



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los
colaboradores del área administrativa de una empresa de
energía eléctrica en Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Crisostomo Tangoa, Melissa Tracey (orcid.org/0000-0002-8375-913X)

ASESOR:

Dr. Alegre Bravo, Alberto Agustin (orcid.org/0000-0001-6331-6094)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo Luis por su apoyo, paciencia y amor.

A mis padres Juan y Sara, que sin ellos no sería la persona que soy.

A mis hermanos Glen, Jasher, John y Juan como muestra de inspiración para que cumplan sus objetivos.

A mis sobrinas Amalia, Audrey e Enora, para que sean perseverantes y siempre luchen por sus sueños.

Agradecimiento

Agradezco a mi amado padre celestial por las bendiciones que derrama sobre mí, por darme salud, una familia y miles de motivos por ser mejor cada día.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN.....	29
VI CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS:.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio	21
Tabla 2. Análisis de prueba de normalidad de las variables de estudio	22
Tabla 3. Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	23
Tabla 4. Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	24
Tabla 5. Análisis de correlación entre las variables bienestar psicológico y el compromiso organizacional.....	25
Tabla 6. Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	26
Tabla 7. Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	27
Tabla 8. Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	28

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental a nivel correlacional y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 80 colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica. Los instrumentos para la recopilación de datos fueron 2 cuestionarios, el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff (1995) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). En cuanto a los resultados, se evidenció que, no existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional; así como las dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo no guardan relación con el bienestar psicológico, siendo el índice de significancia p-valor mayor a 0.05.

Palabras clave: Bienestar psicológico, compromiso organizacional, colaboradores, empresa energía eléctrica.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychological well-being and organisational commitment in the administrative area of an electricity company in Lima, 2022. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design at a correlational and cross-sectional level. The population consisted of 80 employees in the administrative area of an electricity company. The instruments used for data collection were two questionnaires, the psychological well-being questionnaire by Ryff (1995) and the organisational commitment questionnaire by Meyer and Allen, adapted and validated in Spanish by Arciniega and Gonzáles (2006). As for the results, it was found that there is no significant relationship between psychological well-being and organisational commitment; as well as the dimensions: affective, continuous and normative commitment are not related to psychological well-being, with the significance index p-value being greater than 0.05.

Keywords: Psychological well-being, organizational commitment, employees, electric power company.

I INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) menciona que el bienestar mental es una condición de prosperidad que permite a los individuos adaptarse a los minutos desagradables de la vida, fomentar sus capacidades plenas, tener la opción de aprender y contribuir a la mejora de su área local. Además, es un componente fundamental para el giro individual, local y financiero.

Coll (2020) afirma que el compromiso organizacional es la prueba mental distintiva del sujeto con la asociación en la que desarrolla su carrera. Conocer el deber de su organización lo ayuda a predecir los resultados, determinar si sus empleados permanecerán en la organización por más tiempo para alcanzar sus objetivos y ser capaces de resolver los problemas que puedan surgir dentro de su puesto o no. Por otro lado, Meyer & Allen (1991) lo especifican por ser el área que retrata la conexión en las personas con la organización, el cual influye en la toma de decisión si continúa o deja la industria.

A nivel internacional el Observatorio de recursos humanos (ORH, 2019) menciona que el 87% de los empleados no se siente comprometido y que sólo el 13% de los trabajadores dicen estar comprometidos. Ya que tener empleados comprometidos es muy valioso para las organizaciones, porque impulsa la productividad. Adicionalmente, menciona que un equipo comprometido también aumenta la capacidad de la empresa para atraer y retener el talento. Además, un empleado comprometido se siente más feliz, es más saludable y contribuye a un mejor ambiente de trabajo.

Según el Informe del Consejo Oficial del Colegio de Psicólogos de España (COP, 2021), menciona que las pandemias han venido influyendo en el bienestar psicológico de los individuos. Por ello ha publicado unas pautas para una vuelta al trabajo saludable y sostenible. Trabajando para dotar a las empresas de herramientas para desarrollar rápidamente actuaciones que aseguren la salud mental de sus empleados y su productividad.

En Latinoamérica, en el 2018, el 15.5% de los cubanos reportó sentirse

satisfecho con su bienestar y mantener un estado de ánimo estable en el trabajo, el 4.4% creyó que el éxito profesional es necesario para mantener un nivel adecuado de bienestar psicológico, y el 5.2% destacó la importancia de la prosperidad y el progreso profesional. Además, en la misma nación, el 51.2% de los encuestados dijo que el trabajo es necesario para alcanzar un grado estable y alto de bienestar psicológico (Paellas y Fong, 2019).

A nivel nacional, el 53% de las organizaciones no cree que el bienestar de los empleados afecte al rendimiento financiero de la empresa, a pesar de que el 100% de las empresas en Perú está de acuerdo en que el bienestar de los empleados es una responsabilidad de la organización, pero no es una prioridad principal. Además, según el 86% de las empresas peruanas, la felicidad de los empleados es extremadamente esencial, y su estrategia de negocio se centra en el bienestar psicológico, financiero y físico de sus empleados (Deloitte, 2020).

Por otra parte, el informe presentado por el Diario El Peruano (2017) menciona que el compromiso organizacional requiere que el empleado sea capaz de desempeñar un papel delegado y se disponga a trabajar hacia un objetivo común. Según un estudio de la consultora Mercer, el 73% de las empresas peruanas encuestadas cree que se deben implementar mecanismos de ecuanimidad en lo personal y laboral de los empleados.

En un informe presentado por el Diario Perú 21 (2022) informa de que la felicidad de los trabajadores podría incrementar los beneficios hasta en un 40%, lo que supondría un 66% menos de incomparecencia y menor rotación del personal hasta un 51% y los empleadores que no brindaron los niveles adecuados de apoyo enfrentan una alta rotación de empleados, así como un aumento en el ausentismo por salud mental.

De acuerdo con el Minsa (2022) aproximadamente 313 mil personas han recibido tratamiento por depresión a nivel nacional en el 2021 a través de diversos servicios que brinda la organización, lo que refleja un aumento del 12% en comparación con los casos postpandemia. El bienestar de las personas es un tema importante en la planificación del bienestar de las empresas, y es importante estar al tanto del trabajo y las circunstancias personales de cada

empleado. Si una persona se encuentra padeciendo alguna situación que afecte en el cumplimiento de sus actividades cotidianas.

La forma de trabajar de las personas ha cambiado últimamente, ya que algunas optan por el trabajo a distancia o presencial y otras por el trabajo mixto (presencial y a distancia). Esto significa que el bienestar de cada trabajador puede verse afectado por la reducción del número de empleados, la nueva modalidad de trabajo, las condiciones laborales, los ajustes salariales y las nuevas exigencias de cada organización. Como resultado, el bienestar de cada trabajador puede verse afectado, lo que podría llevar, en algunos casos, a la renuncia de los empleados, a la pérdida de compromiso con la organización o a ambas cosas (Matos, 2021). En el caso de los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica, las labores se han realizado de manera combinada ya que algunos sectores, específicamente que brindaron servicios básicos tuvieron que seguir laborando al inicio de la pandemia. Para el presente estudio se tomó en cuenta al personal administrativo, ya que debe asignar carga laboral y supervisar al personal de campo porque la organización ofrece servicios para el sector de energía eléctrica. Es por ello por lo que han realizado mucho trabajo a distancia y en respuesta, han combinado esta modalidad con el trabajo semipresencial para atender las necesidades de la organización. El personal administrativo en este campo incluye analistas, asistentes, auxiliares y digitadores.

Con referencia a lo anterior, la pregunta de investigación se presentará en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022?

El motivo de esta investigación se justifica de forma teórica en vista que hay poca información referente a la vinculación con las variables del Bienestar Psicológico y del Compromiso Organizacional en el ámbito laboral, porque son temas que no se ha prestado atención anteriormente, ya que la conexión entre esas variables puede afectar significativamente en el ámbito laboral, a la vez ayudará a futuras investigaciones referente a las variables relacionadas. A nivel

práctico la gerencia general tendrá información relevante sobre bienestar psicológico y del compromiso laboral de sus colaboradores, para poder establecer estrategias de mejora continua con el fin de obtener un rendimiento productivo para la organización y para el propio colaborador. Desde el punto de vista económico, indicará cómo optimizar la empresa para reducir la elevada rotación de personal. En el plano social, este estudio ayudará a las organizaciones a mejorar las condiciones del lugar de trabajo al proporcionar un punto de referencia y recomendaciones basadas en las conclusiones.

En consecuencia, el objetivo general del estudio es conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022. Además, como objetivos específicos tenemos: Identificar los niveles de bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022; Conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022; Conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022; Conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022; De esta manera, se plantea la siguiente hipótesis general, existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022; Asimismo, tenemos las siguientes hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022. H₂: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022. H₃: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico con la

dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

II MARCO TEÓRICO

Las referencias de la investigación nacional e internacional con respecto a las variables estudiadas se describen en las secciones siguientes.

El estudio más reciente a nivel nacional fue realizado por Heredia y Meza (2021) para establecer la asociación del bienestar subjetivo con el compromiso organizacional en los empleados de un call center de Lima Metropolitana, se aplicó la metodología, no experimental, de forma transversal y correlativa, en una población de 172 operadores con edades comprendidas entre 18 y 50 años. Se emplearon como instrumentos de información dos cuestionarios: la encuesta de compromiso organizacional creada por Meyer y Allen y la escala de bienestar (EBS-20). Los resultados de esta investigación muestran que existen relaciones significativas entre las variables, demostrando que la dedicación de los trabajadores a su trabajo dentro de la empresa está positivamente correlacionada con su bienestar subjetivo en esta organización. Además, se demostró que el compromiso organizacional y el bienestar subjetivo en cada una de sus distintas dimensiones tienen una asociación clara y significativa.

Asimismo, Ureña (2020) realizó una investigación sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en psicólogos que participaron en un curso de capacitación en Lima, donde la muestra estuvo conformada por 100 psicólogos, la metodología utilizada fue de diseño básico, no experimental, y las escalas utilizadas fueron desarrolladas por Ryff. Como resultado de este análisis, indica que no hay asociación con las variables. En consecuencia, no hubo una relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral entre los especialistas que participaron en un curso de formación.

Ccayo (2021) investigó la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 115 militares peruanos. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta (BIEPS-A) y la encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Demostrando que el nivel de bienestar psicológico y el compromiso organizacional son ambos altos. Este análisis indicó una correlación positiva y baja. Concluyendo que existe una relación

estadísticamente significativa y positiva entre las variables estudiadas.

García (2018) realizó una investigación para determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de Lima que prestan servicios básicos. La encuesta fue aplicada a 100 trabajadores de esta empresa. La técnica de recolección de datos fueron las preguntas (BIEPS-A) y la prueba de compromiso organizacional, en la cual se realizó un procedimiento para establecer la legitimidad y confiabilidad de la información. Como resultado de este análisis, indica que la relación es positiva y el nivel es moderado. Además, menciona que la relación entre las variables estudiadas es estadísticamente significativa.

Gómez y Ponce (2021) utilizaron las encuestas bienestar psicológico (EBP) y bienestar y trabajo (UWES) como herramientas para su estudio, que buscaba relacionar el bienestar psicológico con el compromiso organizacional en 206 puestos administrativos de un municipio de Azángaro. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de $r = 0.647$, con un nivel de significación de $p = 0.000$, lo que indica que la relación entre las variables del estudio es significativa y directa.

Candela y Villanueva (2021) para encontrar la relación entre el compromiso organizacional y el burnout en 47 empleados de una empresa privada de Tacna, utilizaron un cuestionario de compromiso organizacional y un cuestionario de burnout. Obteniendo un compromiso organizacional de nivel medio y un síndrome de burnout de nivel bajo. El análisis mostró que no había asociación significativa entre las variables, demostrando que la organización tiene más compromiso y no afectará los niveles de burnout. Además, en el análisis de la dimensión, el compromiso organizacional tuvo la correlación más fuerte con el componente de cinismo del síndrome de burnout, lo que indica una correlación positiva y débil.

De acuerdo con los antecedentes internacionales se pudo encontrar que la investigación realizada por Jorquera y González (2021), en el país de Chile, en la que establecieron la conexión entre el bienestar psicológico con el sentimiento de individuación en el trabajo, cuya muestra es de 314 trabajadores

de los siguientes sectores: sectores salud, educación y minería. Para la recolección de la información utilizaron el instrumento que mide el bienestar que pertenece a Ryff, también utilizaron el cuestionario que evalúa el sentimiento de individuación laboral. El resultado del análisis mostró que existe una relación entre la variable de bienestar psicológico y la variable de identidad laboral. Los resultados también mostraron que las dimensiones de bienestar psicológico de autoaceptación y propósito en la vida están relacionadas con todas las dimensiones del sentimiento de individualización en el trabajo. Además, los resultados mostraron que el modelo estructural de las dos variables es aceptable, destacando una fuerte relación estadística entre las dos variables.

Tello (2018) realizó una investigación en Ecuador para aportar sugerencias de mejora vinculando el compromiso organizacional con la satisfacción de los empleados. Para realizar el estudio se contó con la participación de todo el personal administrativo y operativo; como herramienta para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cual contiene tres dimensiones: afectiva, continua y normativa; y para la recolección de información sobre la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Coexphal-Euroempleo. Como consecuencia de dicho análisis, se determinó que no existe correlación entre las variables estudiadas.

Villacís (2020) en Ecuador se propone conocer la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de la empresa Consorcio Sandry. La metodología utilizada fue observacional con un enfoque correlativo, descriptivo y transversal. Con respecto a la muestra, compuesta por 123 empleados de dicha empresa, el análisis arrojó un coeficiente de correlación de $r= 0.285$ y un nivel de significación de $p=0.001$, indicando que existe una relación significativa y directa entre las variables estudiadas, demostrando que un mayor nivel de bienestar se asocia a un mayor grado de compromiso organizacional.

Çankir & Şahín (2018) buscaron identificar el papel del compromiso laboral como mediador en la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento profesional. Se recopilaron datos de 322 trabajadores textiles con el

fin de probar el modelo de investigación, y las herramientas utilizadas para recopilar los datos incluyeron la escala de bienestar psicológico, satisfacción laboral y la medida de productividad laboral. Para evaluar el modelo de investigación se utilizó el análisis de ecuaciones estructurales. Según los resultados de dicho análisis, existía una correlación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso laboral. También hubo una correlación significativa entre el compromiso y el rendimiento laboral. examinando el papel del compromiso laboral con el bienestar psicológico en el rendimiento laboral. Como consecuencia de la comprobación del modelo de investigación, se descubrió que el bienestar psicológico tenía un impacto directo e indirecto en el rendimiento laboral a través del compromiso en el lugar de trabajo (mediación parcial). Los índices de ajuste mostraron que el modelo de investigación demostró un buen ajuste a los datos ($\chi^2 = 281.29$, $df = 87$, $p = 0.0001$, $RMR = 0.05$, $RMSEA = 0.08$, $TLI = 0.91$, $CFI = 0.93$).

A continuación, comentaremos los fundamentos teóricos de cada una de las variables. Empezando por la variable bienestar psicológico, destacamos la teoría del bienestar psicológico multidimensional desarrollada por Ryff (1989), que se considera precursora de los actuales modelos de investigación en psicología positiva. Incorpora su hipótesis, también conocida como modelo de incorporado de autosuperación, y sostiene que la prosperidad no debe limitarse a una sola dimensión porque sus aspectos deben estar relacionados. Ryff sostiene que el bienestar psicológico es el resultado del crecimiento de la autoconciencia de las personas, de la conciencia de sí mismas y de su incapacidad para lograr sus objetivos. El enfoque sugiere que las personas utilizan la información en el ámbito de la preparación y las apoya para actuar de acuerdo con sus circunstancias actuales.

Ryff et al. (1995) establece el bienestar psicológico como una fase mediante los individuos fomentan sus capacidades, prueban los aspectos positivos y obtienen la autosuperación. Por lo siguiente ha dado lugar a dos prácticas: la hedónica, centrada según una perspectiva emocional, en que los individuos buscan la realización y evalúan sus vidas; y supuestamente eudaimónica basado en términos mentales y centrada más en la superación

personal (Keyes, Dov, y Ryff, 2002).

Ryff (1989), una de las precursoras del bienestar eudaimónico, propuso una escala de bienestar psicológico compuesta por seis factores. El primer aspecto es la autoaceptación, que se refiere a una actitud positiva hacia las propias virtudes y defectos. El segundo aspecto es el desarrollo personal, que está relacionado con el desarrollo y el fortalecimiento de las propias capacidades. El tercer aspecto es el de los objetivos vitales, que son metas y objetivos personales que dan sentido a la existencia del individuo. El cuarto aspecto son las relaciones positivas, que se refieren a la capacidad de conectar asertivamente con los demás, mantener relaciones estables y formar relaciones afectivas. El quinto aspecto es el dominio del entorno, que se refiere al control personal y del entorno, creando un ambiente optimista y satisfaciendo positivamente las necesidades. El sexto aspecto es la autonomía, que significa tener su propia independencia, ser creativo y tener sus propias convicciones, sin tener que buscar la aprobación de los demás (Ryff y Keyes, 1995).

Como segunda variable Betanzos et al. (2006) menciona que la responsabilidad organizacional tiene raíces lejanas; desde 1960 y se incrementaron en la década siguiente, cuando los modelos creados para comprender el concepto interesaban principalmente a los psicólogos. El compromiso organizacional se considera una variable debido a los aspectos individuales del empleado, las características del puesto, el ambiente laboral y las funciones del empleado. Al igual que la variable, se ha probado para predecir el ausentismo, crecimiento de los empleados, la intención de dejar la organización, el desempeño financiero de la organización y la productividad de los empleados.

El compromiso organizacional es definido por Meyer y Allen (1991) como un dominio que especifica la conexión de una persona con la organización e influye en la decisión de esa persona de permanecer o abandonar la organización. De forma similar, Arciniega y González Fernández (2006) demuestran que es una construcción conceptual multidimensional que incluye tres tipos de responsabilidad: efectiva, continua y normativa. Se puede decir que

este enfoque tridimensional, que ha suscitado más investigación y apoyo en los últimos años, es una de las teorías expuestas por otros autores.

Meyer y Allen (1991) describen el C. Afectivo, como la relación profunda que existe entre el representante y la organización a la que pertenece y su relación con ella. En su mayor parte, esto ocurre por la adhesión y digestión de las normas, valores, objetivos y metas de la asociación con acentuación de los sentimientos hacia ellos. Así, esta parte alude a la forma en que los representantes que se centran en su entorno de trabajo permanecen en esa organización ya que lo necesitan y se sienten bien.

Meyer y Allen (1991) refieren el C. de Continuidad como el discernimiento de los trabajadores de que dejar la asociación creará costes adicionales que preferirían no provocar, por lo que les gusta permanecer en la organización ya que la necesitan más, no realmente en vista de que lo necesiten. Implica que el representante tiene amor por las cosas materiales y piensa en las posibles desgracias y ganancias de dejar la organización, optando finalmente por evitar la necesidad.

Meyer y Allen (1991) describen el C. Normativo a la obligación de seguir trabajando. Los empleados que exhiben un alto nivel de C.N. sienten que tienen una "obligación" de permanecer en la organización, aunque no explícitamente que necesiten seguir formando parte de ella. Esto implica que este aspecto se suma a la falta de voluntad del representante para con la asociación, en la que permanecer es simplemente porque está todo visto socialmente.

Montoya (2014) menciona que la escala de Meyer y Allen referente al compromiso organizacional ha sufrido un cambio estructural en los últimos años. Es significativa la importancia de conocer la escala anterior, ya que contaba con 24 ítems originalmente establecidos, que incluían tres de sus subescalas (afectivo, continuo y normativo), la cual fue posteriormente revisada y numerada, reduciendo su número de ítems a 21. Posterior a ello, con las investigaciones de revisión que realizó Meyer (1993), la escala se modifica quedando con un ítem de 18. La Tercera modificación en donde las escalas de compromiso afectivo, ni la normativa no llegan a alterarse surge en Meyer (1997), pero la subdivisión de

subescala del C. de Continuidad lo divide en dos: sacrificio personal con 3 ítems y percepción de alternativas con 3 ítems (Arciniega, 2001). La escala de C.O. de Meyer y Allen, su estructura fue tomada de la edición revisada en 1997. Se trata de 18 ítems, que, por sugerencia del mismo autor, se consideró que las entradas fueran traducidas al español por Arciniega y González Fernández (2006), esta escala ha sido traducida con todas las entradas originales formateadas como positivas (Arciniega, 2001; Gonzáles y Antón, 1995).

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación fue de nivel básico, con el objetivo de actualizar y añadir nuevos conocimientos sobre el tema planteado (Sánchez et al., 2018).

Diseño de investigación:

En este estudio se utilizó un diseño no experimental, que se distingue por el hecho de que las variables no se modificaron en ningún momento, sino que sólo se observaron, seguido del correspondiente análisis. Por el contrario, este estudio es de diseño transversal, ya que los datos se recogieron durante un único periodo de tiempo con el objetivo de observar los cambios en las variables en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según el alcance o nivel, el estudio fue correlacional porque buscó conocer la relación entre las variables y problemas de estudio para examinar sus conexiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El estudio fue descriptivo porque describió y examinó un problema o fenómeno en un periodo de tiempo específico de manera global.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Bienestar psicológico

Definición conceptual: El bienestar psicológico, según Ryff (1989), es la ausencia de sufrimiento y enfermedades psicológicas. Estos efectos beneficiosos están relacionados con la felicidad y los buenos sentimientos, y se producen como resultado de la exposición a largo plazo a los efectos positivos (citado por Casullo y Castro, 2000).

Definición operacional: Se evaluará mediante la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, de 39 ítems. En cuanto a la estructura de la escala, hay seis dimensiones Ryff (1995).

Indicadores: Auto aceptación: 1, 7, 13, 19, 25 y 31. Relaciones positivas: 2, 8, 14, 20, 26 y 32. Autonomía: 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33. Dominio del entorno: 5, 11, 16, 22, 28, 39. Crecimiento personal: 24, 30, 34, 35, 36, 37 y Propósito en la vida: 6, 12, 17, 18 y 23 Ryff (1995).

La escala de medición: El cálculo se realizará utilizando una escala ordinal y una escala Likert.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: La caracterizan como una expresión mental que retrata la conexión entre los empleados y la organización; este vínculo es crucial para la decisión del empleado de permanecer como trabajador de la empresa según Meyer y Allen (1997).

Definición operacional: Se evaluará mediante la escala de compromiso organizacional de 18 ítems de Meyer y Allen. La estructura de la escala se divide en tres dimensiones.

Indicadores: Componente Normativo: 2, 5, 6, 9, 14, 18. Componente Afectivo: 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15. Componente continuo: temas 4, 8, 13, 16.

La escala de medición: El cálculo se realizará utilizando una escala ordinal y una escala Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Este grupo está formado por 80 empleados administrativos de una empresa de energía eléctrica cuya edad oscila entre los 21 y los 57 años. En cuanto al sexo de los colaboradores, la mayoría (58.8%) era de sexo femenino, mientras que el 41.3% era de sexo masculino.

Criterios de inclusión

-Trabajadores que están laborando en la organización durante al menos 6 meses.

Criterios de exclusión

-Se consideró a aquellos trabajadores que recién están ingresan a laborar en la organización (entre 1 a 5 meses).

Muestra: Para el cálculo de muestra, será la misma que la población por lo cual será una prueba censal debido a que la población es un número accesible de 80 colaboradores. Si la población es finita, entonces no se necesita muestreo Arias-Odón (2012). Del total de la muestra, el 7.5% tiene el cargo de analistas, el 17.5% son asistentes, 18.8% auxiliares y 56.3% digitadores. Adicional a ello el 27.5 % tiene un tipo de contrato a plazo indeterminado; mientras que el 72.5 % tiene un contrato para obra determinada o servicio específico.

Muestreo: Se empleó el 100% de toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para utilizar será la encuesta; según Stanton, Etzel, & Walker (2007) en su libro "Fundamentos de Marketing", todo proyecto de investigación requiere la recopilación de los datos esenciales para transformarlos en información valiosa. La información puede recopilarse mediante el método de la encuesta. Este método es más ventajoso porque implica entrevistar directamente a las personas cuyas opiniones se buscan para la investigación, ya sea de forma presencial, por teléfono o vía internet.

Como método de recopilación de datos se utilizaron dos cuestionarios: la escala de bienestar psicológico desarrollada por Ryff, que fue traducido a la versión española en 2006 por Díaz y la escala de compromiso organizacional desarrollada por Meyer & Allen y traducida al español por Arciniega & González en 2006.

Instrumentos

Ficha técnica de la escala Bienestar Psicológico

- Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
- Año: 1995
- Autores: Carol Ryff.
- Adaptación y validación: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco
- Española: Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)
- Ítems: 39 ítems
- Dimensiones: Tiene seis dimensiones (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.
- Aplicación: Adultos
- Modo de aplicación: Individual y colectivo
- Duración: 20 minutos aproximadamente.

En cuanto a las propiedades psicométricas originales relacionadas con la validez y la fiabilidad, el autor Dierendonck modificó la prueba psicológica, y Díaz et al. (2006) la tradujeron al español. Esta versión incluye estadísticas internas con un alfa de Cronbach de 0.70 o superior. Como resultado, está altamente correlacionado con las siguientes dimensiones: autoaceptación (0.94), relaciones positivas (0.98), autonomía (0.96) y dominio del entorno (0.98), quedando en último lugar el crecimiento personal (0.92) y el propósito de vida (0.98). En consecuencia, es evidente que la traducción al español capta adecuadamente los conceptos teóricos clave y los fundamentos de cada dimensión. Por otro lado, el análisis factorial confirmatorio reveló que no se pudo identificar ningún nivel que se ajustara bien al modelo teórico propuesto, por lo que se utilizó una versión condensada, con alfas de Cronbach entre 0.84 y 0.70.

Para validar el instrumento de Ryff en Perú, Cochachin (2021) realizó un estudio utilizando la escala de Aiken V. La prueba KMO arrojó un resultado de

0.923 y la prueba de esfericidad de Barlett un valor de 0.000. Por otra parte, la totalidad de la varianza, un 66.142%, se explica refiriéndose a seis factores. El análisis factorial confirmatorio produjo un valor aceptable de χ^2/gf (4.18). La fiabilidad calculada mediante el alfa de Cronbach es de 0.944, y el alfa de Omega MacDonald es de 0.950.

En cuanto a las propiedades psicométricas para este estudio se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para probar la confiabilidad de la escala. La escala tiene respuestas múltiples con un valor de 0.876, lo que indica que el cuestionario de bienestar psicológico es confiable.

Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

- Nombre de la prueba: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen
- Año: 1990
- Autores: John P. Meyer y Natalie J. Allen
- Adaptación y validación: Luis Arciniega y Luis González (2006)
- Aplicación: Adultos
- Procedencia: Estados Unidos, adaptado en España y México.
- Modo de aplicación: Individual y colectivo
- Ítems: 18 ítems
- Dimensiones: Lo conforman 3 dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo)
- Duración: Aproximado de 15 minutos.

Respecto a las propiedades psicométricas Meyer y Allen (1993) validaron el constructo mediante un análisis factorial confirmatorio, obteniendo 18 ítems con coeficientes factoriales de 0.972. En cambio, se observaron incrementos factoriales en las dimensiones para el compromiso afectivo (0.749), el compromiso normativo (0.735) y el compromiso de continuidad (0.700).

Meyer y Allen (1997) examinaron la escala mediante el alfa de Cronbach,

que otorgó al compromiso organizativo una puntuación de 0.79 en cuanto a validez y fiabilidad. El compromiso afectivo alcanzó un valor de 0.85, el compromiso normativo un valor de 0.77 y el compromiso continuo un valor de 0.83, todos ellos valores significativos.

Para validar el instrumento Pajuelo (2019) realizó una investigación en Perú. En la cual se examinó la validez de los constructos y la correlación ítem-prueba, y el rango de puntuación aceptable estuvo entre 0.669 y 0.813. El análisis factorial exploratorio muestra una varianza explicada del 67.21%, que es satisfactoria, bajo las tres dimensiones. El CFI 0.956 y el GFI 0.918 obtenidos para el análisis factorial muestran un ajuste satisfactorio (>0.90). En cuanto a la fiabilidad, se comprobó mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.816 y Omega con un valor de 0.856.

En cuanto a las propiedades psicométricas para este estudio se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para probar la confiabilidad de la escala. La escala tiene respuestas múltiples con un valor de 0.905, lo que indica que el cuestionario de compromiso organizacional es confiable.

3.5 Procedimientos

En lo siguiente para implementar el proyecto de investigación, se realizó el siguiente procedimiento, primero se definió el tema de la investigación, luego se seleccionó las herramientas de recolección de datos necesarias para cada variable. Esto ha sido solicitado adicionalmente, consentimiento para su uso por parte de los autores de las encuestas. Además, se solicitó al representante del área de recursos humanos que diera la aprobación, para poder aplicar la encuesta al personal administrativo de la empresa. De igual manera se comunicó que la información que se obtendrá será confidencial ya que el propósito es académico. La aplicación de la prueba fue compartida por medio de un enlace del cuestionario de Google, a su vez tenía el consentimiento informado con las instrucciones de desarrollo de los cuestionarios.

3.6 Método de análisis de datos

Para observar los resultados se creó una base de datos en Excel y se utilizó el software Jamovi (The jamovi project, 2021) versión 1.6 ya que es un programa estadístico abierto y gratuito que es fácil de usar para los científicos sociales, a su vez proporciona funciones básicas como la entrada y manipulación de datos. Es capaz de realizar muchos análisis de una o varias variables (Şahin & Aybek, 2020). A su vez para poder determinar la validez y fiabilidad del instrumento; se midió mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. Adicional a ello se calculó los estadísticos descriptivos, la media (M), la desviación estándar (DE), la asimetría (g_1) y la curtosis (g_2) para poder evaluar la tendencia central, la dispersión y la distribución de los datos para cada variable. La prueba de normalidad se realizó con el estadístico de Shapiro-Wilk (W) ya que no se ajustó a una distribución normal y la significancia fue menor a $p < 0.05$, es por ello para analizar el coeficiente de correlación de las variables se aplicó una prueba estadística no paramétrica de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se regirá por parámetros especificados del “Código de Ética y Deontología” del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), que establece que todos los Estudios deben realizarse de conformidad con las normas internacionales y nacionales. reglamentos, incluidas las directrices para la investigación con seres humanos. Esto significa el consentimiento informado de los que participaran del estudio, incluido el respeto por la integridad de cada participante.

A su vez se seguirán los lineamientos del Código de Ética de la Universidad César Vallejo, para cumplir las exigencias indispensables y priorizar la calidad de la investigación.

Los criterios éticos basados en la Asociación Americana de Psicología (2003) exigen la confidencialidad entre profesionales y pacientes, deben revelar

información de la evaluación realizada. En consecuencia, esta investigación va a salvaguardar la identidad de los individuos. Como investigador asumirá el compromiso de respetar los derechos de autor.

Al mismo tiempo los datos obtenidos en la investigación (teórico y referencial) se extraen de fuentes confiables que son relevantes para la información sobre el estudio. Finalmente, los resultados recopilados se agregaron cuidadosamente para no revelar las respuestas de cada participante.

IV RESULTADOS

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos del presente estudio. Primeramente, se presentarán los estadísticos descriptivos, luego se presentará la prueba de normalidad, para finalmente contrastar las hipótesis.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

	α	M	DE	g_1	g_2
Bienestar Psicológico	0.876	161.00	19.90	0.80	1.37
Compromiso Organizacional	0.905	91.70	12.40	-0.01	-0.89

Nota. * α = alfa de Cronbach; M = Media; DE = Desviación estándar; g_1 = Asimetría; g_2 = Curtosis

En la tabla se observan los estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico, evidenciando que la media (M) es de 161.00, la desviación estándar (DE) es de 19.90, el índice de asimetría (g_1) es de 0.80 y la curtosis (g_2) es de 1.37, a su vez se puede observar los estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional, en la cual se evidencia que en el compromiso organizacional, la media (M) es de 91.70, la desviación estándar (DE) es de 12.40, el índice de asimetría (g_1) es de -0.01 y la curtosis (g_2) es de -0.89, para poder evaluar la tendencia central, la dispersión y la distribución de los datos para cada variable.

Tabla 2.

Análisis de prueba de normalidad de las variables de estudio

	Bienestar Psicológico	Compromiso Organizacional
N	80	80
Perdidos	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.908	0.976
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	0.135

*Nota. * W= Shapiro-Wilk*

En la tabla se observa que para este estudio se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, ya que es la prueba que tiene más poder estadístico para detectar la normalidad en la distribución de los datos (Castillo, 2014). Además, los datos mostraron que el compromiso organizacional tiene un valor de ($p= 0.135$) por la cual no es menor a $p<0.05$ por lo tanto, se ajusta a una distribución normal y el bienestar psicológico tiene como resultado un valor de ($p = <0.001$) que no se ajusta a una distribución normal ya que la significancia fue menor a $p<0.05$, es por ello se empleó una prueba estadística no paramétrica de Spearman.

Tabla 3.

Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

	<i>f</i>	%
Elevado	58	72.5
Alto	21	26.3
Moderado	0	0.0
Bajo	1	1.3

En la tabla se puede observar, el nivel del bienestar psicológico del personal administrativo, el 72.5% presenta un nivel elevado, el 26.3% tiene un nivel alto, seguido por el 1.3% presenta un nivel bajo.

Tabla 4.

Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

	<i>f</i>	%
Alto	0	0.0
Medio	52	65.0
Bajo	28	35.0

En la tabla se puede observar, que el nivel del compromiso organizacional del personal administrativo, el 65.0% tiene un nivel medio, el nivel bajo tiene un 35.0% y el nivel alto es nulo.

Tabla 5.

Análisis de correlación entre las variables bienestar psicológico y el compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional
	r_s	0.151
Bienestar Psicológico	p	0.180
	N	80

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla se puede observar que para determinar si la variable bienestar psicológico se relaciona positiva o negativamente con el compromiso organizacional, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022, pues el valor p es de 0.05.

Tabla 6.

Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

		Compromiso Afectivo
	r_s	0.163
Bienestar Psicológico	p	0.149
	N	80

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El índice de significación de p ($> 0,05$) se muestra en la tabla 6. Dado que no hay relación entre el bienestar psicológico y la dimensión del compromiso afectivo, la correlación no se considera significativa

Tabla 7.

Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

		Compromiso Continuo
	r_s	0.164
Bienestar Psicológico	p	0.146
	N	80

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El índice de significancia de p (> 0.05) se muestra en la tabla 7. No hay correlación entre el bienestar psicológico y la dimensión de compromiso continuo, ya que la correlación no es significativa.

Tabla 8.

Relación entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

		Compromiso Normativo
	r_s	0.160
Bienestar Psicológico	p	0.156
	N	80

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

El índice de significancia de p (> 0.05) se muestra en la tabla 8. No hay asociación entre el bienestar psicológico y el componente de compromiso normativo, ya que la correlación no es estadísticamente significativa.

V DISCUSIÓN

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, se realizará un análisis para comparar y explicar los hallazgos más destacados.

En primer lugar, se observa que el personal administrativo de la Empresa Eléctrica de Lima tiene un nivel alto de bienestar psicológico (72.5%) y un nivel bajo de 1.3%. Dado que los militares peruanos alcanzaron el 80.0% en el nivel alto, una proporción mayor en volumen que los datos mostrados anteriormente, estos resultados son consistentes con la investigación de Ccayo (2021). De igual manera, existe un nivel alto de 57% en la investigación de García (2018). Los hallazgos de la investigación de Heredia y Meza (2022), que incluyó participantes de un centro de contacto con clientes, varían con los de nuestro estudio en el sentido de que el nivel predominante es un nivel medio de 28.5%, denotando esta cifra el mayor volumen. Esto también contrasta con los resultados de la investigación de Gómez y Ponce (2021), que encontraron que un nivel moderado del 44% era el nivel predominante. Debido a los distintos grados de bienestar psicológico de los encuestados, estos resultados ponen de manifiesto el impacto de los distintos entornos. A este respecto, Ryff (1989) aporta su modelo de desarrollo personal integrado, comúnmente conocido como teoría multidimensional del bienestar psicológico, en el que sostiene que la felicidad no puede descomponerse en un solo elemento, ya que sus componentes deben interactuar entre sí. Acepta la idea de que el interés de las personas por la autorrealización y el crecimiento personal, su deseo de alcanzar sus objetivos y el modo en que utilizan sus recursos para lograrlo influyen en el bienestar psicológico. Menciona cómo las personas interactúan con su entorno utilizando sus conocimientos de cada materia académica.

El personal administrativo de la Empresa Eléctrica de Lima tiene un mayor porcentaje en el nivel medio con 65.0% y un nivel bajo de 35.0% en cuanto a compromiso organizacional. Cabe destacar que el nivel alto es nulo. El nivel medio es el que tiene el mayor volumen con 54.1%, lo cual también es consistente con la investigación de García (2018), donde el nivel regular tiene una participación de

55%, cuando lo comparamos con los estudios de Heredia y Meza (2022). Adicionalmente, Gómez y Ponce (2021) encontraron que los hallazgos de nuestra institución coinciden con los suyos, siendo el nivel de compromiso organizacional con 47.1% el de mayor prevalencia y volumen. Similares hallazgos se encontraron en la investigación de Ccayo (2021), que se centró en los militares peruanos. Los hallazgos de este estudio mostraron que predomina un nivel alto, siendo el 73% el de mayor volumen. Como se puede observar, se incluye una cantidad significativa de la investigación de alto nivel del estudio más reciente, que no está representada en nuestros resultados. También es evidente que los porcentajes de compromiso organizacional difieren entre las investigaciones. Según Meyer y Allen (1991), el tiempo y el esfuerzo de un empleado son los que ayudan a que ese vínculo entre ellos y la empresa perdure y se fortalezca. Presumen que una serie de estados psicológicos, como la afectividad, la continuidad y la normatividad, que se manifiestan en distintos grados, afectan a la compatibilidad de un empleado con la empresa.

En segundo lugar, los resultados también revelaron que el bienestar psicológico y el compromiso afectivo, al compararlos con el primer objetivo específico, obtuvieron una $r_s = 0.163$, lo que sugiere que no existe una asociación significativa entre ellos. Los resultados de la investigación de Heredia y Meza (2022), que pretendía averiguar la conexión entre el bienestar subjetivo de los trabajadores y el compromiso organizacional, entran en conflicto con los datos recogidos. En consecuencia, al establecer en este estudio una clara correlación entre las dos variables a un nivel medio estadísticamente significativo, los investigadores pudieron demostrar que la mejora del bienestar de los trabajadores también potencia el compromiso.

En tercer lugar, los resultados indicaron que el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo tenía una $r_s = 0.164$, lo que sugiere que no se pudo encontrar una asociación significativa entre ambas variables, lo que responde al segundo objetivo específico. Debido a que el bienestar psicológico y el involucramiento continuo están relacionados, estos resultados divergen de los de García (2018), donde el autor señala que existe una asociación estadísticamente

significativa entre las variables examinadas. Adicionalmente, se determinó que el valor de significación (sig.) del análisis fue menor a 0.01 y equivalente a $p=0.000$ (valor teórico). Esta información difiere de los resultados del presente estudio, lo que puede deberse a que no se prioriza ni se reconoce el rendimiento y las capacidades de cada trabajador en función de su trabajo y actividad.

En cuarto lugar, los datos relativos al tercer objetivo específico no revelaron ninguna relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso normativo ($r_s = 0.160$); esto contrasta con los resultados del estudio de Gómez y Ponce (2021), que descubrieron una relación significativa y directa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizativo con un alto impacto, ya que el r^2 fue superior a 0.25.

En quinto lugar, intentamos comprender la conexión entre el bienestar psicológico y el compromiso organizativo. Los resultados del presente estudio indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, sugiriendo que cada variable tiene características distintas que las hacen no estar relacionadas. La información estadística recogida difiere de la de Villacis (2020), quien encontró en su investigación que existe una asociación sustancial entre las variables, sugiriendo que a medida que aumenta el bienestar de los empleados, también lo hará su compromiso con la empresa. Dado que los resultados del estudio no fueron los previstos, es posible que las variables tengan una conexión más profunda de lo que parece en un principio. Es muy probable que tengan una asociación positiva debido a los factores psicosociales. Por ejemplo, dado que la mayor parte del trabajo se realiza en solitario, es posible que los empleados no se sientan escuchados o realizados. Además, esta circunstancia podría surgir como consecuencia de que la dirección de la empresa no ofrezca suficientes incentivos a los trabajadores, lo que no repercute en su fidelidad a la empresa. En consecuencia, los datos de la investigación de Ccayo (2021) son diferentes. Este último realizó un estudio de comparación entre ambas variables y descubrió una asociación marginalmente favorable entre ellas. Mi estudio se basa en evidencias que sugieren que no hay relación, demostrando que las dos variables no están necesariamente conectadas,

a pesar de que ha habido pocos estudios que han mostrado altas correlaciones entre las dos variables.

Por último, podemos destacar la importancia de todos los elementos que componen una organización en la actualidad, incluso más allá de la situación que provocó la pandemia del COVID-19, que impulsó el desarrollo de numerosas leyes sanitarias para proteger la salud de las personas e identificó numerosos cambios en los distintos contextos de la sociedad. Debido a estos factores, se produjeron despidos arbitrarios, cierres de centros de trabajo, reducciones salariales y una disminución del empleo a tiempo completo en el sector laboral (OIT, 2021). También se utiliza el teletrabajo o trabajo desde casa. Las empresas, sobre todo en los tiempos que vivimos, priorizan la productividad sobre el bienestar de los empleados, por lo que frecuentemente provoca malestar e incertidumbre en los mismos. Una de las cosas que más influye en el bienestar psicológico es la satisfacción del empleado con las circunstancias laborales, por lo que los niveles de bienestar pueden tener un impacto negativo en el compromiso del empleado con su organización (Mowday et al., 1979).

VI CONCLUSIONES

PRIMERA: La mayoría del personal administrativo de una empresa de energía eléctrica en Lima tiene niveles altos de salud psicológica, mientras que ninguno de ellos tiene niveles moderados.

SEGUNDA: En cuanto al compromiso organizacional, la mayoría de los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima se encuentra en el nivel medio, y ninguno en el nivel alto.

TERCERA: No hubo correlaciones significativas entre el bienestar psicológico y la dimensión del compromiso afectivo.

CUARTA: La dimensión del compromiso continuo y el bienestar psicológico no se correlacionaron significativamente entre sí.

QUINTA: No hubo relaciones estadísticamente significativas entre el componente de compromiso normativo y el bienestar psicológico.

SEXTA: Por último, se puede concluir de la presente investigación que no existe una conexión significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. A esta conclusión se llegó mediante el análisis inferencial de los datos.

VII RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere que la empresa vigile de cerca a sus trabajadores para maximizar su bienestar psicológico y asegurar el compromiso con la organización. También se sugiere crear actividades y programas de formación en los que puedan descubrir sus habilidades y capacidades; estas medidas ayudarán a los trabajadores a identificarse mejor con la organización y a integrarse en ella.

SEGUNDA: Se sugiere a la empresa que los empleados responsables de la salud mental puedan hablar con el personal administrativo directamente y ser escuchados. Esto podría generar que el compromiso de los empleados aumente con este nivel de confianza en la organización.

TERCERA: Se aconseja investigar sobre las variables estudiadas en otros grupos demográficos de la zona, para comparar los resultados con los del presente estudio.

REFERENCIAS

- Arciniega, L., & González Fernández, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21, 35-50.
- Arias-Odón, F. (2012). *El proyecto de investigación 6a Edición*. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palo, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), Págs. 25-43. ISSN: 1576-5962. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Candela Levano, C. M., & Villanueva Uribe, M. R. (2021). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en el personal de una empresa privada de Tacna – Perú, 2021*. Chíncha, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1427>
- Çankir, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: The mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3,), 2549 - 2560. doi:<https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Castillo Blanco, R. W. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3850/Castillo_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casullo, M. M., & Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, XV(1). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Ccayo Palacios, J. A. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021*. Obtenido de 35

- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73306>
- Cochachin Valencia, S. L. (2021). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff para adultos*. Distrito de Puente Piedra, Lima, 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61891>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. Perú. Obtenido de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coll Morales, F. (Noviembre de 2020). Compromiso organizacional. Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Contreras Naranjo, C. D. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de instituciones públicas y privadas*. (Tesis de Licenciatura)., Universidad Nacional Autónoma de México, Mexico. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/219981>
- COP, C. G. (06 de 2021). Cómo asegurar el bienestar en la vuelta al trabajo tras la pandemia por COVID-19, guía. *Infocop Online*. Obtenido de https://www.infocop.es/view_article.asp?id=16886#inicio
- Copa, L. A., & Córdova, E. (2020). *Impacto de Las Prestaciones Organizacionales en el Bienestar Psicológico Laboral en Trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires*. Tesis de doctorado, Universidad de ciencias empresariales y sociales. Obtenido de <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5218>
- Deloitte. (2020). La empresa social en acción: la paradoja como camino hacia adelante- Tendencias globales de capital humano 2020. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/arg-2020-hc-trends-esp-condensed.pdf>
- Diario El Peruano. (06 de Febrero de 2017). Conocimiento y Habilidad Compromiso laboral. (E. Perú, Ed.) Lima, Peru. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Diario Peru 21. (04 de Abril de 2022). Día del Trabajador: Estudios demuestran que un trabajador feliz genera mayor rentabilidad en las empresas. Lima, Perú.

Obtenido de <https://peru21.pe/cheka/dia-del-trabajador-estudios-demuestran-que-un-trabajador-feliz-genera-mayor-rentabilidad-en-las-empresas-trabajador-salud-mental-cultura-organizacional-noticia/#:~:text=Seg%C3%BAn%20estudios%2C%20la%20felicidad%20en,04%2F2022%2007%>

- Díaz, D., Rodríguez Carvajal, R., Blanco, A., Moreno Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- García Delgado, J. L. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23525>
- Gómez Céspedes, Y. V., & Ponce Luque, C. E. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61357>
- Gutiérrez Molina, L. M., & Rico Prieto, D. A. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Trabajo de grado, Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/18584>
- Heredia Cornejo, C. M., & Meza Ventura, W. N. (2021). *Bienestar subjetivo y compromiso organizacional en colaboradores de un call center de Lima Metropolitana, 2021*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83976>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- INEI. (Marzo de 2021). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/a-nivel-nacional-la-poblacion-ocupada-disminuyo-en-55-en-el-iv-trimestre-del-2020-12785/#:~:text=El%20INEI%20inform%C3%B3%20que%20la%20tasa%20de%20desempleo,estuvieron%20buscando%20activamente%20un%20em>

pleo%20a%20ni

- Jorquera Gutiérrez, R., & González Rodríguez, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Psicología [en línea]*. 2021, n. 25,, 25-36. ISSN 2223-3032. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322021000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Keyes, C. L., Dov , S., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/11321311_Optimizing_Well-Being_The_Empirical_Encounter_of_Two_Traditions
- López Armes, E. L. (Julio de 2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venexolana de Gerencia*, 26(95), pp. 656 – 668. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Mansoor Kundi, Y., Aboramadan, M., MI Elhamalawi, E., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. doi:10.1108/IJOA-05-2020-2204
- Mariluz Rumiche, J. C., & Mendez Barboza, J. M. (2022). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros Comerciales*. Obtenido de Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso
- Matos, L. (2021). Una mirada desde la psicología al trabajo remoto en tiempos de COVID-19. *Portal de investigación PUCP*. Obtenido de <https://investigacion.pucp.edu.pe/institucionales/una-mirada-desde-la-psicologia-al-trabajo-remoto-en-tiempos-de-covid-19/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *Human Resources Management*, 61-89. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J., & Allen, N. (2004). TCM Employee Commitment Survey. Academic

- Users' Guide 2004. Department of Psychology, University of Western Ontario.
- Minsa. (13 de Enero de 2022). www.minsa.gob.pe/salud-mental/. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/575899-minsa-mas-de-300-mil-casos-de-depresion-fueron-atendidos-durante-el-2021>
- Montoya Santos, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad de ciencias aplicadas, Lima, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). El Bienestar Psicológico y la Satisfacción con la vida como predictores del Bienestar Social en una muestra de universitarios Ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 1-14. Obtenido de <https://doi.org/10.22199/S07187475.2017.0002.00005>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers. *American Journal of Sociology*(14), 224-247. Obtenido de [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- OMS. (2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Internacional del Trabajo*. (2021). Obtenido de Los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo desde la perspectiva de la OIT.: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
- ORH Observatorio de Recursos Humanos. (19 de Diciembre de 2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Pajuelo Ayambo, J. M. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69065>

- Pañellas Álvarez, P., & Fong, M. T. (2019). Bienestar: percepciones de los actores laborales. *14(28)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-40782018000200079
- Rivera Porras, Diego; Roza Sánchez, Astrid; Flórez Garay, Alexander. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. *Ediciones Universidad Simón Bolívar.*, 1-16. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2498>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1069-1081. Obtenido de <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/11/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. Obtenido de <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Şahin, M. D., & Aybek, E. C. (2020). Jamovi: An Easy to Use Statistical Software for the Social Scientists. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 6(4), 670–692. doi:<https://doi.org/10.21449/ijate.661803>
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Primera Edición. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Stanton, W., Etzel, M., & Walker, B. (2007). Fundamentos de Marketing. Obtenido de <https://mercadeo1marthasandino.files.wordpress.com/2015/02/fundamentos-de-marketing-stanton-14edi.pdf>
- Tello Vasco, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- The jamovi project [Software informático]*, Versión 1.6. (2021). Obtenido de

www.jamovi.org

Ureña Salvatierra, M. G. (2020). *Bienestar psicológico y satisfacción con la vida en psicólogos participantes de un curso de capacitación, Lima, 2020*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82851>

Villacís Rodríguez, N. A. (2020). *Bienestar laboral y compromiso organizacional en el Consorcio Sandry de la ciudad de Quito, en el año 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Idoamericana. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1579>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General			
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022 ?	General: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	General: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.	Tipo y diseño de investigación: El tipo de investigación es básico. El nivel de la investigación es descriptivo. El enfoque es cuantitativo. El Diseño es no experimental, de corte transversal.

Objetivos específicos:

1. Identificar los niveles de bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.
2. Conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.
3. Conocer la relación que existe entre el bienestar

Hipótesis específicas:

- H1: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso afectivo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.
- H2: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.
- H3: Existe relación significativa entre el bienestar

Variables:

Bienestar psicológico
Compromiso organizacional

Población y muestra:

Para el cálculo de la muestra. será la misma que la población, debido a que la población es un número accesible de 80 trabajadores del área administrativa.

Instrumentos:

Cuestionario de bienestar psicológico de Ryff (1995)
Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) Adaptación y Traducción: Arciniega y González (2006).

psicológico con la dimensión del compromiso continuo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

4. Conocer la relación que existe entre el bienestar psicológico con la dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022

psicológico con la dimensión del compromiso normativo en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022.

Para esta investigación se realizará a través del programa estadístico Jamovi versión 1.6.

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	El bienestar psicológico, según Ryff (1989), es la ausencia de sufrimiento y enfermedades psicológicas. Estos efectos beneficiosos están relacionados con la felicidad y los buenos sentimientos, y se producen como resultado de la exposición a largo plazo a los efectos positivos (citado por	Será evaluado mediante la escala de bienestar psicológica de Carol Ryff, por la que cuenta con 39 ítems. Según su estructura, se divide en 6 dimensiones.	Auto aceptación:	1, 7, 13, 19, 25, 31	Medición Ordinal-tipo Likert
			Relaciones positivas:	2, 8, 14, 20, 26, 32	
			Autonomía:	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33	
			Dominio del entorno:	5, 11, 16, 22, 28, 39	
			Crecimiento personal:	24, 30, 34, 35, 36, 37, 38	
			Propósito en la vida:	6, 12, 17, 18, 23, 29	

	Casullo y Castro, 2000).				
Compromiso organizacional	Se refiere al hecho de que "el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de un empleado con la organización e influye en la decisión de continuar siendo miembro de la organización" Meyer & Allen (1997).	Será evaluado mediante la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, Adaptación y Traducida por Arciniega y González (2006), por la que cuenta con 18 ítems. Según su estructura, se divide en 3 dimensiones.	Compromiso Afectivo: 1, 3, 7, 10, 11, 12, 15 Compromiso Continuo: 4, 8, 13, 16,17 Compromiso Normativo: 2, 5, 6, 9, 14, 18		Medición Ordinal-tipo Likert

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995)

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x)

Instrucciones:

Encontrará 39 afirmaciones. Su tarea es indicar su nivel de acuerdo con cada afirmación, utilizando una escala donde: (1) Totalmente desacuerdo, (2) Poco de acuerdo, (3) Moderadamente de acuerdo, (4) Muy de acuerdo, (5) Bastante de acuerdo, (6) Totalmente de acuerdo.

Recuerde que no hay ni buenos ni malos resultados en esta prueba, por lo tanto, seleccione el número que mejor describe para cada afirmación. Los resultados son anónimos, así que por favor conteste de la manera más honesta posible. Intente contestar a todas las afirmaciones en caso de que tenga una duda, consúltelo con el evaluador.

N°	Enunciados:	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadam ente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante 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 piensan 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						

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen; Adaptación y Traducción: Arciniega y González (2006)

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la organización. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la empresa para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases

Instrucciones:

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala, y anote el número que corresponda a su respuesta en la línea que antecede al enunciado: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Levemente en desacuerdo, (4) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (5) Levemente de acuerdo, (6) De acuerdo, (7) Totalmente de acuerdo.

N°	Enunciados:	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.							

15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Estadísticas de Fiabilidad del Elemento Bienestar Psicológico

α de Cronbach	
Escala	0.876

Estadísticas de Fiabilidad del Elemento Compromiso Organizacional

α de Cronbach	
Escala	0.905

Anexo 5: Autorización de la escala de bienestar psicológico

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top and a sidebar on the left. The main content area displays an email thread. The first email is from Melissa Tracey Crisostomo Tangoa, a psychology student at Universidad Cesar Vallejo (UCV) in Peru, requesting authorization to use the Psychological Well-Being Scale for academic purposes. The second email is a response from Theresa M Berrie, who is responding on behalf of Carol Ryff, granting permission for research or other non-commercial purposes.

Request for Authorization to use the Psychological Well-Being Scale Recibidos x

Melissa Tracey Crisostomo Tangoa <melissatraceyct@gmail.com>
para cryff ▾

Good afternoon!
Hoping you are in the best of health.
My name is Melissa Crisostomo Tangoa, I am from Peru. I am a psychology student at Universidad Cesar Vallejo (UCV). I am writing to you to request the Authorization to use the Psychological Well-Being Scale for academic purposes. I would like to apply it in companies as part of my research project.

I will be very happy with your answer

Atte,
Melissa Crisostomo Tangoa

THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>
para mi ▾

inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

Anexo 6: Autorización de la escala de compromiso organizacional



The image shows a screenshot of a Gmail email interface. The email is titled "Solicitud de permiso para el uso de la Escala de Compromiso Organizacional" and is from LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA to Melissa Tracey Crisostomo Tangoa. The email content is an authorization letter for the use of the Organizational Commitment Scale in a research project.

Redactor

Recibidos 3

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Más

Etiquetas +

Autorización

Buscar en el correo electrónico

17 de 37

Solicitud de permiso para el uso de la Escala de Compromiso Organizacional Recibidos x

Melissa Tracey Crisostomo Tangoa
Buenas noches. Esperando que se encuentre con la mejor salud. Mi nombre es Melissa Crisostomo Tangoa, soy de Perú. Soy estudiante de psicología en la Universida

LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA <luis.arciniega@itam.mx>
para mi

A través de estas líneas autorizo a: Melissa Tracey Crisostomo Tangoa, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo, a utilizar para fines de investigación académicos la adaptación al español que realizamos del cuestionario de Meyer y Allen (1997) para medir compromiso organizacional publicado en 2006 en la Revista de Psicología Social (Arciniega & González, 2006). En mi página web se podrán encontrar (<https://www.luisarciniega.org/other-spanish-scales.html>).

La escala y su procedimiento de corrección: <https://www.luisarciniega.org/commitment.scale.html>

Percentiles nacionales para una muestra de caso 5,000 trabajadores mexicanos https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national_percentiles_n4727.pdf

Diversas publicaciones en las que hemos empleado el cuestionario en México y Latinoamérica entre las que se incluyen y se adjuntan a este correo:

Arciniega, L.M., Allen, N.J., & González, L. (2018). Don't mess with my company: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management & Organization*, 24, 224-238. doi: 10.1017/jmo.2017.5

Arciniega, L.M. (2016). Organizational commitment: A Latin American soap opera. In J.P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment*, pp. 433-446. Cheltenham, UK: Edward Elgar. ISBN 978-78471-173-3

Arciniega, L.M. & Menon, S.T. (2013). The Power of Goal Internalization: Studying Psychological Empowerment in a Venezuelan Plant. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 2948-2967.

Arciniega, L.M. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: Análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273-285.

Anexo 7

Consentimiento informado

Por medio del presente acepto participar en la investigación, cuyo fin es determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, que se realizará con fines académicos. Declaro que he sido informado del propósito del estudio y su importancia, explicando que mi participación incluirá completar dos cuestionarios en aproximadamente 20 minutos. Confirmando que conozco mi proceso de participación y que puedo realizar cualquier consulta y aclarar dudas con respecto a los procedimientos realizados. Entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento que lo considere apropiado, la investigadora me ha dado seguridad de no evidenciar mi identidad que se deriven del presente trabajo y los datos relacionados a mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

_____ de _____ 2022

Firma del participante

Anexo 8: Formulario digital de los instrumentos

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL



CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado/a a participar en la siguiente investigación denominada "Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional". Esta investigación busca determinar la relación que existe entre las variables de Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional dentro de su organización.

La participación de este estudio es voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Las respuestas brindadas son de carácter anónimo. La información que se recolecta será empleada única y objetivamente para la investigación en cuestión.

SEXO *

Masculino

Femenino



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRE BRAVO ALBERTO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN LIMA, 2022", cuyo autor es CRISOSTOMO TANGO MELISSA TRACEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 13 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRE BRAVO ALBERTO AGUSTIN : 41852819 ORCID: 0000-0001-6331-6094	Firmado electrónicamente por: AAALEGREA el 13- 11-2022 07:16:50

Código documento Trilce: INV - 0960909