral

r = Correlación entre ambas variables

El método general de investigación empleado en este estudio fue el científico, pues para Hernández et al. (2014) se inicia con un proceso organizado y estructurado, desde el planteamiento del problema hasta la contrastación de los resultados.

Así también, se empleó el método específico inductivo-deductivo y de medición estadística, que, según Sierra (2005), se debe iniciar una investigación por medio de un conocimiento particular o específico, a fin de realizarse posteriormente generalizaciones, en este caso sobre el actuar de los trabajadores en torno a la variable bienestar psicológico y clima laboral que se encuentran laborando en Promart. Así mismo, se hizo uso de la medición estadística, puesto que por medio de la estadística descriptiva se detallaron las características estudiadas de los alumnos y por medio de la estadística inferencial se realiza la contrastación de las hipótesis planteadas.

El tipo de investigación mantiene los requisitos preestablecidos para ser catalogada de aplicada, la cual se genera por medio del conocimiento preexistente (Hernández et al., 2014), es decir, tiene una base teórica sólida, que ya ha sido consignada y contrastada por diversos autores, con lo que se logra replicar la base teórica y los antecedentes en una realidad específica.

Tomando en consideración la escala más alta del nivel de investigación, se determina que la investigación fue correlacional, ya que se buscó identificar, determinar o establecer si existe relación entre las variables estudiadas, pues por medio de una organizada y estructurada consecución de pasos se busca contrastar la correlación existente entre el bienestar psicológico y clima laboral, cuyo principal eje es la validación por medio de la estadística inferencial (Hernández et al., 2014).

La direccionalidad de la investigación está asociada a la idea de saber si es el bienestar psicológico el que afecta al clima laboral o el clima laboral mejora el bienestar psicológico. En la presente investigación se denota que no hay una presuposición de esta direccionalidad, porque la investigación parte de un nivel correlacional; no obstante, se asume que es el bienestar psicológico lo que mejora el clima laboral.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Conceptualmente, la población es el conjunto universal de elementos (personas u objetos) que tienen características parecidas o establecidas según el criterio de valor científico del investigador (Sierra, 2005).

Para esta investigación, la población de estudio son los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, que se limita a 195 trabajadores entre varones y mujeres que prestan sus servicios a la empresa antes mencionada.

4.2.2. Muestra

Así mismo, la muestra es consignada como una parte o subconjunto de la población de estudio cuyos criterios seleccionados mantienen similitudes específicas, con lo que puede representar significativamente la población estudiada, a nivel de los resultados (Sierra, 2005). Es así que la presente tuvo como muestra de estudio un total de 130 trabajadores entre varones y mujeres, siendo exactamente igual que la población, por lo que se consideraron los criterios de inclusión y exclusión.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, que hace uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde N representa la población, Z es el valor de la variable estadística de distribución normal (a un nivel de 95% es igual a 1.96), p y q son valores asociados a la probabilidad de que el

encuestado conteste las preguntas o las rechace, respectivamente, mientras que e es el valor asociado al margen máximo de error que se busca encontrar en el cálculo de los estadísticos.

Aplicando los valores denotados en la población ($N=195$), con un nivel máximo de probabilidad de aceptación - rechazo a la encuesta ($p = 0.50$) y un nivel de error de 5% ($e=0.05$), se obtiene el siguiente tamaño de muestra:

$$n = \frac{195 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,25)}{0,05^2(195 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,25)} = 130$$

Características de inclusión

- Trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, que se encuentren laborando por lo menos tres meses.
- Trabajadores varones y mujeres contratados.
- Trabajadores que no contaban con terapia psicológica.
- Trabajadores solteros y casados.

Características de exclusión

- Trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo que se encuentren laborando menos de tres meses.
- Trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo que no hayan asistido a laborar el día de la aplicación de los instrumentos.
- Trabajadores que están con acompañamiento psicológico por diversos problemas.

Tabla 3

Población y muestra de varones y mujeres

	Población	Muestra
Mujeres	57	38
Varones	138	92
Total	195	130

Fuente: empresa Promart.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Así mismo el instrumento fue el cuestionario y la técnica la encuesta, las cuales han sido aplicadas directamente a los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo.

El cuestionario escala de bienestar psicológico de Ryff consta de 39 ítems, los cuales fueron valorados en una escala del 1 al 5 haciendo referencia a si están totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo con la afirmación presentada; así también, este instrumento está dividido en seis dimensiones: (a) autoaceptación con los ítems 1, 7, 13, 19, 25 y 31; (b) relaciones positivas con los demás, ítems 2, 8, 14, 20, 26 y 32; (c) autonomía, ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33; (d) dominio ambiental, ítems 5, 11, 16, 22, 28 y 39; (e) propósito en la vida, ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38; y (f) crecimiento personal, ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.

El cuestionario o escala de clima laboral CL-SPC cuenta con un total de 50 preguntas, las cuales fueron valoradas en una escala del 1 al 5 haciendo referencia a 1 como ninguno o nunca, hasta 5, que representa a la escala de todo o siempre, en las afirmaciones presentadas en dicho cuestionario; así también, este instrumento está dividido en cinco dimensiones: (a) autorrealización con los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41,46; (b) involucramiento laboral, ítems 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47; (c) supervisión, ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48; (d) comunicación, ítems 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44,19; y (e) condiciones laborales, ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Los instrumentos están consignados en el Anexo 3.

Para ello, ambos instrumentos fueron aplicados de forma presencial por la investigadora y un grupo de apoyo, pues por la extensión de los instrumentos se corre el riesgo que otro tipo de aplicación sea realizado con mayor sesgo o margen de error (encuestas virtuales o telefónicas); por ende, a fin de obtener resultados veraces y que den soporte a la comunidad científica, este instrumento fue realizado de forma presencial.

Tabla 4

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Bienestar psicológico	Encuesta	Escala de bienestar psicológico de Ryff (Díaz et al., 2006)
Variable 2: Clima laboral	Encuesta	Escala de clima laboral CL-SPC (Palma, 2004)

La adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff presenta valores de confiabilidad según los siguientes estadísticos: Criterio de información de Akaike (CFI) e Índice de ajuste no normalizado (NNFI) mayores o iguales que 0,94, demostrando con ello la consistencia interna del instrumento.

Para la Escala de clima laboral CL-SPC (Palma, 2004) se recurrió al análisis de consistencia interna, por medio del estadístico alfa de Cronbach en las subescalas. Se suprimieron los ítems que arrojaban coeficientes de correlación equivalentes a 0,899.

4.4. Análisis de datos

Tratándose de una investigación de tipo correlacional, la contrastación de la hipótesis se efectuó mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según el test

de normalidad obtenido de los datos, pensado en variables cuantitativas. Esto significa que las variables pueden estar fuertemente relacionadas, pero no de forma lineal, en cuyo caso no procede a aplicarse la correlación de Pearson. Por lo tanto, se ejecutó la interpretación de datos respecto al tratamiento estadístico de simple azar con el uso del Excel como soporte de manejo de información estadística.

4.5. Aspectos éticos

La investigación fue realizada con todos los criterios pertinentes establecidos por la comunidad científica y los lineamientos requeridos por la Universidad Continental. Para ello, presentó el consentimiento informado que han de brindar cada uno de los encuestados, así como la carta de aceptación de la empresa Promart para consignar su nombre en la investigación y para la aplicación de los instrumentos en su personal de trabajo. Así mismo, en el proceso se considera la referenciación teórica o de los autores, con base en las citas indirectas requeridas por el estilo APA.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados comprende un conjunto de descripciones acerca de las dimensiones de las variables estudiadas, así como las pruebas estadísticas realizadas para poder revisar el contraste de las hipótesis.

5.1. Análisis descriptivo

Los resultados hallados tienen el objetivo de caracterizar cada una de las dimensiones de las variables bienestar psicológico y clima laboral; en particular, se deduce que la principal característica de las dimensiones estudiadas procede de la frecuencia con mayor porcentaje acerca de las respuestas de los encuestados.

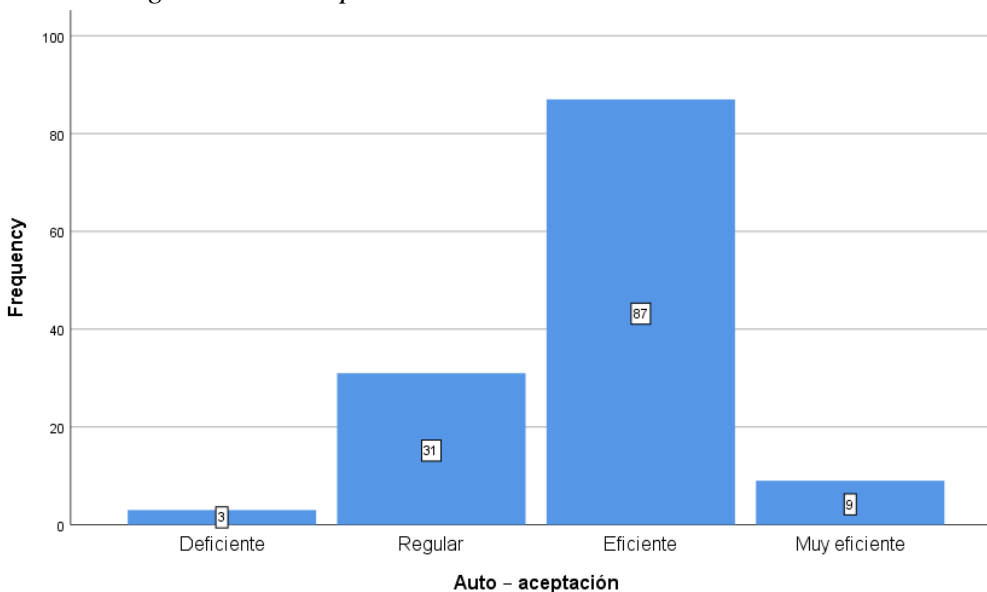
Es así que, iniciando esta descripción, se tiene a la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico.

Tabla 5
Tabla de frecuencia autoaceptación

Autoaceptación				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	3	2,3	2,3	2,3
Regular	31	23,8	23,8	26,2
Eficiente	87	66,9	66,9	93,1
Muy eficiente	9	6,9	6,9	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 1
Histograma autoaceptación

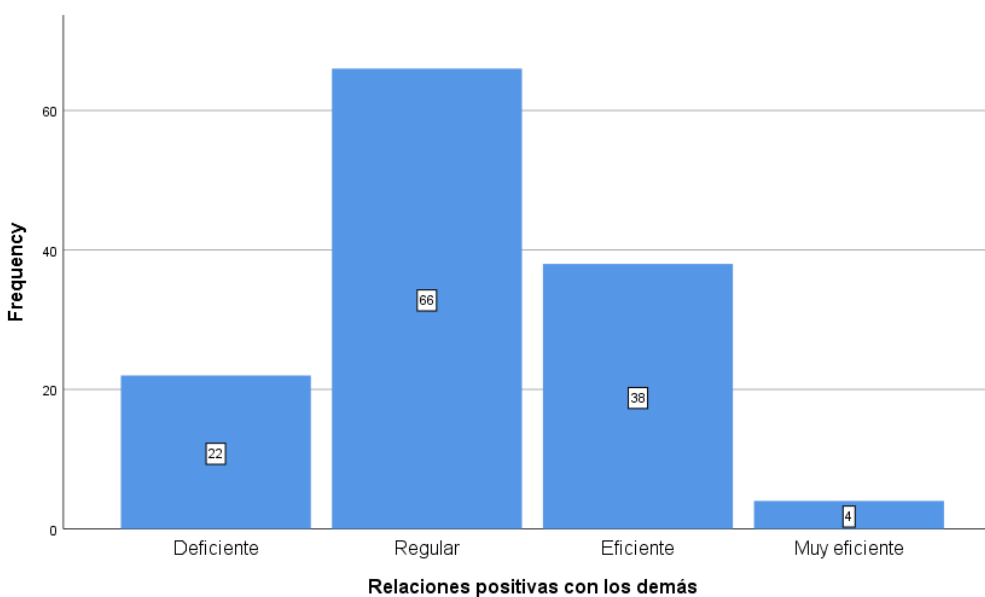


Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede observar en la Figura 1 que de un total de 130 trabajadores, tres encuestados, que representan un 2.30%, presentan una autoaceptación deficiente; del mismo modo, 31 encuestados (23.8%) presentan que su autoaceptación es regular; 87 (66.9%) poseen una autoaceptación eficiente, que refleja una seguridad emocional capaz de aceptar sus defectos y limitaciones, además de sus virtudes y confianza en sí mismo, y nueve encuestados (6.92%) muestran una autoaceptación muy eficiente.

Tabla 6*Tabla de frecuencia relaciones positivas con los demás*

Relaciones positivas con los demás				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	22	16,9	16,9	16,9
Regular	66	50,8	50,8	67,7
Eficiente	38	29,2	29,2	96,9
Muy eficiente	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 2***Histograma relaciones positivas con los demás**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 22 encuestados (16.9%) poseen relaciones positivas con los demás deficiente, 66 (50.7%) tienen relaciones positivas con los demás regular, 38 (29.2%) poseen relaciones positivas con los demás eficiente, y cuatro (3.07%) tienen relaciones positivas con los demás muy eficiente. Por lo cual, el mayor porcentaje de los trabajadores evaluados, en la dimensión de relaciones positivas con los demás, se ubica en un nivel regular para

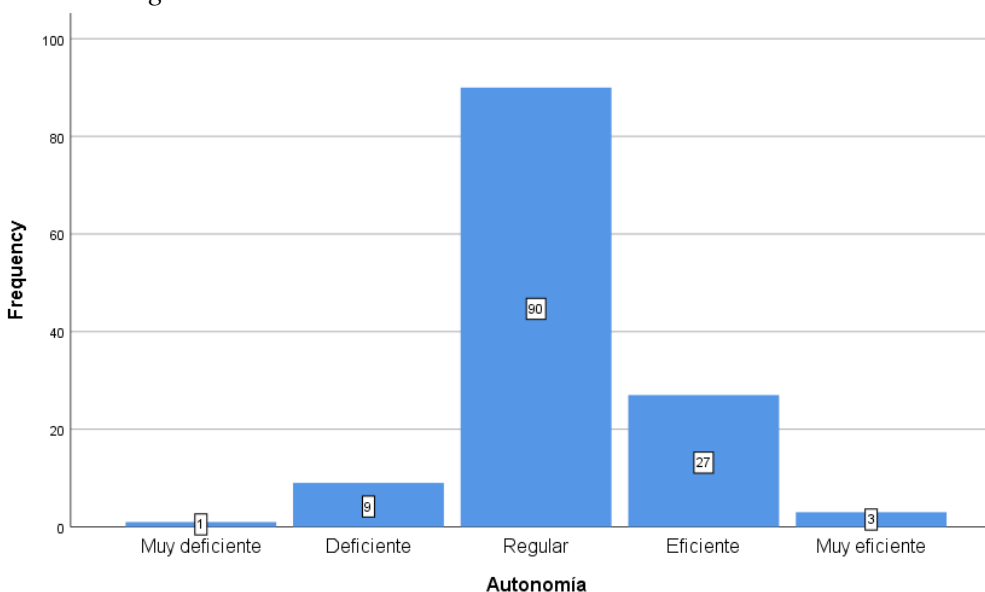
entablar relaciones sociales saludables, siendo aceptable su capacidad para amar y expresar confianza.

Tabla 7
Tabla de frecuencia autonomía

	Autonomía			
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Muy deficiente	1	,8	,8	,8
Deficiente	9	6,9	6,9	7,7
Regular	90	69,2	69,2	76,9
Eficiente	27	20,8	20,8	97,7
Muy eficiente	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 3
Histograma autonomía



Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, un encuestado, que representa un 0.76% de la muestra, posee una autonomía deficiente; nueve (6.92%) tienen autonomía deficiente, 90 (69.2%) poseen autonomía regular, 27 (20.7%) muestran autonomía eficiente, y tres encuestados (2.30%) presentan autonomía muy eficiente.

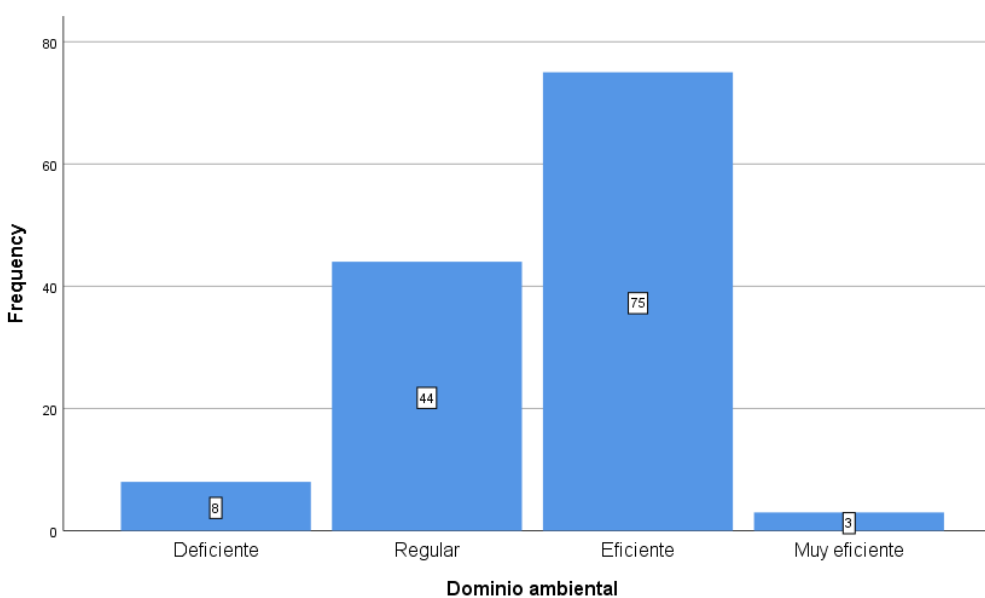
Por lo cual, cuentan con un adecuado dominio propio en cuanto a las exigencias de la sociedad con autodeterminación y la regulación del comportamiento desde adentro.

Tabla 8
Tabla de frecuencia dominio ambiental

Dominio ambiental				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	8	6,2	6,2	6,2
Regular	44	33,8	33,8	40,0
Eficiente	75	57,7	57,7	97,7
Muy eficiente	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 4
Histograma dominio ambiental

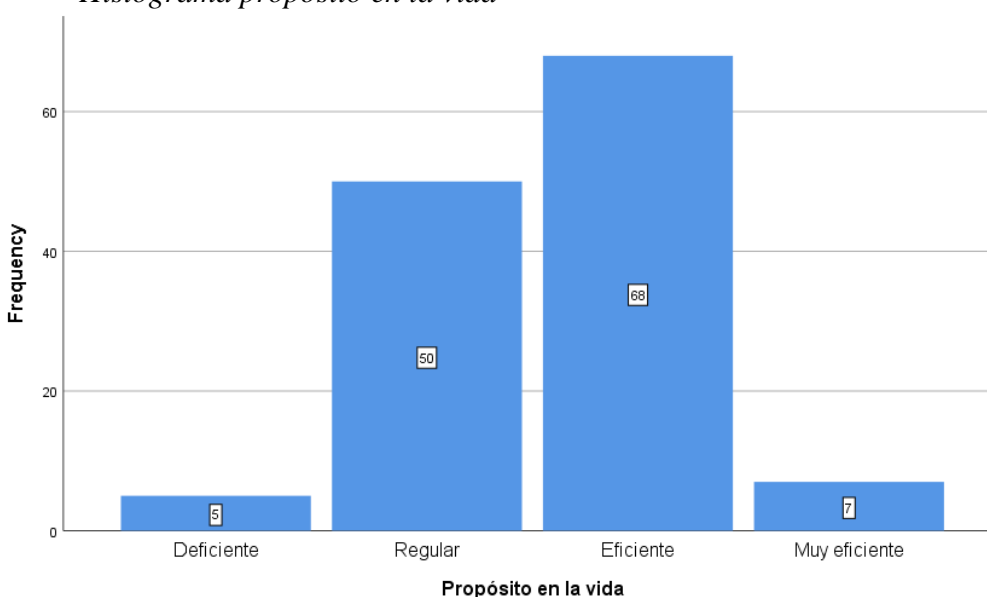


Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, ocho encuestados, que representan un 6.15% de la muestra, poseen dominio ambiental deficiente; 44 (33.8%) tienen dominio ambiental regular, 75 (57.69%) muestran dominio ambiental eficiente, y tres encuestados (2.30%) poseen dominio ambiental muy eficiente.

Tabla 9*Tabla de frecuencia propósito en la vida*

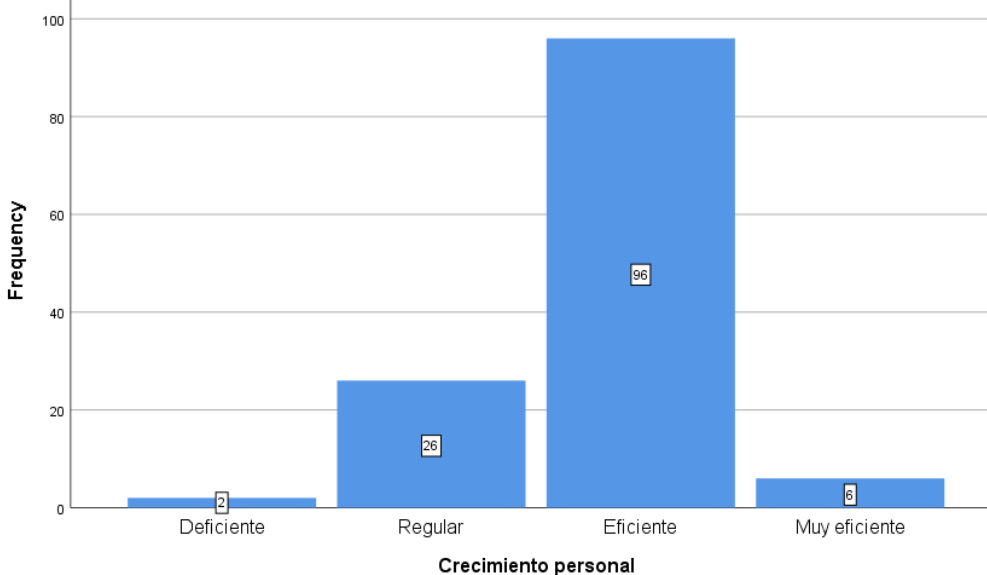
Propósito en la vida				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	5	3,8	3,8	3,8
Regular	50	38,5	38,5	42,3
Eficiente	68	52,3	52,3	94,6
Muy eficiente	7	5,4	5,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 5***Histograma propósito en la vida**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, cinco encuestados, que representan un 3.84% de la muestra, poseen propósito en la vida deficiente; 50 (38.46%) tienen propósito en la vida regular, 68 (52.3%) presentan propósito en la vida eficiente, y siete encuestados (5.38%) poseen propósito en la vida muy eficiente.

Tabla 10*Tabla de frecuencia crecimiento personal*

Crecimiento personal				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	2	1,5	1,5	1,5
Regular	26	20,0	20,0	21,5
Eficiente	96	73,8	73,8	95,4
Muy eficiente	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 6***Histograma crecimiento personal**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

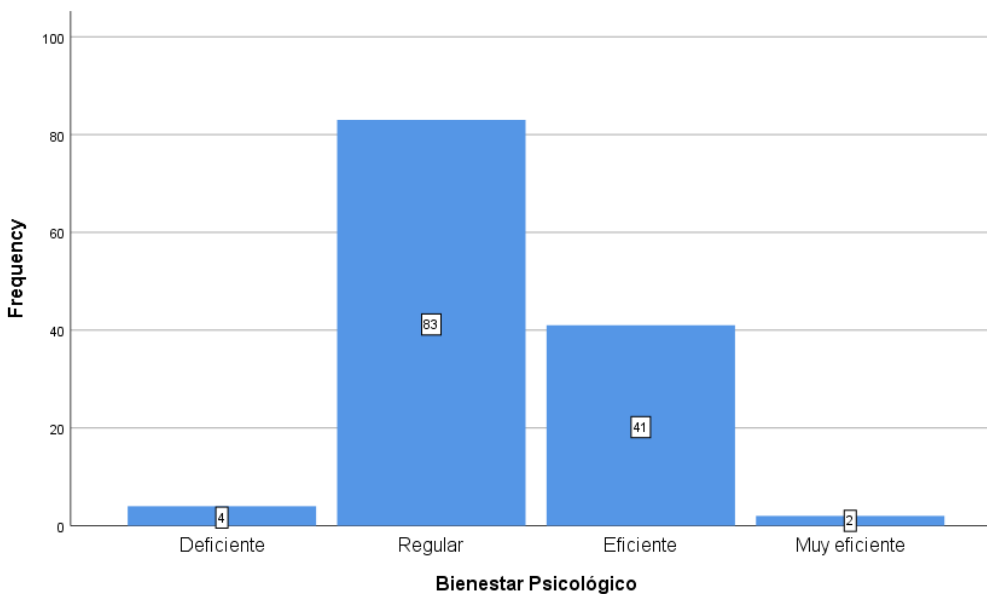
Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, dos encuestados, que representan un 1.53% de la muestra, poseen que su crecimiento personal es deficiente; 26 (20%) tienen un crecimiento personal regular, 96 (73.8%) tienen un crecimiento personal eficiente, y seis encuestados (4.61%) presentan un crecimiento personal muy eficiente.

Tabla 11
Tabla de frecuencia bienestar psicológico

Bienestar psicológico				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	4	3,1	3,1	3,1
Regular	83	63,8	63,8	66,9
Eficiente	41	31,5	31,5	98,5
Muy eficiente	2	1,5	1,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 7
Histograma bienestar psicológico

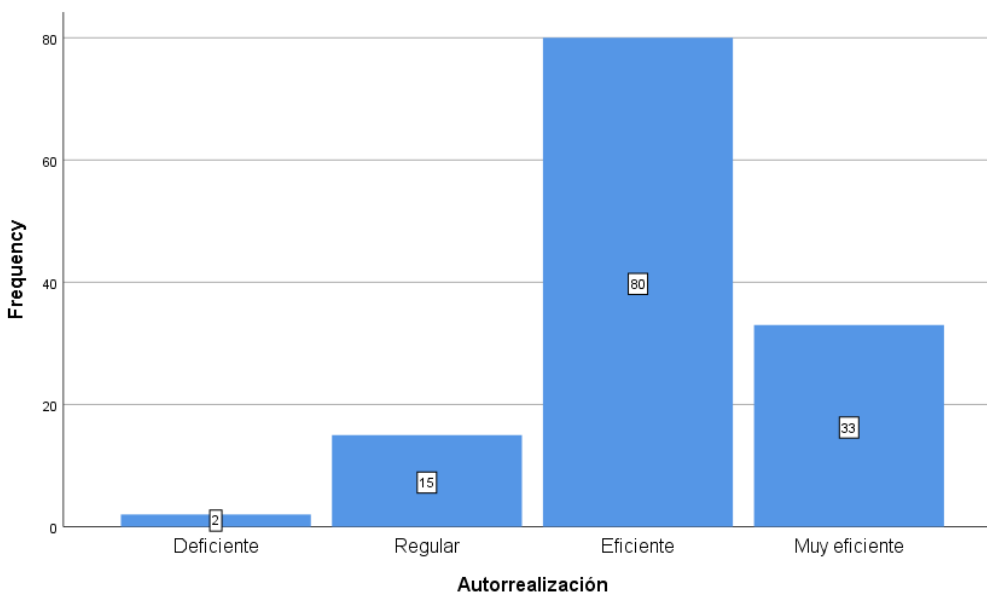


Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, cuatro encuestados, que representan un 3.07% de la muestra, tienen que en bienestar psicológico es deficiente, 83 (63.8%) tienen que es regular, 41 (31.5%) presentan un bienestar psicológico eficiente, y en dos encuestados (1.53%) es muy eficiente.

Tabla 12*Tabla de frecuencia autorrealización*

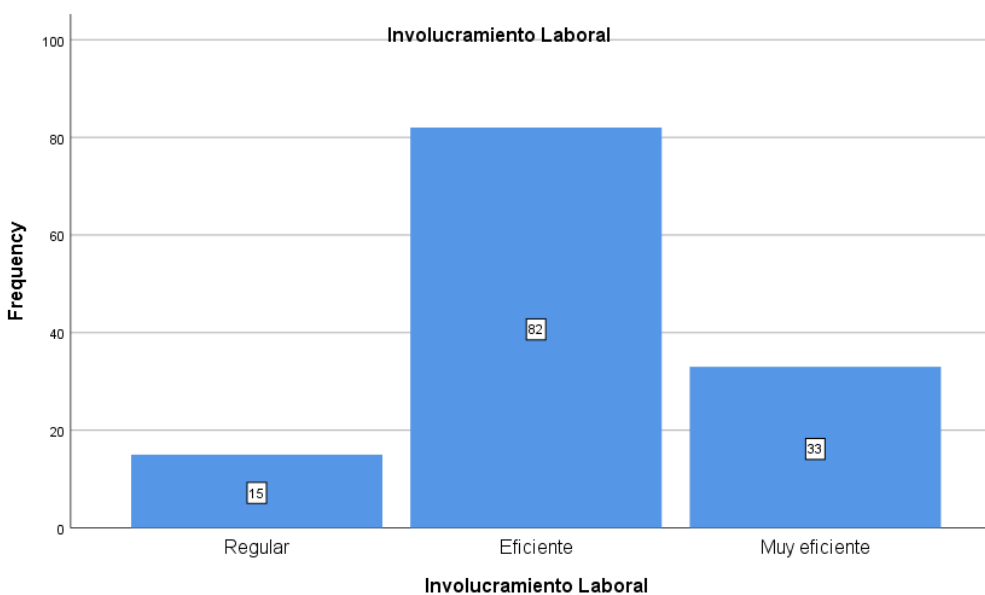
Autorrealización				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Deficiente	2	1,5	1,5	1,5
Regular	15	11,5	11,5	13,1
Eficiente	80	61,5	61,5	74,6
Muy eficiente	33	25,4	25,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 8***Histograma autorrealización**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que, de un total de 130 trabajadores, dos encuestados, que representan un 1.53% de la muestra, tienen autorrealización deficiente; 15 (11.5%) tienen autorrealización regular, 80 (61.5%) poseen autorrealización eficiente, y 33 encuestados (25.3%) presentan una autorrealización muy eficiente

Tabla 13*Tabla de frecuencia involucramiento laboral*

Involucramiento Laboral				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Regular	15	11,5	11,5	11,5
Eficiente	82	63,1	63,1	74,6
Muy eficiente	33	25,4	25,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 9***Histograma involucramiento laboral**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

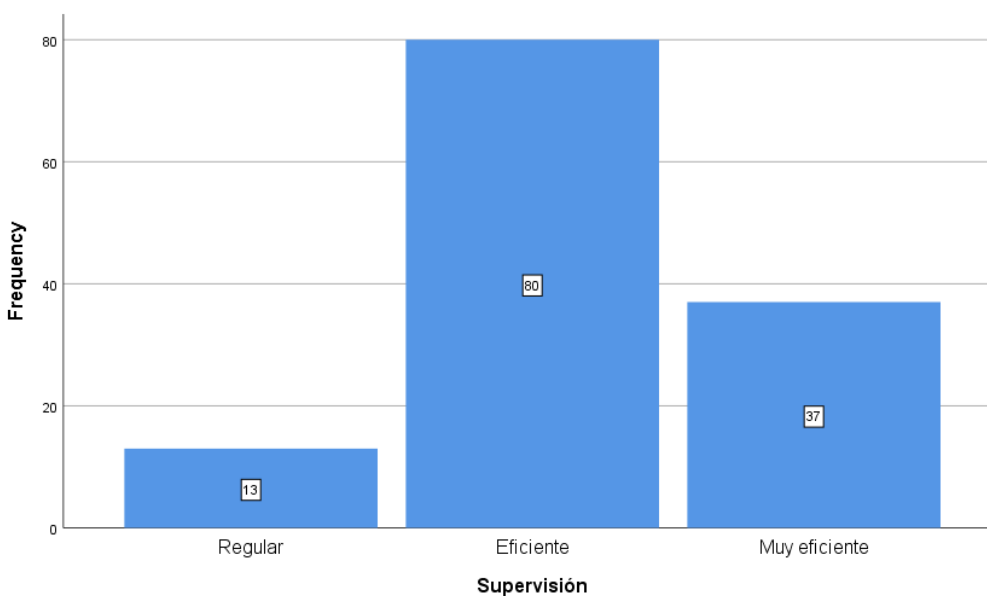
Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 15 encuestados, que representan un 11.5% de la muestra, tienen un involucramiento laboral regular, 82 (63.0%) poseen un involucramiento laboral eficiente, y 33 (25.3%) encuestados presentan involucramiento laboral muy eficiente.

Tabla 14
Tabla de frecuencia supervisión

Supervisión				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Regular	13	10,0	10,0	10,0
Eficiente	80	61,5	61,5	71,5
Muy eficiente	37	28,5	28,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 10
Histograma supervisión

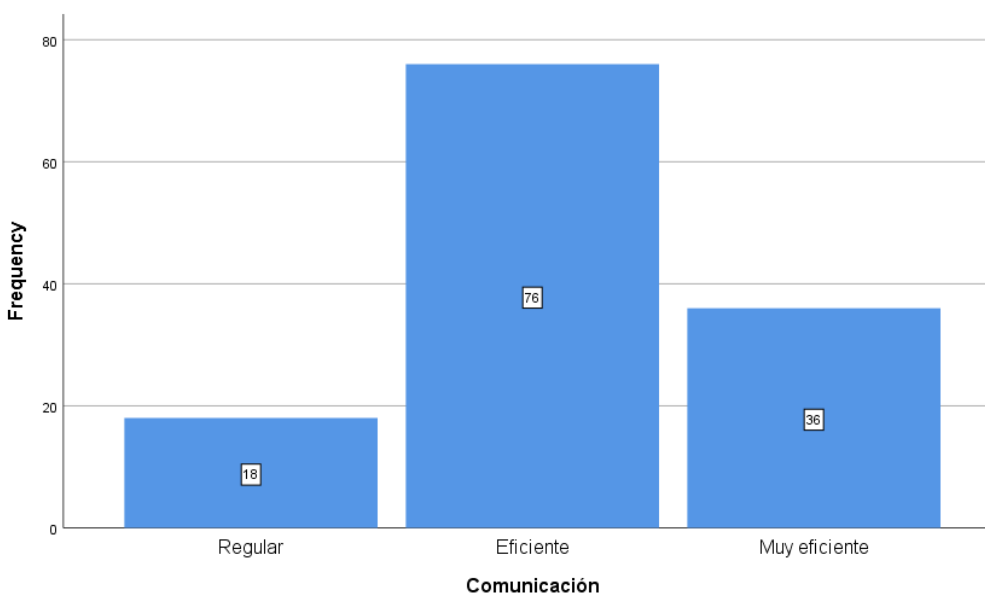


Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 13 encuestados, que representan un 10% de la muestra, tienen supervisión regular, 80 (61.5%) poseen supervisión eficiente, y 37 encuestados (28.4%) presentan supervisión muy eficiente.

Tabla 15*Tabla de frecuencia comunicación*

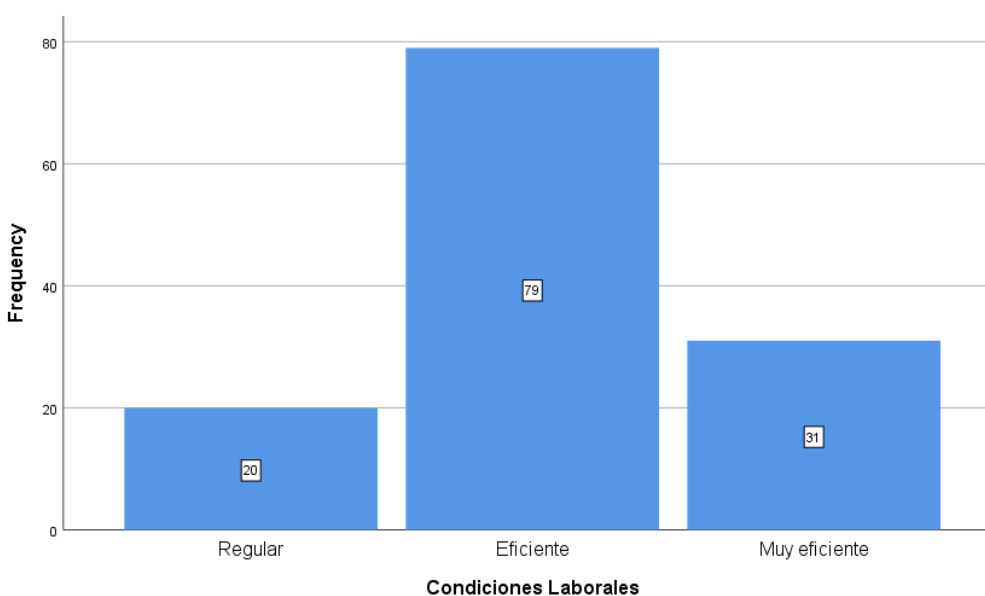
Comunicación				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Regular	18	13,8	13,8	13,8
Eficiente	76	58,5	58,5	72,3
Muy eficiente	36	27,7	27,7	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 11***Histograma comunicación**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 18 encuestados, que representan un 13.8% de la muestra, tienen una comunicación regular; 76 (58.4%) tienen una comunicación eficiente, y 36 encuestados (27.6%) presentan una comunicación muy eficiente.

Tabla 16*Tabla de frecuencia condiciones laborales*

Condiciones laborales				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Regular	20	15,4	15,4	15,4
Eficiente	79	60,8	60,8	76,2
Muy eficiente	31	23,8	23,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.**Figura 12***Histograma condiciones laborales**Fuente:* Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

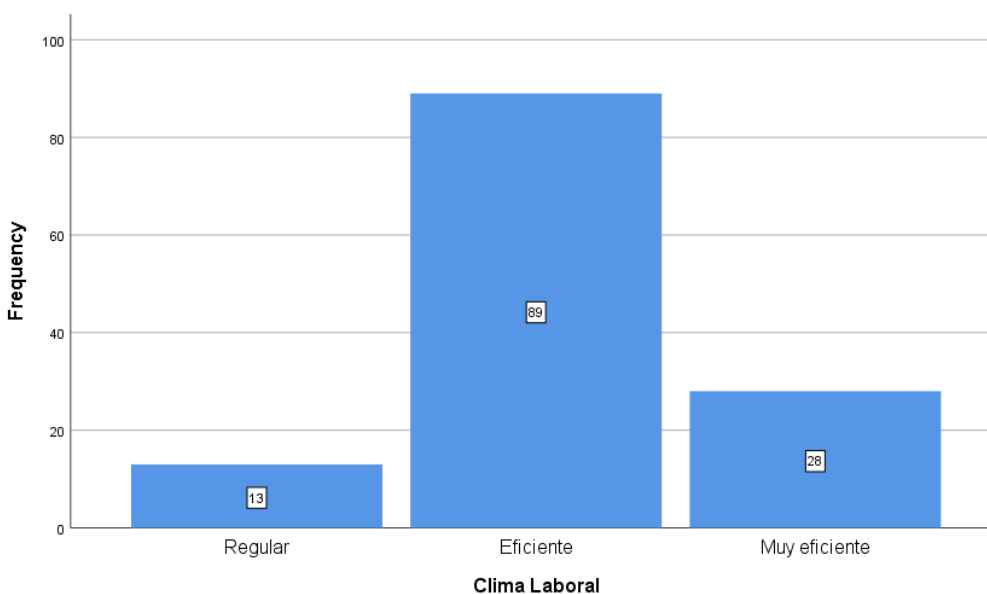
Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 20 encuestados, que representan un 15.3% de la muestra, tienen en condiciones laborales que es regular; 79 (60.7%) tienen en condiciones laborales que es eficiente, y 31 encuestados (23.8%) presentan en las condiciones laborales que es muy eficiente.

Tabla 17
Tabla de frecuencia clima Laboral

Clima Laboral				
	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acum.
Regular	13	10,0	10,0	10,0
Eficiente	89	68,5	68,5	78,5
Muy eficiente	28	21,5	21,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Figura 13
Histograma clima laboral



Fuente: Cuestionario aplicado en la empresa Promart.

Se puede notar que de un total de 130 trabajadores, 13 encuestados, que representan un 10% de la muestra, tienen un clima laboral regular; 89 (68.4%) tienen clima laboral eficiente, y 28 encuestados (21.5%) poseen un clima laboral muy eficiente.

5.2. Análisis correlacional

En primer lugar, se debe establecer la prueba de normalidad, que determina el tipo de estadístico que se usó. En este sentido, si se tuviese un resultado de probabilidad superior a 0.15, se asume que existe normalidad. Al respecto, si se da ello en todos los casos, se usa el estadístico r de Pearson, mientras que en el caso de que el resultado de probabilidad es inferior a 0.15, se asume que no existe normalidad y si alguno de los casos presenta esta característica, se usa el estadístico rho de Spearman.

Tabla 18
Prueba de normalidad

Nombre	Var.	Obs	W	V	Z	Prob>z
Autoaceptación	v1d1	130	0.98669	1.118	0.247	0.40247
Relaciones positivas con los demás	v1d2	130	0.97644	1.977	1.514	0.065
Autonomía	v1d3	130	0.98657	1.127	0.266	0.39498
Dominio ambiental	v1d4	130	0.98638	1.143	0.297	0.38304
Propósito en la vida	v1d5	130	0.99577	0.355	-2.299	0.98926
Crecimiento personal	v1d6	130	0.97947	1.724	1.209	0.11333
Autorrealización	v2d1	130	0.96813	2.675	2.185	0.01444
Involucramiento laboral	v2d2	130	0.99559	0.371	-2.205	0.98626
Supervisión	v2d3	130	0.99175	0.693	-0.816	0.79268
Comunicación	v2d4	130	0.99407	0.498	-1.548	0.93922
Condiciones laborales	v2d5	130	0.99811	0.159	-4.083	0.99998
Bienestar psicológico	v1	130	0.96972	2.542	2.072	0.01914
Clima laboral	v2	130	0.99503	0.418	-1.94	0.97379

En este sentido, se puede establecer que la mayoría de las dimensiones y de las variables tienen una distribución normal, por lo que se hace uso del estadístico r de Pearson. Ahora bien, para la parte de las pruebas de hipótesis, se procede con los pasos correspondientes:

- Enunciar las hipótesis, tanto nulas (aquellas a ser negadas) como alternas (aquellas planteadas por la investigación).

- Asumir el nivel de significancia α (que generalmente se pone a nivel de 5%), el cual indica el nivel máximo de error en el criterio de falla en la relación por tratar; así como el valor crítico (r_v) del estadístico de prueba, el cual se asume en 0.15 dadas las tablas estadísticas para valor superiores a los 100 datos. Este valor es importante, dado que divide a los resultados y los connota según el valor calculado por la prueba: si es mayor (en valor absoluto) implica que la hipótesis nula se rechaza y si es menor (en valor absoluto) implica que la hipótesis nula se acepta.
- Detallar el valor calculado (r_c) del estadístico con los datos de la muestra (realizado a través del SPSS).
- Realizar el análisis comparativo, entre el valor crítico y el valor calculado, de forma tal que se aplique la regla anteriormente explicada: el valor calculado por la prueba: si es mayor (en valor absoluto) implica que la hipótesis nula se rechaza y viceversa.
- Realizar la conclusión estadística.

En este sentido se procede a la revisión de las pruebas de hipótesis una a una.

5.2.1. Prueba de hipótesis general

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 18 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 19
Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
		Bienestar psicológico	Clima laboral
Bienestar psicológico	Pearson Correlation	1	,212**
	Sig. (1-tailed)		,008
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	,212**	1
	Sig. (1-tailed)	,008	
	N	130	130

** Las correlaciones son significativas al 0.01

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de 0.212, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es mayor que el valor crítico de 0.15, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística se denota que: “Existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 19 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 20
Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		Autoaceptación	Clima laboral
Autoaceptación	Pearson Correlation	1	,398**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	,398**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	130	130

** Las correlaciones son significativas al 0.01.

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de 0.398, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística se denota que: “Existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 20 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 21
Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones			
		Relaciones positivas con los demás	Clima laboral
Relaciones positivas con los demás	Pearson Correlation	1	-,112
	Sig. (1-tailed)		,102
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	-,112	1
	Sig. (1-tailed)	,102	
	N	130	130

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de -0.112, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es menor que el valor crítico,

por lo que se acepta la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística se denota que: “No existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 21 se procede a revisar los resultados calculados con los datos.

Tabla 22
Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		Autonomía	Clima laboral
Autonomía	Pearson Correlation	1	-,054
	Sig. (1-tailed)		,272
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	-,054	1
	Sig. (1-tailed)	,272	
	N	130	130

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de -0.054, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es menor que el valor crítico,

por lo que se acepta la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística se aprecia que: “No existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 22 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 23
Prueba de hipótesis específica 4

		Correlaciones	
		Dominio ambiental	Clima laboral
Dominio ambiental	Pearson Correlation	1	,274**
	Sig. (1-tailed)		,001
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	,274**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	
	N	130	130

** Las correlaciones son significativas al 0.01

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de 0.274, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística se aprecia que: “Existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.6. Prueba de hipótesis específica 5

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r Pearson, en la Tabla 23 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 24
Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones			
		Propósito en la vida	Clima laboral
Propósito en la vida	Pearson Correlation	1	,300**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	,300**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	130	130

** Las correlaciones son significativas al 0.01

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de 0.30, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística: “Existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

5.2.7. Prueba de hipótesis específica 6

Para el caso, las hipótesis nula y alterna son:

H. Nula: No existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

H. Alterna: Existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.

Dado que se ha establecido el nivel de significancia en 5% y un valor crítico de 0.15 para el estadístico r de Pearson, en la Tabla 24 se procede a revisar los resultados calculado con los datos.

Tabla 25
Prueba de hipótesis específica 6

		Correlaciones	
		Crecimiento personal	Clima laboral
Crecimiento personal	Pearson Correlation	1	,300**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	130	130
Clima laboral	Pearson Correlation	,300**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	130	130

** Las correlaciones son significativas al 0.01.

Dada la información correspondiente, se obtiene un valor calculado de 0.30, el cual al ser comparado con el valor crítico de 0.15 denota que el valor calculado es mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación. Como conclusión estadística, se aprecia que: “Existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022”.

Discusión de resultados

La hipótesis general de la presente investigación fue determinar si existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, por lo que se desarrolló un conjunto de pruebas estadísticas.

Al respecto, Guberina y Min Wang (2021) detallaron que a mayor seguridad laboral, mayor bienestar psicológico, lo cual genera fortalecimiento y compromiso organizacional para brindar un empoderamiento psicológico positivo. Prasad et al. (2020) denotaron que un entorno de trabajo positivo es vital para garantizar la productividad de los empleados y evitarles un estrés innecesario que afecte así su desempeño laboral; se muestra que existe una relación significativa entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados. También, Cieza y Rivadeneira (2019), en su investigación sobre bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte concluyeron que a mejor clima laboral, mayor bienestar psicológico de los trabajadores, y Choque y Nina-Montero (2018), mencionaron que a mayor bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa se da un mayor desempeño laboral.

Ganoza (2020) señaló una noción muy similar a la idea de autoaceptación a través de su estudio, donde los trabajadores de tienda por departamento muestran mayor bienestar psicológico comparado con telemercadeo. En términos mucho más generales, la autoaceptación no solo se trata de la aplicación del trabajo, sino también de la situación actual como parte de la resiliencia sobre la que se sostienen pasos posteriores concordantes con la imagen propia del individuo; es por ello que, en el caso de la presente investigación, se tiene similitud en el resultado que con el antecedente presentado.

Westfalia (2020), en su investigación de clima organizacional en la unidad educativa, muestra que a mejores condiciones del clima laboral se da una menor rotación de personal, que indica la relación significativa indirecta entre las variables estudiadas. Esto puede ser entendido en el caso de la presente investigación como incentivos por cambiar de lugar de trabajo a consecuencia de una mala relación con los compañeros del entorno. En particular, es completamente lógico suponer que el grupo de trabajo donde se realizó este antecedente difiere de la situación estudiada en la presente investigación, pues se denota en el estudio de Westfalia (2020) que hay un ambiente laboral agradable, mientras que en este caso se denota que 67% considera que las relaciones con los demás colegas son deficiente o regular.

En lo que respecta a la autonomía, que denota la libertad individual y la confianza en el proceso de actividades dentro del trabajo, se tiene que en el caso de la presente investigación no hay una relación con el clima laboral. Al respecto, Prasad et al. (2020) descubrió que el apoyo del supervisor era la variable dominante para garantizar un entorno de trabajo positivo. En este sentido, se tiene similitud en lo encontrado, puesto que la presencia de un supervisor implica cuando menos una ausencia de la autonomía del trabajador. Aun cuando se puede asumir que hay una revisión positiva dentro de la actividad de supervisión, esto no es aclarado por Prasad et al. (2020), por lo que se argumenta un apoyo a la labor del empleado de forma dependiente.

Cuando se habla de dominio ambiental, se detalla claramente del entorno de trabajo, tanto del espacio físico como de aprendizaje, donde el individuo es capaz de crear entornos favorables para influir positivamente en el espacio que le rodea. Zeng et al. (2020) detallaron en su investigación sobre bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud que existe una gran importancia de mantener un entorno físico y social adecuado dentro del

trabajo, pues ello mejora el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, por lo que se logra ver la relación entre ambos aspectos.

Acercas del propósito de la vida, la presente investigación está relacionada con el clima laboral, lo cual puede demostrarse de forma aproximada a la procrastinación, tal como lo explicaron Flores y Huamaní (2020), quienes en su investigación sobre procrastinación académica y bienestar psicológico en estudiantes de especialidades psicopedagógicas de una institución privada de Lima hallaron una relación significativa entre ambas variables.

Finalmente, uno de los puntos más importantes de la idea de crecimiento personal es la capacidad para poder tomar decisiones no basadas en el corto plazo, sino dirigidas por la responsabilidad personal enfocada en un entorno mucho más grande. Es decir, el crecimiento personal se puede denotar en la responsabilidad del trabajo realizado. En la presente investigación, se ha encontrado que el crecimiento personal se relaciona con el clima laboral, del mismo modo que Seminario (2017) concluyó que a un mejor clima organizacional le corresponde un mayor compromiso organizacional.

A saber, se puede comprender la relación (o la ausencia de esta) de las dimensiones del bienestar psicológico y el clima laboral gracias a las investigaciones que sobre el tema han planteado otros autores, y que los resultados de la presente investigación corroboran la importancia de esta literatura.

Es así como los resultados muestran que existe una relación positiva entre las variables estudiadas; no obstante, esta relación es débil, puesto que se encuentra en un rango muy cercano del valor crítico de 0.15. Ahora bien, se puede detallar también que algunas de las dimensiones del bienestar psicológico no se relacionan con el clima laboral; en este tipo de caso se encuentran

relaciones positivas con los demás y autonomía, mientras que aquellas que sí tienen una relación positiva son la autoaceptación, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal.

CONCLUSIONES

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022. Al respecto de los resultados obtenidos, se puede concluir lo siguiente:

Se ha evidenciado que existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de 0.212 en el coeficiente r de Pearson. Esto quiere decir que mientras haya una mejora en alguno de los aspectos del bienestar psicológico —mayor autoaceptación, mayor dominio ambiental, mejor propósito en la vida y crecimiento personal— se asume que se va a tener un mayor clima laboral.

Se ha encontrado que existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de 0.398 en el coeficiente r de Pearson, lo cual implica que cuando aumenta la noción de estar contento con cómo han resultado las cosas, de sentirse seguro y positivo consigo mismo, tener pocos detalles que cambiaría de sí mismo, aceptar la mayor parte de los aspectos de la personalidad, carecer de una actitud de decepción en la vida, en general sentirse orgulloso de quién es y la vida que lleva, ayuda a tener un mejor clima laboral.

A la luz de los resultados, no existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de -0.112 en el coeficiente r de Pearson, lo cual implica que tener la sensación de soledad, ausencia de personas para poder conversar o

amistades para sentirse querido, además de no haber experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza, no parece afectar de manera significativa al clima laboral.

Según los datos revisados, no existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022; dado que se tiene un valor calculado de -0.054 en el coeficiente r de Pearson, lo cual implica que tener la ausencia de miedo de expresar opiniones, carecer de preocupación de cómo otra gente evalúa las elecciones que ha hecho en la vida, preocupación sobre lo que otra gente piensa, tener una actitud de juicio por lo importante y no por los valores que otros consideren que son importantes, tener influencias de gente con fuertes convicciones, tener confianza en opiniones y expresar aun cuando el asunto sea polémico, no afecta el clima laboral.

A través del cálculo realizado, existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de 0.274 en el coeficiente r de Pearson. Esto quiere decir que aspectos como la facilidad para dirigir la vida, capacidad de construir un hogar, responsabilidad de la situación en la que se vive, optimismo sobre las demandas de la vida diaria y capacidad de cambio afectan positivamente al clima laboral.

Se ha evidenciado que existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de 0.30 en el coeficiente r de Pearson, lo cual quiere decir que aspectos como el aprendizaje de uno mismo, capacidad de realizar mejoras en la vida, desarrollo a través del tiempo, mejoran positivamente el clima laboral.

Se ha encontrado que existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, dado que se tiene un valor calculado de 0.30 en el coeficiente r de Pearson, lo cual quiere decir que detalles como el disfrute de los planes futuros, participar activamente en proyectos propios y en aspectos pasados, claridad en objetivos, mejora el clima laboral.

RECOMENDACIONES

En función de lo revisado a lo largo de la investigación, se señalan las siguientes recomendaciones:

- Se han evidenciado cuatro de seis dimensiones del bienestar psicológico como puertas de entrada a la relación con el clima laboral, a saber, autoaceptación, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal, por lo que se detalla que las dimensiones de relaciones positivas con los demás y autonomía no se relacionan. La noción a la luz de los resultados es que no hay una integración entre los colaboradores de la organización lo suficientemente fuerte, así como una idea de que el trabajo lo toman como una noción de trabajo temporal; y en ese sentido, se pueden generar talleres de reconocimiento de los objetivos propios, así como una participación más activa de parte de la gerencia para poder explicar la importancia que tiene la línea de carrera dentro de la institución, tanto para integrar como para mejorar el clima laboral. Esto puede llevar a una línea de carrera creciente y es un lugar de aprendizaje de habilidades que pueden ser fundamentales en el desarrollo profesional de las personas que laboran en esta institución.
- Dado que la autoaceptación del bienestar psicológico es la principal fuente de relación con el clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022, se nota un refuerzo de parte de la institución en este tipo de aspecto en el nuevo personal, con la debida inducción a nivel de entrevistas y ya dentro del cargo. La carga laboral puede afectar la autoaceptación desde que las actividades monótonas pueden requerir una precisión que termina por hacer repensar a los trabajadores si es este trabajo el que quieren hacer durante un largo plazo. Por ello, la línea de incentivos para la buena realización de los proyectos

internos, metas y propósitos de la empresa deben estar vigentes para poder mantener el espíritu competitivo de los integrantes de la organización. Por lo que se sugiere aplicar mejores incentivos para el sostenimiento del talento humano.

- Dado que las relaciones positivas con los demás no afectan al clima laboral, esto implica que no importa si el trabajador se siente solo o si tiene amistades, porque de igual manera se le exige trabajar para cumplir su desempeño. Ello conlleva a una clara desventaja a nivel de productividad, puesto que se opone a la generación de talento humano competente; por ello es necesario generar prácticas integradoras entre los colaboradores, tanto de manera horizontal como vertical, de forma tal que haya mejoras tanto en el campo emocional como en el aspecto de la gestión de calidad. Se requiere realizar consultas psicológicas para poder establecer problemas de integración desde el interior de los trabajadores, de forma tal que puede darse este tipo de aspecto por problemas personales que no son necesariamente por el entorno laboral.
- Tal como se apunta en los resultados de la investigación, el hecho de que se tenga una ausencia de autonomía implica una necesidad de dependencia de las actividades realizadas, por lo que ello implica que es necesario revisar de manera profunda el manual de actividades, así como los manuales de supervisión en las instalaciones. Desde el punto de vista psicológico, esto detalla una acomodación de las reglas de convivencia dentro de la organización, por lo que contempla tanto las normas por seguir como las acciones que pueden hacer los demás, dando a conocer estas reglas de manera mucho más explícita, y ello induce a pensar que se tienen mejor delimitados los espacios de acción, protección y sugerencias que tiene el colaborador. También, que una mejora en estos aspectos puede

conllevar a una mejora de las acciones realizadas por los colaboradores y supervisores, los empoderará y hará que se conviertan en agentes de cambio dentro de la organización.

- Se requiere trabajar un poco más en el proceso de dominio ambiental, dada la necesidad de una mayor responsabilidad dentro del entorno de trabajo. La idea detrás sería que el dominio ambiental se encuentre dentro de las consideraciones para poder escalar dentro de la organización, de forma tal que esta sea parte de las virtudes de la empresa, como parte pilar de la misma. Más aún porque el dominio ambiental es necesario para conocer las necesidades de los clientes dentro del especial rubro de la empresa en estudio. Esto sugiere dos puntos de crecimiento para el colaborador a nivel profesional, porque ya sea que se quede trabajando en el rubro de la empresa en estudio o no , las habilidades blandas integradas en el proceso le servirán mucho en el futuro, mientras que en el plano personal, la noción de que la empresa tiene virtudes fortalece la conexión entre la organización y el colaborador, siendo en este sentido que hay un ánimo de “servir al prójimo” dando un producto de mejor calidad que el resto del mercado. Este afán competitivo conlleva a un crecimiento dentro del colaborador.
- Desde una perspectiva de marketing para la empresa y también como parte del desarrollo personal de los trabajadores, es completamente necesario el desarrollo académico y personal de estos, puesto que ello asegura a la empresa como un lugar propicio para poder trabajar, es decir, que ello atraería mejor capital humano a la institución, con una perspectiva de crecimiento. Esto es complicado de alcanzar, pero la idea detrás es que en la medida en que los trabajadores pueden estar dedicándose a laborar para el ahorro y posterior uso académico, y teniendo en cuenta que las empresas grandes como la que se tiene en estudio pueden llevar a cabo convenios con universidades e institutos, se puede capacitar a

los trabajadores en el ámbito académico de manera mucho más profunda, haciendo que el desarrollo personal de los trabajadores sea notorio, incentivando al trabajador no solo a ingresar al trabajo para el fin de ganar dinero, sino también para poder ganar conocimientos y con ello tener una mejor experiencia laboral que lo enriquece tanto de manera psicológica como en experiencia laboral.

- En el caso del crecimiento personal, se pueden asociar las conductas acerca del futuro con las aptitudes del pasado, por lo que la idea sería reforzar premios como “el empleado del mes”, para poder establecer criterios de refuerzo a los colaboradores. Esto en búsqueda de que aquellos proyectos que tengan los trabajadores estén alineados a las actividades institucionales de la organización y también reforzar la idea de que el proceso de crecimiento de la empresa está enlazado con el crecimiento de los trabajadores. En este sentido, el afán competitivo puede conllevar a obtener estos logros.

REFERENCIAS

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rine.
- Álvarez Aliaga, A. T. (2019). *Clima laboral y calidad de servicio en la empresa Negociaciones Dan & Bat SAC en Huancayo metropolitano - 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa. Huancayo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5802>
- Åström, M., Persson, C., Lindén-Boström, M., Rolfson, O., & Burström, K. (2018). Population health status based on the EQ-5D-Y-3L among adolescents in Sweden: Results by sociodemographic factors and self-reported comorbidity. *Quality of Life Research*, 27(11), 2859–2871. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1985-2>
- Birren, J. E., & Renner, V. J. (1980). Concepts and issues of mental health and aging. In J. E. Birren & R. B. Sloane (Eds.), *Handbook of mental health and aging* (pp. 3-33). Prentice-Hall.
- Bland, A. M., & DeRobertis, E. M. (2019). Humanistic Perspective. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1-19). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1484-2
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Oxford: Aldine.
- Buhler, C. (1935). The curve of life as studied in biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19(4), 405–409. <https://doi.org/10.1037/h0054778>
- Buhler, Charlotte. (1971). Basic theoretical concepts of humanistic psychology. *American*

Psychologist, 26(4), 378–386. <https://doi.org/10.1037/h0032049>

Choque, R. A. N., & Montero, C. A. (2018). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Arequipa, Perú].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8107>

Cieza, L., & Rivadeneira, V. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Facultad de Humanidades. Pimentel, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5513>

Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*. <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200004>

Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3255>

Flores, L., & Huamaní, P. (2020). *Procrastinación académica y bienestar psicológico en estudiantes de economía de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud. Huancayo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2377>

Ganoza, C. E. (2020). *Bienestar psicológico en colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina. Trujillo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6502>

- Guberina, T., & Min Wang, A. (2021). Entrepreneurial Leadership impact on job security and psychological well-being during the COVID-19 pandemic: a conceptual review. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(6), 7-18.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.66.2001>
- Hernández López, J. (2019). *Bienestar psicológico y estrés percibido en los trabajadores de la empresa Fundente Copelas y Crisoles SAC. - Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud. Lima, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/1675>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (1a ed.). New York: John Wiley and sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mohr, C. J. (1960). Identity and the life cycle. Selected Papers. By Erik H. Erikson. With a historical introduction by David Rapaport. New York: International Universities Press, Inc., 1959. 171 pp. [Reseña de libro]. *The Psychoanalytic Quarterly*, 29(1), 105-126.
<https://doi.org/10.1080/21674086.1960.11926165>
- Moos, R. (1974). *Las escalas del clima social: una visión general* (1 ed). Consulting Psychologists Press.

- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. (4a ed.). Mind Garden, Inc.
- Moos, R., Cronkite, R., & Moos, B. (1998). The long-term interplay between family and extrafamily resources and depression. *Journal of Family Psychology, 12*(3), 326–343. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.12.3.326>
- Neugarten, B., Havighurst, R., & Tobin, S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology, 16*(2), 134-143. <https://doi.org/10.1093/geronj/16.2.134>
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological wellbeing of employees: an empirical study during Covid-19 pandemic with reference to information technology industry around Hyderabad. *Indian Journal of Commerce y Management Studies, 2*(2), 1-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Resnick, S., Warmoth, A., & Serlin, I. (2001). The humanistic psychology and positive psychology connection: implications for psychotherapy. *Journal of Humanistic Psychology, 41*(1), 73-101. <https://doi.org/10.1177/0022167801411006>
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Houghton Mifflin.
- Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development, 12*(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana

de Ciencias Aplicadas, Facultad de Psicología. Lima, Perú].

<http://hdl.handle.net/10757/622010>

Sierra, B. R. (2005). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica* (5a ed.). Paraninfo.

Suazo, E. (2018). *Relación entre el clima laboral y el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral para la Clínica Santo Domingo, fundamentada en la Ley N° 29783 en Huancayo en el año 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental, Facultad de Ingeniería. Huancayo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4661>

Susanti, S., Van Harling, V., Kurniawan, M., Rusdin, Asdi, & Kusuma, A. (2019). Model of higher education quality improvement in Indonesia: relationship between HRM and information technology literacy. *Journal of Physics: Conference Series*, 1424, 012035. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1424/1/012035>

Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, Lima 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10412>

World Health Organization [WHO]. (2018). WHOQOL: Measuring Quality of Life. <https://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/>

Zeng, Z., Liu, J., Xie, Q., Wu, Y., Wang, H., & Lu, L. (2020). A national cross-sectional survey on work environment associated with psychological well-being and job satisfaction among chinese employees. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 32(4), 201-208. <https://doi.org/10.1177/1010539520914420>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivos general	Hipótesis general	Dimensiones	
¿Cuál es la relación que existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.	Existe una relación positiva entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.		Diseño de investigación no experimental de corte transeccional y correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?	Establecer la relación entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.	Existe una relación positiva entre autoaceptación de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.	Bienestar psicológico	Población 195 trabajadores entre varones y mujeres que laboran el 2022.
¿Cuál es la relación entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?	Establecer la relación entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.	Existe una relación positiva entre relaciones positivas con los demás de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.	Autoaceptación Relaciones positivas con los demás Autonomía Dominio ambiental Propósito en la vida Crecimiento personal	Muestra Aproximadamente 130 trabajadores entre varones y mujeres que laboran el 2022 por más de tres meses consecutivos.
¿Cuál es la relación entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la	Establecer la relación entre autonomía de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la	Existe una relación positiva entre autonomía de bienestar psicológico		Técnicas e instrumentos de recolección de datos El instrumento fue el cuestionario y la técnica la encuesta; que fueron aplicados directamente a los trabajadores de la

<p>empresa Promart filial de Huancayo, 2022? ¿Cuál es la relación entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?</p>	<p>empresa Promart filial de Huancayo, 2022. Establecer la relación entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.</p>	<p>y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022. Existe una relación positiva entre dominio ambiental de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.</p>	<p>empresa Promart filial de Huancayo. Análisis de datos Análisis descriptivo, tablas y frecuencias, la contrastación de la hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según el test de normalidad obtenido de los datos.</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.</p>	<p>Existe una relación positiva entre propósito en la vida de bienestar psicológico y clima laboral en los</p>	<p>Relaciones</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.</p>	<p>trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022. Existe una relación positiva entre crecimiento personal de bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial de Huancayo, 2022.</p>	<p>Clima laboral</p>	<p>Autorrealización</p>
				<p>Estabilidad</p>

<p>Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema Los autores consignados en esta parte son Åström et al. (2018), Guberina y Min Wang (2022) y WHO (2018).</p>	<p>Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico Sierra (2005) y Hernández et al. (2014).</p>
---	---

Anexo 2: Operacionalización de variables

Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022			
Variable del estudio: Bienestar psicológico			
Conceptualización de la variable: Según Ryff (1989), es como un símil de la “fuente de la vida eterna”, envejecimiento exitoso o como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autoaceptación	Autoaceptación	Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
Relaciones positivas con los demás	Relaciones positivas con los demás	Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.	
Autonomía	Autonomía	Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.	
Dominio ambiental	Dominio ambiental	Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39.	
Propósito en la vida	Propósito en la vida	Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.	
Crecimiento personal	Crecimiento personal	Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.	

Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022			
Variable del estudio: Clima laboral			
Conceptualización de la variable: El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, es el entorno físico, mental y social donde los empleados están trabajando juntos, a fin de ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad (Moos, 2008).			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autorrealización	Autorrealización	Ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41,46	Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre
Involucramiento laboral	Involucramiento laboral	Ítems 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
Supervisión	Supervisión:	Ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48	
Comunicación	Comunicación	Ítems 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44,19	
Condiciones laborales	Condiciones laborales:	Ítems 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Anexo 3: Instrumentos

ESCALAS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (Díaz et al., 2006)

Apellidos:	Nombres:
Fecha de evaluación	Sexo: Varón () Mujer: () Edad:
<p>INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones para que des tu respuesta, poniendo una X en la casilla que mejor representa lo que a ti te ocurre o lo que piensas de ti, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existe respuesta correcta o incorrecta.</p> <p>No piense excesivamente las respuestas y responde con sinceridad. Hagamos un ejemplo para comprender mejor la forma de responder.</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>Aquí debes poner una (X) en la casilla que mejor representa tu opinión. ¿Alguna duda? En esta prueba no se controla el tiempo. Adelante.</p>	

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas					
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones					
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente					
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida					
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga					
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad					
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo					
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar					
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí					
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros poseen que son importantes					
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto					

12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo					
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría					
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas					
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones					
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo					
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro					
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí					
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad					
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo					
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general					
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen					
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida					
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo					
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida					
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza					
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos					
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria					
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida					
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida					
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo					
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí					
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo					
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está					
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo					
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona					
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona					
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento					
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla					

SCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC (Palma, 2004)

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones para que des tu respuesta, poniendo una X en la casilla que mejor representa lo que a ti te ocurre o lo que piensas de ti, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existe respuesta correcta o incorrecta.

No piense excesivamente las respuestas y responde con sinceridad. Hagamos un ejemplo para comprender mejor la forma de responder.

NUNCA (1) POCAS (2) REGULAR O ALGO (3) MUCHO O MUCHAS VECES (4) TODO O SIEMPRE (5)

Aquí debes poner una (X) en la casilla que mejor representa tu opinión. ¿Alguna duda? En esta prueba no se controla el tiempo. Adelante.

Items	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución					
2. Se siente comprometido con el éxito en la institución					
3. Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

23. Las responsabilidades del puesto están claramente definida					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29. En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36. La institución promueve el desarrollo del personal.					
37. Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 4: Confiabilidad y validez del instrumento

Prueba de confiabilidad del bienestar psicológico

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,838	39

Prueba de confiabilidad del clima laboral

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,975	50

Prueba de validez del bienestar psicológico


KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3126,444
	df	741
	Sig.	,000

Prueba de validez del clima laboral

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6085,003
	df	1225
	Sig.	,000


Continental

ESCALA DE CLIMA LABORAL							
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	ÍTEMS	1	2	3
CLIMA LABORAL	El ambiente de trabajo involucra todos los aspectos que actúan y reaccionan sobre el cuerpo y la mente de un empleado. Bajo la psicología organizacional, el entorno físico, mental y social donde los empleados están trabajando juntos y allí trabajan para ser analizados para una mejor efectividad y aumento de la productividad (Cuadra & Veloso, 2007).	Autorrealización	"Se puede decir que, es la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro" (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004).	1. Existen oportunidades de crecer en la institución.	✓	✓	✓
				6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓	✓	✓
				11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	✓	✓	✓
				16. Se valora los altos niveles de desempeño.	✓	✓	✓
				21. Los jefes expresan reconocimiento por los logros.	✓	✓	✓
				26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓	✓	✓
				31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓	✓	✓
				36. La institución promueve el desarrollo del personal.	✓	✓	✓
				41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓	✓	✓
		46. Se reconocen los logros en el trabajo.	✓	✓	✓		
		Involucramiento Laboral	"Es la Identificación de los empleados con los valores organizacionales y el compromiso para con el desarrollo de la institución" (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004).	2. Se siente comprometido con el éxito en la institución.	✓	✓	✓
				7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓	✓	✓
				12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓	✓	✓
				22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	✓	✓	✓
				27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓	✓	✓
				32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓	✓	✓
				37. Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.	✓	✓	✓
				42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓	✓	✓
				47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓	✓	✓
		Supervisión	"La supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario" (Urbina y Monteza, 2014 citando a Palma, 2004).	3. El gerente brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓	✓	✓
				8. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓	✓	✓
				13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓	✓	✓
				18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓	✓	✓
				23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓	✓	✓
				28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓	✓	✓
				33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓	✓	✓
		38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓	✓	✓		
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓	✓	✓				

			48. Existe un trato justo en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comunicación	Se puede decir que, la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma" (Urbina y Monteza, 2014 citando a Palma, 2004).	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			9. En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			19. Existen suficientes canales de comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Condiciones Laborales	"Es el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento 21 de las tareas encomendadas" (Baltazar y Chirinos, 2014 citando a Palma, 2004).	39. El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			44. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			5. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			10. Los objetivos de trabajo son retadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			30. Existe buena administración de los recursos materiales ,económicos y/o psicosociales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Laborales	40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Promedio de Valoración de los Ítems:

100% - 90

X% - X

Calificación general

Elizabeth Segura Montoya
 Elizabeth Segura Montoya
 EFEE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO
 PROMART

Alvaro F. Paredes Medina
 Alvaro F. Paredes Medina
 PSICÓLOGO
 C.Ps. P-12587

MATRIZ DE PERTINENCIA DE LOS ITEMS POR JUICIO DE EXPERTOS						
Constructo	DEFINICION	INDICADOR	DEFINICIÓN	N	ITEMS	J1 J2 J3
	Se indica, según Ryff (1989) como un nivel de la "fuente de la vida eterna", envejecimiento exitoso o como una especie de máxima satisfacción emocional a través de todas las posibles etapas de la vida.	AUTOACEPTACIÓN	Implica conocer y aceptar aquellas actitudes positivas que integran distintos componentes que integran el yo, incluyendo tanto los aspectos positivos como negativos. Ryff (1989).	1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	✓ ✓ ✓
				7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	✓ ✓ ✓
				13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	✓ ✓ ✓
				19	Me gusta la mayor parte de mis rasgos de personalidad.	✓ ✓ ✓
				25	En muchos momentos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	✓ ✓ ✓
				31	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo.	✓ ✓ ✓
		RELACIONES POSITIVAS CON OTROS	Conceptualizando la dimensión, esta hace referencia a la capacidad para iniciar, mantener y cerrar relaciones positivas con otros, aquellas relaciones interpersonales estables y satisfactorias. Ryff (1989).	2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	✓ ✓ ✓
				8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	✓ ✓ ✓
				14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	✓ ✓ ✓
				20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	✓ ✓ ✓
				26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	✓ ✓ ✓
				32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	✓ ✓ ✓
		AUTONOMIA	Comprende la capacidad de la autodeterminación aquella que mantiene sus propias convicciones, regulando su propio comportamiento dentro del estándar de su conducta (autocontrol) resistiéndose a las presiones sociales. Ryff (1989).	3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	✓ ✓ ✓
				4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	✓ ✓ ✓
				9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	✓ ✓ ✓
				10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen.	✓ ✓ ✓
				15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	✓ ✓ ✓
		21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	✓ ✓ ✓		
		27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	✓ ✓ ✓		

BIENESTAR PSICOLÓGICO								
				33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	✓	✓	✓
	DOMINIO DEL AMBIENTE	Es la capacidad para poder crear eventos favorables y manejarlos que te permitan satisfacer las necesidades personales. Ryff (1989).		5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	✓	✓	✓
11				He sido capaz de construir un ambiente y un modo de vida a mi gusto.	✓	✓	✓	
16				En general, siento que soy responsable de la situación actual en la que vivo.	✓	✓	✓	
22				Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	✓	✓	✓	
28				Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	✓	✓	✓	
39				Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	✓	✓	✓	
	PROPOSITO EN LA VIDA	Hace referencia a aquello que el sentido de vida a cada persona como sus objetivos, metas, logros. (Valera 2022)		24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mi mismo.	✓	✓	✓
30				Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	✓	✓	✓	
34				No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	✓	✓	✓	
35				Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	✓	✓	✓	
36				Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	✓	✓	✓	
37				Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	✓	✓	✓	
	CRECIMIENTO PERSONAL	Se basa en el desarrollo de las potencialidades y apertura de nuevas experiencias de la persona. Dentro de esta dimensión se encuentra o se asemeja al bienestar eudaimónico. Ryff (1989).		38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	✓	✓	✓
6				Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	✓	✓	✓	
12				Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	✓	✓	✓	
17				Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	✓	✓	✓	
18				Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	✓	✓	✓	
23				Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	✓	✓	✓	
				29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	✓	✓	✓

Universidad
Continental

Promedio de Valoración de los Ítems:

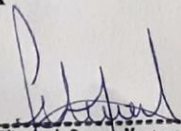

100% - 90

X% - X

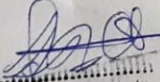

Calificación General

FIRMA

JURADO 1


 Elizabeth Segura Montoya
JEFE DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

JURADO 2


 Alvaro F. Paredes Medina
PSICÓLOGO
C.P. P. 42587

Anexo 5: Consentimiento informado

Institución: Universidad Continental

Investigadora: Bachiller en Psicología Shirley Knutzen Porras

Título: Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022.

Fines del estudio:

Se le invita a participar en un estudio denominado: Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022.

Bienestar psicológico se presenta en seis dimensiones: Autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal, El bienestar psicológico se refiere a la experimentación de un nivel alto de satisfacción por la vida, caracterizado por un buen estado de ánimo y con pocas emociones negativas; este estado de bienestar es resultado de una autovaloración sobre los diversos aspectos de la vida de la persona. La investigación está a cargo de Shirley Edith Knutzen Porras, que tiene como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022.

Procedimiento:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda de manera anónima a dos cuestionarios: Bienestar psicológico y Clima laboral, los cuales tomarán aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

Riesgo:

No existe riesgo al participar en este estudio.

Beneficio:

Los resultados contribuirán a identificar el bienestar psicológico y el clima de laboral de los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022. Al finalizar el estudio, la investigadora realizará una reunión con Recursos Humanos para que los resultados puedan ayudar a mejorar aspectos sobre el bienestar psicológico que se ve influenciado en el clima laboral.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en este estudio, así como tampoco recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Por tanto, los costos de la investigación están cubiertos por la investigadora, de tal manera que su participación en este estudio no le ocasionará inversión alguna.

Confidencialidad:

La información que se recoja será anónima y no se usará para ningún otro propósito que no sea los de la investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que pueda identificar que usted fue parte de esta investigación, ya que no aparecerá su nombre ni otros datos personales. Los resultados de la aplicación de estos instrumentos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información: La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse del mismo en el momento que usted lo desee sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comunicarse con la investigadora Shirley Edith Knutzen Porras a través de la dirección electrónica shirknutz11@gmail.com.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio cuando así lo desee.

Fecha: _____ / noviembre / 2022

Nombre del participante

Firma del participante

Anexo 6: Carta de aceptación de la empresa

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

**EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA EMPRESA PROMART
HOMECENTER DE HUANCAYO, OTORGA LA PRESENTE:**

AUTORIZACIÓN

A: Shirley Edith Knutzen Porras identificada con el DNI: 73501802, egresada de la carrera profesional de la Universidad Continental, el uso del nombre de la empresa y la ejecución del trabajo de investigación "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROMART FILIAL HUANCAYO,2022" para optar el grado de Psicología, con el único compromiso que la estudiante deberá hacer llegar los resultados de forma detallada.

Fecha: 30 / noviembre / 2022



P. No. Guarderas Gargy
GERENTE DE TIENDA

FIRMA DEL GERENTE