



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa
privada en la ciudad de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Alexa Xiomara Gallo Purizaca (ORCID: 0000-0002-0532-5811)

ASESOR:

Dr. Gino Job Reyes Baca (ORCID: 0000-0001-5869-4218)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

*A mis padres, por ser mi fortaleza, por ser mi
motivación para lograr todo lo que me propongo.
Por ser quienes guían mi camino y por ser mi
soporte día a día.*

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por ser quienes me apoyan día a día y por ser mis guías durante todo este proceso profesional.

A mi asesor, el Dr. Gino Baca por las enseñanzas impartidas en clase.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alexa Xiomara Gallo Purizaca, con DNI N° 75466584; con la finalidad de seguir las disposiciones impuestas por la Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades, propuestas implantadas en el reglamento de dicha institución acerca de grados y títulos; expongo que toda documentación e información brindada en la investigación es auténtico.

Es por ello que ante cualquier evidencia de falsedad en cuanto a la información brindada, asumo la total responsabilidad.

Trujillo, febrero del 2020



Alexa Xiomara Gallo Purizaca

DNI 75466584

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Tabla de operacionalización	9
2.3. Población, muestra y muestreo	10
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5. Procedimiento	11
2.6. Método de análisis de datos	12
2.7. Aspectos éticos	12
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

RESUMEN

El presente trabajo se ejecutó con el fin de hallar la correlación que coexiste entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 270 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Para la recolección de datos se empleó la escala propuesta por María Casullo denominada Bienestar psicológico, la cual está dividida en 4 dimensiones. Así mismo se empleó la escala propuesta por Meyer y Allen denominada Compromiso organizacional.

Finalmente los datos alcanzados de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.730$) muestran que preexiste una correlación directa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional. Entre la dimensión aceptación/control y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de $R_s=0.601$; al respecto de la dimensión autonomía y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de $R_s=0.608$; así mismo la dimensión vínculos y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de $R_s=0.605$; finalmente en la dimensión proyectos y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de $R_s=0.521$.

Palabras claves: Compromiso organizacional, bienestar psicológico, colaboradores, correlación.

ABSTRACT

The present work was executed in order to find the correlation that coexists between psychological well-being and organizational commitment in 270 employees of a private company in the city of Trujillo. The scale proposed by María Casullo called psychological well-being was used for data collection, which is divided into 4 dimensions. Likewise, the scale proposed by Meyer and Allen called Organizational Commitment was used.

Finally, the data obtained from Spearman's Rho correlation ($Rho = 0.730$) show that there is a direct correlation between psychological well-being and organizational commitment. A moderate effect size and a correlation of $R_s = 0.601$ were found between the acceptance / control dimension and the organizational commitment component; Regarding the autonomy dimension and the organizational commitment component, a moderate effect size and a correlation of $R_s = 0.608$ were found; Likewise, the links dimension and the organizational commitment component found a moderate effect size and a correlation of $R_s = 0.605$; Finally, in the dimension of projects and the organizational commitment component, a moderate effect size and a correlation of $R_s = 0.521$ were found.

Keywords: Organizational commitment, psychological well-being, collaborators, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son entidades sociales, creadas con la finalidad de obtener determinados propósitos, esto con la ayuda y el trabajo de los colaboradores, los equipos y las herramientas que posee la organización (Díez, Redondo, Barrero & López, 2002); el recurso humano dentro de las organizaciones es una pieza fundamental para lograr los objetivos; esto conlleva a que los individuos que conforman la organización se sientan partícipes con las metas plasmadas por la institución; sin embargo, dentro de las entidades públicas o privadas encontraremos que algunos colaboradores aportan de manera activa en las labores que realizan diariamente, mientras que otros no lo hacen; lo que diferencia a las personas motivadas de las que no, es su bienestar psicológico ya que el equilibrio que posee el individuo en sus diferentes ámbitos de la vida son adecuadas; esto es lo que nos lleva a observar cómo es que aquellos colaboradores que poseen un adecuado bienestar psicológico demuestran en su actuar dinamismo, enfrentando así los problemas de manera positiva dentro de la organización; demostrando en esto el compromiso que poseen con la institución (Mañas, Salvador, Boada, Gonzáles & Agulló; 2007).

Es así que las compañías interesadas por el bienestar de sus trabajadores tanto en la parte física como psicológica, se proponen como objetivo producir emociones positivas en ellos, ya que estas contribuirán al compromiso por parte de los empleados con la organización; sin embargo, a estas, se les hace difícil conservar un ambiente de armonía y cordialidad (Collins & Porras, 2002).

El recurso humano actualmente se cuida y se trata de mantener en la organización debido a mientras más vínculo haya entre la empresa y el colaborador, mejor será el factor producción dentro de estas (Valencia, 2005); es decir la base más importante dentro de una entidad es el factor humano, sin embargo aún existen organizaciones que dejan a un lado el recurso humano; esto provoca que los colaboradores no estén satisfechos con sus empleadores, y sus actitudes frente la organización no sean apropiadas, aquellas actitudes desfavorables se vuelven complejas para las organizaciones (Robbins y Judge, 2009), evidenciándose esto en la baja producción y la inadecuada calidad de los servicios o productos que ofrecen (Rodríguez, 2016).

Newell (2002), menciona que las organizaciones dejaron de preocuparse por saber cuan satisfechos estaban los empleados con la organización y empezaron a preocuparse por saber cuan comprometidos estaban los colaboradores con sus organizaciones, es así que los empleadores se enfocaron en estar más pendientes de su recurso humano, y consideraron que dentro de la organización estos son una pieza fundamental, tanto para la realización de las actividades sin tener la necesidad de supervisarlos y para solucionar problemas que se den dentro de la organización, debido a que consideran que su grado de responsabilidad será alto mientras más comprometido se sienta con la empresa.

Tal cual menciona Claire & Bohrt (2004), que refieren que mantener a un colaborador comprometido con la organización asegurara su permanencia dentro de la empresa y por ende su fidelización e identificación con todo lo que conforma esta institución; así mismo, mantener el compromiso por parte del trabajador dentro de la compañía nos ayudará a reducir el índice de personal que ingresa y sale de la organización, así mismo disminuir los índices de faltas dentro de la organización, lo que beneficiara a la organización debido a que se reducirán gastos, tanto en la búsqueda de nuevo personal o en nuevas contrataciones y/o pagos por indemnizaciones.

Habiendo descrito lo importante que es para las organizaciones producir emociones positivas es necesario definir que el bienestar psicológico como menciona Ballesteros, Medina & Caycedo (2002) consideran al bienestar como el nivel de felicidad que posee el individuo en cuando al estilo de vida que tiene y a la salud psicológica que posee; por otro lado se comprende que el nivel que posee un colaborador en relación al compromiso, dependerá de diferentes factores que perciba en la empresa.

Como afirma Veenhoven (2007), el bienestar psicológico está enfocado en el grado de armonía y satisfacción que posee el ser humano consigo mismo y con las actividades que realiza, habiendo cumplido con todas sus metas trazadas, obteniendo logros que hacen que aspire a otras más proyectadas. Esto quiere decir que aquellos colaboradores que sientan que su aporte es fundamental e importante dentro de una organización, poseerán un bienestar psicológico adecuado debido a que están realizando sus metas trazadas y satisfechos con las actividades encomendadas dentro de esta.

Por su parte Barrantes & Ureña (2015), aluden al bienestar psicológico como la introspección que se realiza el propio individuo, teniendo en cuenta diferentes variables sobre sus vivencias y diferentes aspectos para poder discriminar aspectos positivos y negativos.

Marquez & Garatachea (2012) indican que el bienestar debe considerarse como los diferentes aspectos que pasa una persona en cuanto a las vivencias personales, profesionales y laborales, debido a esto es que el bienestar psicológico se considera como algo multidimensional ya que posee diferentes componentes , como, el bienestar emocional que abarca los estados de ánimos; la autopercepción hace referencia a la autoestima, auto concepto, imagen corporal, etc.; el bienestar físico hace referencia al dolor físico o síntomas físicos y por ultimo las percepciones globales tales como el estar satisfecho con las experiencias vividas.

En cuando al bienestar psicológico se cataloga como algo predominante a la personalidad, por lo tanto, tiende a ser duradera a lo largo de la vida; aquellas personas que posean un adecuado nivel de bienestar psicológico se desenvolverán de buena manera en los diferentes ámbitos que se desempeñe: ámbito laboral, familiar, personal, etc. (Castro, 2009).

El bienestar psicológico está estructurado en cuatro dimensionas, que son las siguientes: proyectos, vínculos, autonomía y aceptación/control. Aceptación/control hace referencia al sentimiento que uno tiene consigo mismo, así mismo al autocontrol que uno ejerce en sí mismo, teniendo en cuenta la capacidad, habilidad, y debilidades que posee cada individuo; el vínculo psicosocial se refiere a las relaciones que establecen los individuos con otros, la satisfacción que logran obtener de esta interacción y el vínculo que finalmente logra entablar con las otras personas; mientras que autonomía abraza la manera en como las personas logran comportarse en situaciones de conflicto, la manera en como expresan sus opiniones y resuelven sus problemas; y finalmente dimensión proyectos hace mención a la percepción que poseen los individuos en cuanto al al planteamiento de los objetivos planteados (Casullo, 2006).

Así mismo otro aspecto a sopesar en esta investigación es la variable compromiso organizacional, que alude al grado de identidad que poseerá el colaborador hacia la empresa en la que labore, manteniendo un involucramiento adecuado, considerando así las responsabilidades y objetivos organizacionales como parte de ella (Robbins, 2009). Otro concepto que se asemeja es Allens (2007) quien refiere al compromiso organizacional como la capacidad que posee el colaborador para la identificación que tenga con su organización, demostrando una adecuada habilidad para solucionar los problemas.

Por otro lado, se cataloga al compromiso organizacional como el fuerza de voluntad que presentan los miembros de una organización con ella, enfocando está en el beneficio de la institución de la cual forman parte; debido a que son conscientes de que, si una organización surge, quienes forman parte de esta también lo harán; obteniendo así mejores resultados (Chiavenato, 2009). El colaborador comprometido percibe un clima armonioso dentro de la organización, teniendo en cuenta la cooperación, responsabilidad, estructura, lo cual genera en sí mismos el sentido de para la entidad con la que labora (Arias, Varela, Loli & Quintana, 2003).

Meyer & Allen (1991), por su parte mencionan que compromiso organizacional es el estado mental con el cual los colaboradores se identifican con la empresa, mediante la interacción entre ambas partes; así mismo nos mencionan que existen tres componentes que hacen referencia al compromiso, las cuales son: de continuación normativo y afectivo.

Cuando se habla de compromiso afectivo se hace referencia hacia los sentimientos de pertenencia que sienten los clientes internos hacia su organización debido a que se dan cuenta que sus necesidades están siendo cubiertas por esta. Sin embargo, en el compromiso de continuación el colaborador mantiene el sentimiento de permanencia debido a considera como obligación seguir manteniendo el vínculo con la organización, ya que si se retira de esta tendrá que invertir tiempo y fuerzas, debido a que en el camino tendrá que enfrentarse a situaciones estresantes y de tensión; finalmente el compromiso normativo es aquel que posee un colaborador que siente lealtad hacia la empresa debido a que siente como obligación permanecer en ella, porque así lo considera correcto.

A partir de lo descrito existen diferentes investigaciones que evidencian que entre las variables coexiste una correlación positiva, para dicho estudio se recopilaban los datos median la encuesta, en las cuales pudieran obtener como resultado de que las dimensiones de una variable con otra se relacionan entre sí (García, 2018; Franco, 2019).

Pérez (2017) realizó una investigación con la finalidad de averiguar si en las variables de interés existe relación, es por ello que decidió trabajar con instituciones públicas de la ciudad de Lima. En esta se planteó como objetivo medir el vínculo que existe entre ambas variables. La muestra fue constituida por 105 profesores. En dicha investigación la encuesta de José Sánchez fue de gran aporte para identificar el grado de bienestar psicológico; y por su parte, el cuestionario propuesto por Meyer y Allen, ayudó a identificar el compromiso organizacional. En los datos adquiridos se corroboró que ambas variables presentan una correlación de manera directa. Sin embargo, se pretendía medir los componentes de cada variable, en la cual se pudo evidenciar que no existe relación entre los componentes de compromiso y el bienestar, obteniendo como resultado significativo que este indicador no tenía una relación directa con la variable independiente.

En una investigación realizada por Escobedo (2017) en la cual pretendía evaluar la correspondencia entre el compromiso y bienestar psicológico en una Municipalidad de Trujillo, tuvo como propósito investigar la correlación que coexiste en las variables de interés, de este modo se usó el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional en 152 colaboradores. En tal sentido, se obtuvo como hallazgos la correlación directa y significativa de las variables.

Por su parte, López (2013) quien realizó un estudio en un instituto público acerca del bienestar psicológico y sus factores, tuvo como finalidad medir el rango de bienestar psicológico en una institución gubernamental con los colaboradores. Dicho estudio se realizó mediante un corte descriptivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo teórico; con 12 sujetos seleccionada mediante un muestreo probabilístico. Los datos recolectados se ejecutaron con el uso del instrumento de Bienestar Psicológica propuesto por Ryff, el cual permitió evaluar las variables. Se concluyó que los rangos de bienestar psicológico en los colaboradores son altos, lo que se refiere a que los examinados se sienten conformes con su estilo de vida,

existe equilibrio entre sus sueños y metas realizadas teniendo en estas una buena valoración personal.

Así mismo López (2015), desarrolló un estudio sobre las variables bienestar psicológico, teniendo como fin medir tal variable en los colaboradores de una organización portuaria. En tal sentido, tal investigación estuvo enfocada cuantitativamente, con corte; teniendo como participantes 72 colaboradores de la empresa portuaria quienes fueron seleccionados por muestreo probabilístico-simple. Se obtuvo la información con la aplicación de dichos cuestionarios referentes al ámbito laboral. Se obtuvo como conclusiones que los trabajadores de dicha portuaria tienen un rango adecuado de bienestar psicológico, esto quiere decir que poseen satisfacción y calidad de vida laboral en su interacción organizacional.

Por otro lado, la investigación relacionada a compromiso laboral desarrollada por Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), detalla cómo población a profesores de un instituto público en México; el fin que tenía era diagnosticar los rangos de dicha variable en la muestra establecida, mediante el cuestionario de Allen y Meyer, compromiso organizacional, se arrojó como resultado que existía un nivel medio de dicha variable.

Es así que en una investigación que realizó OIT (2016), nos menciona que los trabajadores en Europa muestran rasgos de depresión en su vida laboral, esto genera gastos significativos en las organizaciones debido a problemas frecuentes como un alto índice de ausentismo y un nivel bajo de productividad, pérdida de juicios por indemnizaciones por discapacidad, etc. Este problema nos lleva a evaluar las razones de la misma; el bienestar psicológico de los trabajadores es lo primordial para poder ejecutar y concretar las metas propuestas por la organización, como sabemos el colaborador que se encuentra motivado y feliz dentro de la organización demostrara un mejor desenvolvimiento dentro de esta generando y repercutiendo esta actitud en los demás compañeros logrando con esto elevar la productividad laboral (Lundin, Paul y Christensen, 2003).

Habiendo sopesado los antecedentes, es importante recalcar que la finalidad de realizar dicha investigación es brindar aportes acerca de las variables estudiadas, debido a la poca

información que existe de estas en el rubro fúnebre en la ciudad Trujillo; además esta investigación permitirá proponer actividades que contribuyan a la organización para un mejor funcionamiento de esa. Por último, la investigación se realizará en una sola organizacional ya que se cubrirá la totalidad de la muestra que requiere la investigación a trabajar.

Por todo lo expuesto en la investigación es importante plantearse la subsiguiente incógnita ¿Existe correlación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo?; planteándose así como principal fin medir la correlación entre ambas variables; y como fines específicos medir la correspondencia entre compromiso organizacional y las dimensiones del bienestar psicológico.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al método utilizado, encontramos que el estudio se ubica entre los estudios descriptivos, los cuales ayudan a identificar las características, rasgos y propiedades importantes del fenómeno que se intente analizar sin modificar aspectos en las poblaciones donde se realizan las investigaciones (Ato, López & Benavente, 2013).

En cuanto al tipo de investigación el diseño utilizado es transversal tal cual nos menciona Montero y León (2007) que es aquel donde se reúnen a todas las investigaciones en las cuales se utilizan encuestas para describir las poblaciones de estudio teniendo en cuenta que se hagan en un momento único.

2.2. Tabla de operacionalización

Bienestar Psicológico

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
<p>“El bienestar psicológico es poseer un nivel adecuado de satisfacción con la vida por todas las experiencias adquiridas que deben estar caracterizadas por una actitud positiva” (Casullo, 2006).</p>	<p>En esta escala se incluyen ítem relacionados a la aceptación/control, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos.</p>	Aceptación / Control	Aceptación/control (3 ítems)	Ordinal
		Autonomía	Autonomía (3 ítems)	
		Vínculos	Vínculos (3 ítems)	
		Proyectos	Proyectos (4 ítems)	

Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala
<p>“Se describe al compromiso organizacional como el nivel de identificación y colaboración que poseen los trabajadores en una empresa” (Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>En esta escala se incluyen ítem relacionados al compromiso afectivo, continuación y normativo.</p>	Compromiso afectivo	Compromiso afectivos (6 ítems)	Ordinal
		Compromiso de continuación	Compromiso de continuación (6 ítems)	
		Compromiso normativo	Compromiso normativo (6 ítems)	

2.3. Población, muestra y muestreo

Para llevar a cabo la realización de la tesis se trabajó con 300 personas, las cuales vienen hacer la población objetivo, que es la cantidad total de colaboradores que conforman la entidad en la cual se realizó la investigación, dicha población estuvo conformada por personal tanto de sexo femenino como masculino; como se tuvo acceso a toda la población se trabajó con todos los colaboradores, cantidad que resulta apropiada para realizar dicha investigación.

Los tipos de trabajo que desempeñan son como apoyo, técnico, administrativos, jefaturas y gerencias.

El muestreo para recolectar los datos fue por conveniencia, perteneciente al grupo de muestreos no probabilísticos.

En esta investigación se excluyeron a colaboradores, que se encuentren de vacaciones, que estén de descanso semanal, descanso médico, que no sepan leer o escribir, que no logren completar todos los ítems de los cuestionarios y aquellos que de dicha investigación no querían ser partícipes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la realización de dicha investigación se tomaron en cuenta dos encuestas; técnicas que permiten medir las actitudes y conocimiento de la población con la que se realizara la investigación. (López-Roldán y Fachelli, 2015).

El primer instrumento a utilizar permite evaluar la dimensión Compromiso Organizacional, por sus siglas en ingles OCQ que significa Organizational Commitment Questionarie; este nos ayuda a obtener medidas del compromiso organizacional que posee cada individuo en la empresa. Se diseñó y se propuso en Estados unidos por Meyer y Allen en el 1991; el instrumento tiene procedencia de Estados Unido. La aplicación de los protocolos pueden ser evaluada de manera grupal o individual; el instrumento va enfocado para una población entre edades que van desde los 17 años a más, con tiempo estimado de 15 minutos aprox.

El instrumento está clasificado en tres componentes, Componente de continuidad, normativo y afectivo; este instrumento presenta una escala de Likert.

Se utilizó una prueba piloto para la validez ítem-test, en el cual se consiguió un puntaje mayor a 0,20 (Aiken, 2003). En el cual se puede evidenciar que los datos obtenidos son válidos para futuras investigaciones, así mismo se alcanzó una confiabilidad de 0.879 de alfa de cronbach, el cual permite confirmar que la prueba es fiable.

Como segundo instrumento tenemos al BIEPS A, el cual permite evaluar la categoría del bienestar psicológico. Este instrumento se propuso y diseñó en Argentina por Casullo en el 2006. La aplicación del instrumento se realiza de manera grupal o individual, el tiempo estimado para la realización de dicho instrumento es de quince minutos. Este instrumento con tres dimensiones: aceptación/control, vínculos, proyectos y autonomía.

Para realizar el análisis factorial, se utilizó la validez de constructo. Así mismo para medir la confiabilidad de dicho instrumento e utilizo alfa de cronbach el cual arrojo datos aceptables de este.

2.5. Procedimiento

Para concreta la investigación propuesta se procedió a contactar a las autoridades de la organización interesada, con la cual se obtuvo el permiso para el ingreso de la misma, informándoles así los objetivos de dicha investigación.

Seguido a esto se procedió a coordinar con los encargados correspondientes de cada sede, la fecha y hora para la ejecución de la investigación, en la cual se aplicaría los instrumentos mencionados con anterioridad. Dicha aplicación se logró concretar en tres días; el proceso de la ejecución se inició con la presentación del investigador, la cual consistió en dar la bienvenida a los colaboradores y seguido a esto explicarles el motivo de su presencia dentro de esta, así mismo se les menciono que no era obligatorio participar de esta, pero aquellos que deseen colaborar los datos serian totalmente confidenciales, por lo cual se requería su sinceridad al momento de completar todas las preguntas.

2.6. Método de análisis de datos

Como paso principal se tomó en cuenta los datos recolectados, con los cuales se procedió a realizar el análisis correspondiente mediante el vaciado de datos al Excel; luego de ello se prosiguió a ejecutarlo en el programa SPSS versión 25 (Campos, 2018). En la parte descriptiva estadística se tomaron en cuenta la mediana, moda y media, así como la desviación estándar y las de dispersión (Quevedo, 2011). Para la prueba de normalidad se trabajó con Kolmogorov-Smirnov ya que los resultados muestran una distribución anormal. Así mismo se trabajó con Spearman (rs) ($< .05$) para determinar el vínculo que existe entre las variables (Restrepo y González, 2007). Para evaluar la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Y se procedió a evaluar el tamaño del efecto mediante los criterios de Cohen quien determina diferentes tamaños de efecto, grande ($> .50$), mediano ($> .30$), y para tamaño de efecto bajo ($> .10$) (Ledesma, MacBeth & Cortada, 2008).

2.7. Aspectos éticos

Según el artículo 14 planteado en el Código de Ética de Investigación propuesta por la UCV; se menciona que cuando se desea realizar un estudio de investigación aludiendo la institución en la que se desarrolló, debe existir una aprobación por parte de dicha organización. Dicho artículo fue aprobado por la los que conforman el consejo universitario de dicha entidad en el año 2017.

En el estudio de investigación, se presentó una solicitud para poder acceder a la organización; en la cual se tendrá en cuenta la confidencialidad de los datos recogidos por la muestra.

III. RESULTADOS

Mediante la tabla 1, se logra percibir los datos alcanzados del bienestar psicológico, en el cual podemos observar mediante sus descriptivos estadísticos que las dimensiones de dicha variable alcanzan una media mayor a 2.34 y una desviación estándar mayor a .461

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico.

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	Media
Aceptación/control	1	3	.611	2.44
Vínculos	1	3	.609	2.38
Proyectos	1	3	.652	2.34
Autonomía	2	3	.461	2.70

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar

Mediante la tabla 2, se evidencia mediante sus descriptivos estadísticos que las dimensiones del compromiso alcanzan una media mayor a 2.20 y una desviación estándar mayor a .468.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional.

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	Media
Compromiso Afectivo	1	3	.506	2.40
Componente Normativo	1	3	.468	2.29
Componente Continuidad	1	3	.554	2.36

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar

Se percibe en la tabla 3, que las variables de interés alcanzan una correspondencia de spearman de .73, que significa que preexiste una correlación directa y un tamaño del efecto alto entre estas.

Tabla 3

Correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional

	Compromiso organizacional
Bienestar psicológico	.73*

*Nota: ** $p < .01$*

En lo que corresponde a la tabla 4, podemos mencionar que las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional obtienen una correspondencia moderada y un tamaño de efecto moderado.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y compromiso organizacional

Dimensiones de Bienestar psicológico	Compromiso organizacional	IC 95%	
		LI	LS
Aceptación/control	.601	.095	.407
Autonomía	.608	.096	.428
Vínculos	.605	.010	.339
Proyectos	.521	.061	.436

*Nota: IC=Intervalo de confianza; LI=Límite inferior; LS=Límite Superior; $p < **.01$*

IV. DISCUSIÓN

La presente tesis tiene como fin definir la correlación que coexiste en las variables de interés en 270 colaboradores en una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Teniendo en cuenta información que recalca la importancia del bienestar psicológico que posee el individuo en cuanto a la satisfacción que tienen las personas con los estilos de vida que llevan y que definen al compromiso organizacional como la identidad y el involucramiento que tienen los empleados con la empresa y las metas que plantea esta; es que proseguimos a mencionar los resultados, con el fin de sopesar la correspondencia que existe en ambas variables.

En la parte descriptiva se evidencia un bienestar psicológico alto por parte de los colaboradores; lo que nos quiere decir que se sienten en armonía y satisfechos consigo mismos y con las actividades que realizan; dichos resultados concuerdan con las investigaciones de Agudelo (2017) y López (2015) quienes hallaron que el bienestar psicológico se encontraba en un nivel alto.

A lo que refiere el bienestar psicológico y sus dimensiones, se obtienen resultados medios de estos; lo que quiere decir, que los trabajadores poseen en sí mismos una sensación de bienestar en lo que respecta al alcance de las metas, objetivos y proyectos planteados, mostrándose ante la vida motivados.

En cuanto al compromiso organizacional, se observa un nivel medio de este, por lo que se alude que los colaboradores poseen un nivel adecuado de involucramiento con la organización, debido a que sienten como suyos con las metas propuestas por esta.

Respecto al compromiso organizacional y sus dimensiones se encuentra que los trabajadores en la dimensión normativo y de continuación presentan un nivel regular, por lo que se puede deduce que los colaboradores presentan un nivel regular de deseos por continuar en dicha institución; así mismo que existe un nivel regular en cuanto al cumplimiento de las normativas y reglamentos de la organización. Dichos hallazgos tienen gran relación con los recopilados por Escobedo (2017), quien en su estudio realizado halló que en las dimensiones de compromiso organizacional poseen niveles regulares.

En cuanto al nivel de identificación que posee el colaborador con la organización se halló que existe un nivel bajo. Estos datos obtenidos permiten explicar que a niveles más altos de compromiso, existirá mayor identificación por parte de los colaboradores; mientras que a niveles bajo, menor será el vínculo de aquellos colaboradores con la organización por ende si no hay compromiso por parte de los trabajadores menos será el compromiso en cuanto a las metas trazadas por la organización.

Al respecto del objetivo principal planteado en la investigación, mediante los resultados estadísticos podemos observar una correlación directa en las variables. Este hallazgo permite explicar que aquellos colaboradores que demuestran satisfacción con la vida, reflejan un involucramiento dentro de la organización caracterizado por su dinamismo y proactividad en las actividades diarias. Estos resultados se ajustan con los hallados por Pérez (2017) en su estudio realizado con docentes en una escuela educativa pública, en la que halló que entre las variables de estudio existía una relación significativa y directa; así mismo Escobedo (2017) quien, en su investigación realizada con colaboradores de una municipalidad provincial, evidenció que en sus resultados finales las variables poseían una relación directa.

En lo que concierne al resultado de la dimensión aceptación/control y compromiso organizacional, se obtuvo un tamaño de efecto moderado y una positiva correlación; llevando a cabo el primer objetivo específico. Este acierto permite explicar que, a mayor aceptación y valoración sobre las limitaciones, fortalezas que uno tenga de sí mismo, mayor será el involucramiento que tenga el colaborador con la organización.

Dicha investigación es respaldada por el estudio de Pérez (2017) el cual halló una correspondencia significativa y directa en compromiso organizacional y aceptación/control.

Con respecto al segundo objetivo que es determinar en vínculo que poseen los colaboradores al respecto del compromiso organizacional y la dimensión autonomía; se evidencio que las dimensiones poseen un tamaño del efecto moderado y una correlación positiva. Este hallazgo permite explicar que aquellos colaboradores que presenten un adecuado grado de autonomía poseen mayor desenvolvimiento, así mismo poseer una adecuada autonomía permite que el colaborador exprese de manera apropiada sus sentimientos, pensamientos; generando con esto una adecuada relación entre los que conforman la organización.

Este hallazgo es respaldado por la investigación realizada por Maldonado, Ramírez, García & Chairez (2014) quien en un estudio denominado “Compromiso organizacional en un instituto público con docentes” determino que existe correlación entre las variables.

En lo que respecta al compromiso organizacional y la dimensión vínculos, podemos evidenciar que coexiste una relación directa, y un tamaño de efecto moderado. Es decir, aquellos colaboradores que poseen un adecuado bienestar en la dimensión vínculos, evidencian en su interactuar, amabilidad, respeto y empatía, es así que logran entablar dentro de la empresa un adecuado involucramiento debido a que sienten afinidad con los que conforman parte de la organización.

Este hallazgo es respaldado por la investigación realizada por Escobedo (2017) quien en su estudio concluyo que entre el compromiso organizacional y vínculos coexiste una correspondencia directa

Para concluir, a lo que corresponde a la dimensión proyectos y compromiso organizacional; evidenciamos que existe un tamaño de efecto moderado y una correlación positiva. Es decir, aquellos sujetos que experimentan un adecuado bienestar en cuanto al planteamiento de metas, objetivos y proyectos personal, poseen mayor identificación y participación en su organización.

En cuanto a las limitaciones que pudieron incidir en este estudio, es la falta de estudios que existe al respecto sobre las variables en el rubro fúnebre, lo cual genera limitaciones en cuento a la completa comprensión de las mismas.

Otra limitación que se debe tener en cuenta es el tamaño de muestra con la que se trabajó, debido a la falta de disponibilidad de algunos colaboradores, debido al desinterés que evidenciaban.

Se utilizó una muestra por conveniencia, se genera el riesgo de presentar resultados de manera generalizada, por tanto, para próximas investigaciones se recomienda trabajar con un muestreo probabilístico.

V. CONCLUSIONES

1. El cuanto a la correlación que coexiste entre las variables de interés, se evidencia que entre estas coexiste una correlación positiva; entre más o mejor bienestar psicológico demuestren los trabajadores, mayor es el compromiso organizacional.
2. El cuanto a la correlación que preexiste entre la dimensión aceptación/control y compromiso organizacional, se halló una correlación directa, moderada positiva.
3. En los análisis estadísticos se estableció que una correspondencia directa, moderada positiva entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional
4. A los que respecta de la dimensión vínculos y compromiso organizacional se halló una correspondencia directa, moderada positiva.
5. Y por último se halló que coexiste una relación directa, moderada positiva en lo concierne al compromiso organizacional y proyectos.

VI. RECOMENDACIONES

- Utilizar los instrumentos para realizar investigaciones de tipo comparativo.
- Realizar estudios comparativos según géneros.
- Realizar estudios comparativos según antigüedad dentro de la empresa.
- Realizar estudios comparativos según la categoría ocupacional.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Garnica.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, 29.
- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y evaluación*. (11va. Ed.). México: Pearson Educación.
- Arias, Varela, Loli & Quintana. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación de psicología*, 6(2), 13 – 26.
- Ballesteros, P. (2006). *Bienestar psicológico en trabajadores*. Bogotá: Universidad Javeriana.
- Barrantes, B., y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17 (1), 101 – 123
- Campos, C. (2018). *Modelado de ecuaciones estructurales SEM: IBM SPSS AMOS*. IBM SPSS AMOS: Recuperado de: <https://www.ibm.com/pe-es/marketplace/structural-equation-modeling-sem>.
- Casullo, M. (2006). *Bienestar psicológico*. Buenos Aires: Paidós.
- Castro, A. (2009). Bienestar psicológico. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Claire & Bohrt (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Collins, J. y Porras, J. (2002). *Empresas que sobresalen*. Bogotá: Editorial Norma.
- Comité de Ética Central. (2017). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.

- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. & Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico*. *Psicothema*, 18, 572-577. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>.
- Franco, G. (2019). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Escobedo, F. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores de una municipalidad provincial – La Libertad*. (Tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa corporación de servicios básicos SAC, Lima, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Ledesma, R., MacBeth, G. y Cortada, N. (2008). Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- López, A. (2013). *Los factores de bienestar psicológico en los empleados contratados de una institución gubernamental*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- López, S. (2015). *Bienestar psicológico de los trabajadores en una empresa portuaria*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lundin, S., Paul, H. y Chistensen, J. (2003). *Fish! La eficacia de un equipo radica en su capacidad de motivación*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). El compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia Tecnológica*, 1 (47), 12 -18.

- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E. y Agulló, E. (2007). *La Satisfacción y el Bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3376.pdf>
- Márquez & Garatachea (2012). *Actividad física y bienestar subjetivo*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Meyer, P., & Allen, P. (1991). Three components, conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61 – 89
- Millán, A. & D'Aubeterre, M. E. (2011). *Validación de la escala de bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana*. Revista CES Psicología. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia>
- Montero, I., & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 1 (7), 847 – 862
- Newell, S. (2002). *Creating the healthy organization. Well-being, diversity & ethics at work*. Thonson Editores Spain. Madrid.
- Organización Internacional del trabajo (2016). *Panorama laboral 2016, América Latina y el Caribe*. Lima: OIT.
- Quevedo, F. (2011). Measures of central tendency and dispersion. *Estadística aplicada a la investigación en salud*, 11 (3) 3 – 10
- Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Treceava edición ed.). Mexico D.F: Pearson Educación.
- Rodríguez, H. (2016). *Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico*. Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.

Sánchez, J. (2007). *Escala de bienestar psicológico*. Publicaciones de psicología aplicada, TEA ediciones, S.A. Madrid.

Valencia, M. (2005). *El capital humano, otro activo de su empresa*. Entramado.

Veenhoven, R. (2007). *World Database of Happiness, continuous register of scientific research on subjective enjoyment of life*. Holanda: Erasmus Universiteit Rotterdam.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....,

Con número de DNI: acepto participar de la investigación Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, de la señorita Alexa Xiomara Gallo Purizaca.

Día / /

Firma

ANEXO 2

Cuestionario Bienestar Psicológico

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

Sexo: _____

Edad: _____

Tiempo de servicio en la organización: _____

Grado académico: _____

Le pedimos que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta con un aspa en uno de los tres espacios en base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuestas son:

Estoy de acuerdo = 3

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2

Estoy en desacuerdo = 1

No hay respuestas buenas o malas; todas sirven.

Ítems	3	2	1
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3. Me importa pensar que haré en mi futuro.			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			

8. Creo que generalmente me llevo bien con la gente.			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

ANEXO 3

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer J. y Allen N. (1991)

Sexo: _____

Edad: _____

Tiempo de servicio en la organización: _____

Grado académico: _____

A continuación marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su forma de pensar.

Para ello considere las siguientes alternativas:

N°	Ítems	Totalmente en	Moderadamente	Débilmente en	Ni de acuerdo	Débilmente de	Moderadamente	Totalmente de
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte.							
02	Aunque fuera ventajoso para mi, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
03	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
04	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como deseo.							
05	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
06	Sería muy feliz si trabajaré el resto de mi vida en esta organización.							
07	Me sentiría culpable si renuncio a mi organización en este momento.							
08	Esta organización merece mi lealtad.							
09	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							

10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento “emocionalmente							