



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Condiciones de trabajo y su relación con bienestar psicológico
en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Santiago Ortiz, Kiara Mariel (orcid.org/0000-0002-1274-4168)

Taquia Porras, Julia Stefany (orcid.org/0000-0002-0743-9169)

ASESOR:

Dr. Garcia Garcia, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres por apoyarnos y acompañarnos en este proceso de formación, ya que gracias a sus consejos no nos rendimos hasta llegar a cumplir con nuestros objetivos propuestos para el buen desarrollo de nuestro trabajo.

Agradecimiento

Queremos agradecer al docente del curso por guiarnos durante todo el proceso de enseñanza logrando culminar con éxito este importante proyecto de investigación.

Agradecemos a nuestros familiares por apoyarnos en todo lo que nos hemos propuesto ya que sin ellos no estaríamos logrando nuestras metas y sueños.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación de Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico	19
Tabla 2	Correlación de la dimensión organización y método con la variable Bienestar psicológico	20
Tabla 3	Correlación de la dimensión organización y entorno con la variable Bienestar psicológico	21
Tabla 4	Correlación de la dimensión organización y persona con la variable Bienestar psicológico	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental y correlacional, con una población de 200 trabajadores de una empresa privada de Lima. Los instrumentos fueron de acuerdo con nuestras variables que es el cuestionario de Condiciones de trabajo de Blanch y Bienestar psicológico de Ryff. Los resultados que se obtuvieron que si existe una relación positiva moderada entre las variables de Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico, el cual se evidencia en la significancia de ,000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de ,521. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada, en las variables de Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico, dónde se evidencia que los trabajadores se encuentran bien.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, bienestar psicológico, colaboradores.

Abstract

The objective of this research work is to determine if there is a relationship between working conditions and psychological well-being in a private company in Lima, 2022. The type of research is basic, with a non-experimental and correlational design, with a population of 200 workers from a private company from Lima. The instruments were according to our variables, which is the questionnaire of Blanch's Working Conditions and Ryff's Psychological Well-being. The results obtained are that there is a positive moderate positive relationship between the variables of working conditions and psychological well-being, which is evidenced in the significance of .000 and the Spearman correlation coefficient is .521. Concluding that there is a positive moderate correlation, in the variables of working conditions and psychological well-being, where it is evident that the workers are well.

Keywords: Working conditions, psychological well-being, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) manifiesta que en el Perú se han visto problemáticas en relación a los trabajos forzados y la trata de personas con la obtención de sus servicios sin un horario de salida fijo y con la remuneración mínima. El Ministerio Público y la OIT se han reunido para tratar sobre el tema con respecto a su abordaje y atención. Así mismo, la directora de la OIT, Elena Montobbio, indicó que hay una estimación de 25 millones de trabajadores en el mundo que se encuentran laborando en situaciones de explotación, de los cuales el 1.3 millones se encuentran en Latinoamérica.

De acuerdo a la OIT (2019), refiere que uno de los principales problemas en una empresa es tener el empleo de mala calidad, millones de trabajadores se encuentran obligados a trabajar en deficientes condiciones de trabajo, de acuerdo con los datos estadísticos de la OIT, cada año un aproximado de 2 millones 780 mil empleados fallecen a causa de riesgos de seguridad y salud que son relacionados al lugar donde se labora, los accidentes además de tener consecuencias como sufrimiento personal, baja economía, lesiones, enfermedades, ya sean mortales o no. De igual manera OIT, manifiesta que millones de personas se encuentran obligados a laborar en un lugar con deficientes condiciones de trabajo y que tener un empleo no es significado de tener condiciones de vida adecuada, se evidencia que un total de 700,000 millones de personas que tienen un empleo viven en extrema pobreza.

Por otro lado el Ministerio de trabajo (2019), evidenció la mala condición de trabajo que se encuentran en algunas empresas, debido a que en el mes de noviembre se evidenciaron 2 mil 744 informes de accidentes, de un total aproximadamente de 1,625 empresas, el cual aumentó un 15.7% a diferencia del año anterior del mes de noviembre y se mostró una minoría de 12.2% del mes de octubre, donde el 97.01% fueron accidentes no mortales en el trabajo, el 2.30% incidentes peligrosos y el 0.62% accidentes mortales, por ende esto lo relacionan con una seguridad industrial que tiene un sistema de conjunto de técnicas de ingeniería industrial, cabe mencionar que tiene

que seguir procedimiento y protocolos adecuados con el fin de reducir las inseguridades laborales.

Así mismo, en vista de la importancia de estas variables es necesario medirlas, en tal sentido que se ha evidenciado que pocas investigaciones tienen a estas dos variables juntas y otras han realizado todo tipo de ensayos estadísticos, ha sido aplicado ya sea en muestras pequeñas o grandes, es por ello que se realiza la siguiente formulación del problema. ¿Existe relación entre Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico en una Empresa privada de Lima, 2022?.

De acuerdo a la investigación, se encontró justificada teóricamente por medio de una revisión de estudios previos y teorías en relación a las variables, brindando un panorama más extenso de acuerdo a condiciones laborales y bienestar psicológico, consecuentemente, está investigación presenta un valor social, porque contribuye a medir la problemática y conocer la prevalencia, favoreciendo la implementación de taller de programas y de estrategias que permitan mejorar el bienestar laboral y condiciones de trabajo, mejorando de esta manera las condiciones de vida específicamente en una empresa privada de Lima.

En cuanto a los objetivos de esta investigación, se expuso como objetivo general determinar si existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. Seguidamente, se delimitaron tres objetivos específicos: Determinar si existe relación entre organización - método y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022; Determinar si existe relación entre organización-entorno y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. Determinar si existe relación entre Organización-persona y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022.

A continuación, tenemos como Hipótesis: Existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la ejecución del estudio se han tenido en consideración diferentes trabajos previos de antecedentes internacionales:

Mulianga et al. (2022), en su investigación tenía como objetivo analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño de los empleados en las empresas en una muestra de 362 empleados. Su estudio de investigación fue descriptivo-correlacional y usaron un cuestionario de desempeño del empleado. El resultado que muestra en su investigación entre las variables es un $r=0,623$, valor $p=0,000<0,05$ lo que indica que existe una fuerte correlación positiva entre el desempeño y las condiciones de trabajo.

Por otro lado, Gallego y Grisales (2020), tienen como objetivo establecer la relación que existe entre condiciones laborales y satisfacción laboral, realizando un estudio con enfoque cuantitativo, de estudio correlacional, utilizando un cuestionario para satisfacción laboral y la construcción de una encuesta para condiciones de trabajo, el cual la muestra fue de 30 trabajadores de una organización, seguidamente los resultados fueron establecidos por el coeficiente correlacional de Pearson, de acuerdo a condiciones laborales y la situación laboral se correlacionaron de manera adecuada con un $r=0,36$, es decir se encuentra en un nivel bajo y con el $p=0.01$ y llegando a la conclusión de que existe una relación de las dos variables, dónde las condiciones físicas y ambientales, fueron las que presentaron mayor nivel de afectación.

De acuerdo a los autores Campos et al. (2019), en su estudio tuvieron como objetivo precisar la relación entre condiciones de trabajo y salud auto percibida, realizaron un estudio transversal y correlacional en dos florícolas en Ecuador, la población estuvo conformada por 550 empleados y para la recolección de datos utilizaron dos cuestionarios, en cuanto a los resultados existe una asociación estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y salud auto percibida con un $p: 0,047$ y en los resultados de Pearson con $r=0,406$, esto quiere decir que se

encuentra en un nivel moderado, sin embargo, no existe relación con todas las dimensiones de condiciones de trabajo y salud auto percibida, concluyendo de esta manera que, si existe una relación significativa entre salud auto percibida y condiciones de trabajo, según sus respuestas presentan un comportamiento moderado.

De acuerdo a los autores Ramos et al. (2020), en su estudio tuvieron como objetivo determinar la relación entre Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral, realizaron un estudio transversal y correlacional en trabajadores del área Administrativa, la población estuvo conformada por 147 colaboradores, así mismo, utilizaron dos instrumentos que es la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral, en cuanto a los resultados existe una asociación estadísticamente moderada baja, entre las dos variables con un $p: 0,001$ y en los resultados de Pearson con $r=0,34$, de esta manera tuvieron como conclusión que existe una relación baja entre las dos variables..

Por otro lado, en cuanto a unas exhaustivas investigaciones, tenemos los siguientes antecedentes nacionales:

En cuanto a Barreros (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables de condiciones de trabajo y rendimiento laboral, en cuanto a la recolección de datos se usó dos instrumentos en una muestra de 105 trabajadores en Arequipa. Así mismo, tuvo como resultado en cuanto al análisis estadístico se obtuvo un valor de significancia de $p = ,024$ y de la correlación de Spearman un $r=,672$ lo que indica que existe relación moderada entre condiciones de trabajo con rendimiento laboral, concluyendo que ambas variables se relacionan.

Por otro lado, Reaño (2019), tuvo como objetivo establecer la relación de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal administrativo, el diseño fue no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, en cuanto a la recolección de datos utilizó la encuesta y un cuestionario, en los resultados los análisis estadísticos muestran que existe relación positiva entre las dos variables, con una correlación de Pearson $r=0.465$, los valores de significancia bilateral es de $p=0,19$ esto

indica que las dos variables están relacionadas positivamente, concluyendo que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo tienen una relación significativa, que permite evidenciar que al existir mejores condiciones de trabajo, habrá mayor satisfacción laboral.

En cuanto a Auccapure (2019), en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad. Así mismo, su diseño fue no experimental de tipo correlacional con una muestra de 115 trabajadores en el que usaron un instrumento. Su resultado muestra una confiabilidad de $p=0.000$ y una correlación de spearman $r=0,423$. es decir que existe una relación significativa de las dos variables, por lo tanto, ante mayores condiciones de trabajo, mejor será su desempeño laboral.

Melgarejo (2018) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los modos de afrontamiento y el nivel de bienestar psicológico en una municipalidad de puente piedra; su diseño es no experimental de tipo correlacional donde realizó una muestra de 123 colaboradores, así mismo, utilizó dos instrumentos. En cuanto a los resultados de la prueba de spearman obtuvo $Rho=0.755$ y un $p= 0.000 < .05$, lo que muestra que si hubo una relación positiva entre las dos variables.

Según Falcón y Nuñez (2021), en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre bienestar psicológico y desempeño laboral, la investigación fue de tipo correlacional y el diseño es no experimental y transversal, la población fue conformada por 133 trabajadores de una empresa, dónde se utilizó dos instrumentos, que es el Cuestionario de bienestar psicológico y desempeño laboral, que tuvo como resultado con relación a bienestar psicológico y desempeño laboral. Se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,370$ con un nivel de significancia bilateral de 0.01, concluyendo que no existe relación entre las dos variables, pero existe relación entre bienestar psicológico y la dimensión de motivación de desempeño.

Seguidamente mediante investigaciones del sector local, se encuentra los siguientes antecedentes de Lima:

Akamine (2017), tuvo como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, el tipo de investigación fue básico y de nivel correlacional, el cual su población fue 179 trabajadores, teniendo como resultado con un nivel de significancia bilateral de 0.000 y llegando a obtener un coeficiente de correlación de spearman 0.796 y concluyendo que se confirma que Condiciones de trabajo y satisfacción laboral se encuentran directamente relacionadas, teniendo una correlación positiva, el cual se evidencia que la medida de condiciones de trabajo es regular y en satisfacción laboral es baja.

Según Rojas (2020), tiene como objetivo determinar el clima laboral y bienestar psicológico en colaboradores, el tipo de cuantitativo y el nivel de estudio fue correlacional, utilizando un instrumento para cada variable, como el Cuestionario de Clima Organizacional y la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez, obteniendo una muestra de 122 colaboradores, teniendo como resultado del coeficiente de correlación con un $r=0,46$ y el nivel de significancia de $p=0,000$, es decir que el nivel en que se encuentra es moderado, concluyendo que existe relación entre las dos variables de clima laboral y bienestar psicológico.

En cuanto a García (2018), tiene como objetivo en su investigación determinar la relación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de Lima, el diseño de investigación es no experimental y de tipo correlacional, utilizando dos instrumentos que miden las variables, que es la Escala de Bienestar psicológico para adultos y Cuestionario sobre Compromiso organizacional, con una muestra de 100 trabajadores, teniendo como resultado en la correlación de Spearman un $r=0,426$ y con el nivel de significancia de $p=0,01$, concluyendo que existe una relación positiva entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores.

Por otro lado, Vega (2017), tiene como objetivo en su investigación conocer la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, el tipo de investigación es no experimental y de estudio correlacional, utilizando el instrumento de Maslach Burnout Inventory y la Escala de Bienestar psicológico, en una población de 457 colaboradores de una Entidad estatal de Lima, dónde se tuvo como resultado del coeficiente correlaciona con un $r=0,299$, siendo aún significativo para el margen de error de 0.004 y con el nivel de significancia de $p=0,01$, concluyendo que existe una relación significativa inversa negativa entre las dos variables, que nos dice al aumentar el estrés, disminuye el bienestar psicológico.

Seguidamente es importante tener en cuenta diversos conceptos de condiciones de trabajo de acuerdo con diferentes autores, según su punto de vista, dónde Segurado y Agulló (2002), refiere que condiciones de trabajo es una forma segura y saludable de laborar, teniendo organizaciones eficaces, democráticas, siendo capaces de satisfacer las necesidades de los trabajadores y ofreciendo oportunidades de desarrollo personal como profesional, para que ellos puedan crecer en su ambiente de trabajo.

Por otro lado, Blanch (2010), menciona que condiciones de trabajo es la seguridad y salud de un trabajador, que son necesariamente riesgos físicos, que están centrados en los aspectos técnicos y materiales de la organización, dónde se debe incluir medidas de percepciones y valoraciones, así como la satisfacción y el bienestar subjetivo.

En cuanto a Martínez et al. (2013), el concepto de condiciones de trabajo se describe como la característica puesta en un entorno laboral, donde el trabajador se involucra en aspectos tales como temas económicos donde se ve el salario recibido; sociales que refleja el compañerismo y la comunicación que hay entre ellos; ambientales que involucra los aspectos fundamentales como la satisfacción laboral, explotación laboral y los riesgos, y las condiciones ergonómicas que se enlazan con el clima laboral en donde el trabajador desarrolla sus actividades.

En cuanto a Ignacio y Humberto (2006), definen a condiciones de trabajo como los elementos necesarios para mantener un adecuado clima laboral en el que permite que los colaboradores se muestran cómodos, incluyendo instrumentos y materiales que faciliten y garanticen una mejor productividad y satisfacción. Así mismo, también considera al término condiciones como una afectación que puede concurrir en la salud tanto positiva como negativamente. Estas condiciones relacionan las características de la organización, su ambiente y el entorno actual en el que los empleados se desarrollan; podrían ser considerados como un factor de riesgo.

Seguidamente con los conceptos de bienestar psicológico, de acuerdo a los autores Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico es un esfuerzo para que el individuo vaya perfeccionando y cumpliendo con su fortaleza, ello tiene que ver con el propósito de la vida, de tal manera que le aporte a dar significado a su vida, implicando los nuevos retos, realizando esfuerzos para poder superar y de esta manera alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Así mismo, Bradburn (1969) tienen como concepto sobre bienestar psicológico, como el estado mental y emocional que determinara el funcionamiento psíquico de un individuo en cuanto a su paradigma personal y como adecuarse a las exigencias internas y externas en el contexto social y físico. De esta manera, también relaciona el bienestar con las convicciones que dirigen las acciones de cada persona y el recado atribuido a sus experiencias previas. Es decir, relaciona el bienestar con las experiencias aceptadas y asimiladas de manera emocional y cognitiva, con el fin de negar aquellas que se presentan como dificultad y de presentar la habilidad de adaptarse a nuevas situaciones.

En cuanto a García y González (2000), presentó el bienestar psicológico como un expresar positivo y el pensar significativo de la persona en relación a sí mismo, precisando por su naturaleza subjetiva vivencial y la capacidad de relacionarse con los aspectos particulares tanto físico, psíquico y social. De esta manera, el concepto de bienestar psicológico se vincula con las experiencias personales y la proyección

que conlleva hacia el futuro y cómo sigue el balance de las expectativas y los logros hacia el presente.

De acuerdo a Neffa (2015), menciona que las condiciones de trabajo están basadas de acuerdo a los factores socio-técnicos y organizacionales, así mismo, estas condiciones compensan o intensifican aquellos riesgos e impactan en cuanto a la duración en el que trabajan y su organización. De esta manera, presenta una perspectiva con respecto a la calidad de vida laboral más allá de lo social, este autor tiene un mayor interés por constituir un concepto donde la prioridad mayor son los trabajadores; constituye las distintas situaciones en que el trabajador se ve obligado a desenvolverse, siendo el ambiente; la relación interpersonal, el equipamiento de su instrumento y la eficacia que puede brindar entorno a todo. Por ello, la calidad del entorno laboral del trabajador se somete a tales aspectos de las condiciones de trabajo.

Lucas et al. (1996), considera el bienestar psicológico como el estudio del funcionamiento óptimo del ser humano, donde se enfatiza los valores positivos y el desarrollo de aprendizaje con relación a sus potencialidades y el crecimiento personal en respuesta a sus experiencias previas. Así, por lo tanto, se puede conceptualizar como el equilibrio de la perspectiva del sujeto con sus experiencias tanto positivas como negativas y la congruencia con sus valores e ideales.

De acuerdo a García (2005), el hombre alcanza un nivel de satisfacción de acuerdo con las condiciones no sólo externas, sino incluidas las internas y siendo parte de ellas la autovaloración y el orden motivacional. En cuanto a la conformación del área subjetiva del individuo y de acuerdo con la calidad de vida, se presenta un nivel de correspondencia con respecto a sus aspiraciones y expectativas puestas por el sujeto con el fin de obtener logros que ha logrado alcanzar o próximos a alcanzar. Es así que el autor relaciona el bienestar psicológico en el que le da una valoración apropiada a todo lo que ha logrado con una adecuada forma de haber vivido.

Así mismo, es muy importante tener en cuenta diferentes enfoques o modelos, una de las teorías que dieron explicación al bienestar psicológico fue la teoría de la autodeterminación, dónde los autores Ryan y Deci (2000), menciona que está centrada en la motivación, el cual se considera que el bienestar psicológico es una de las formas que en el individuo es proactivo, dirigiéndose al crecimiento psicológico, sin embargo, esto todo puede ser impedido según las condiciones que se presenta la persona, ya sea en el contexto social, laboral u otros.

Seguidamente, Csikszentmihalyi, (1998), en su teoría del flujo, refiere que representa el estado emocional de un individuo que puede tener mientras realice alguna actividad o tarea, relacionado con el aspecto laboral, el bienestar de un trabajador se encuentra en la actividad que realiza y no en la satisfacción o cumplimiento de alguna tarea.

Por otro lado, en la teoría universalista, (Ryan, et al. 1996, como se citó en Castro, 2009), en sus estudios realizados, plantean tres necesidades fundamentales de carácter universal, que son la autonomía, competencia y relaciones, refiriendo que al satisfacer estas tres necesidades intrínsecas, se va concretar que las personas que tienen un adecuado bienestar psicológico con aquellas que tienen claro sus metas.

El modelo multidimensional de Ryff (1989), que está compuesto por seis dimensiones, como auto aceptación, que se centra en la actitud positiva de uno mismo, permitiendo el conocimiento y la aceptación de diferentes aspectos tanto como positivos y negativos, seguidamente las relaciones positivas, se relaciona con la confianza, las relaciones cálidas con otros y la empatía, autonomía, es la independencia que tiene el individuo, del manejo que tiene sobre el dominio del entorno, también se encuentra la dimensión de propósito de la vida, dónde tiene relación con las metas y el sentido que la persona le da a su vida, conjuntamente con su crecimiento personal y profesional, crecimiento personal, es el desarrollo del potencial del individuo mediante las experiencias o estímulos que se le presenta y la última dimensión es dominio de entorno, es decir como la persona crea o selecciona situaciones que le favorezcan sus deseos o necesidades.

Seguidamente abordando teorías sobre condiciones de trabajo, García, et al (2000), menciona que dicho tema incide en la salud laboral, planteando a un nivel que es macroeconómico, ello lo divide en dos partes, uno es la globalización y la interdependencia entre las organizaciones, dónde no toman en cuenta el lugar donde se va a encontrar trabajando un individuo, si tiene buena infraestructura, seguridad, entre otros y la segunda es el proceso de outsourcing, es decir la subcontratación. Estos dos de alguna manera van a afectar intensamente las condiciones de trabajo, el cual van estar asociadas con nuevas formas de organización en el trabajo y con nuevos riesgos ambientales en el centro de trabajo, riesgos psicosociales. Así mismo va generar cambios en la autonomía, en la ejecución de tareas, las funciones que tiene cada trabajador y sus responsabilidades, abarcando las relaciones interpersonales con sus compañeros y el poder adaptarse con las exigencias, cabe mencionar que todo puede tener consecuencias en la salud.

Por otro lado, Blanch et al. (2010), en condiciones de trabajo, se centra en la valoración que se da a los trabajadores y a la empresa, está entorno a una triple relación de la organización con el método, que abarca la regulación y el desarrollo, seguidamente se encuentra el entorno, es decir lo material y lo social y por último con la persona, que está relacionado con el ajuste, persona y adaptación.

Los factores intrínsecos del entorno de un trabajador, como la motivación satisfacción o como insatisfacción va establecer las condiciones de trabajo en el que se encuentra un individuo, Chiavenato (2009), expresa que la motivación de los colaboradores en la empresa se relaciona con dos factores importantes, la primera son los factores higiénicos, dónde está incluido las instalaciones, el ambiente y de manera general las condiciones físicas, estos son las condiciones de trabajo que van a rodear al individuo y el segundo factor es la motivación, esto se relaciona con el perfil de puesto y las actividades que realizan un trabajador según su área o puesto de trabajo, el cual si se obtiene una buena motivación se va generar satisfacción y el aumento de la productividad.

Por otro lado, Neffa (2015), en relación a las condiciones de trabajo menciona que puede contraer ciertos riesgos, como físicos, procedentes del medio ambiente, factores tecnológicos y de seguridad, por ende, divide en dos factores, que con sociotécnicos y organizacionales, el cual estos pueden compensar o como también lo contrario, dónde afectará en el tiempo o duración del trabajo, cambios tecnológicos, el aprendizaje del uso de nuevas tecnologías, el bienestar que ofrece la empresa hacia los trabajadores, el sistema de remuneración, así mismo la presión que puede haber en las restricciones físicas van a desmotivar los esfuerzos físicos que pueda brindar un trabajador, ya sea laborando con posturas penosas, ello presentará una situación agresiva de parte del individuo, como los riesgos del medio ambiente, como realizar actividades bajo presión, ambiente con temperaturas extremas en humedad, que haya una iluminación baja, ruidos fuertes, entre otras, y situaciones que van estar relacionadas con la intensidad de trabajo, como trabajos simples o que sean cortos y monótono, remuneraciones de acuerdo el rendimiento, horas extras de trabajo que sobrepasan el tiempo límite, situaciones donde es interrumpido las horas de descanso, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque parte de un marco teórico y sigue manteniéndose en él, así mismo, tiene como punto importante formular teorías nuevas o modificar las ya existentes, es decir, aumentar o generar conocimientos tanto científicos como filosóficos, pero sin ser sometido a ningún aspecto práctico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño

El diseño fue no experimental. Según Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) refiere que el diseño no experimental, es como aquella investigación en la que el autor no manipula deliberadamente su variable; descriptivo, según Ramos (2020) refiere que, en la investigación descriptiva, busca exponer la presencia del fenómeno en un determinado grupo humano, es decir, tiene la finalidad de definir, clasificar o caracterizar el estudio de caso y basándose en la cuantificación. Así mismo, se utilizó un enfoque cuantitativo.

Por último, correlacional en el que el autor Ramos (2020) refiere como la permisión de registrar los hechos, situaciones y las características de acuerdo con el objetivo del estudio, de esta manera, tiene la finalidad de detallar la relación o conexión entre dos o más variables en una muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Condiciones de trabajo

Definición conceptual: Según Blanch (2010), menciona que condiciones de trabajo es la seguridad y salud de un trabajador, que son necesariamente riesgos físicos, que están centrados en los aspectos técnicos y materiales de la organización, dónde se debe incluir medidas de percepciones y valoraciones, así como la satisfacción y el bienestar subjetivo.

Definición operacional: Blanch et al. (2010), la variable de condiciones de trabajo posee 3 dimensiones: Organización y método, Organización y entorno, y Organización y persona.

Indicadores: En el primer indicador es la regulación (es el tiempo de trabajo y la conciliación), en el segundo indicador es el entorno material (entorno físico, recursos materiales, limpieza, seguridad y prevención de riesgos laborales) y el entorno social (es el compañerismo y respeto) y el último indicador es el ajuste organizacional (es la satisfacción de los intereses, capacidades y expectativas,) y adaptación (es sobre las políticas del centro y valores de la dirección).

Escala de medición: La escala de medición fue de tipo ordinal

Variable 2. Bienestar psicológico

Definición conceptual: De acuerdo con los autores Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico es un esfuerzo para que la persona vaya perfeccionando y cumpliendo con su potencial, ello tiene que ver con el propósito de la vida, de tal manera que le ayude a dar significado a su vida, implicando los nuevos retos.

Definición operacional: La variable de bienestar psicológico posee seis dimensiones. Dominio de entorno, es la eficacia de manera individual, crecimiento personal, propósito en la vida, es la motivación de las acciones, autonomía, es la individualidad, aceptación, que es la actitud positiva y relaciones positivas, mantener la independencia y autoridad (Ryff, 1995).

Indicadores: Autoestima (tener un propósito, motivación para actuar y desarrollarse), propósito (sentido a la vida, motivación para actuar y desarrollarse), individualidad (diferentes ambientes sociales, mantener la independencia y sentarse en las propias convicciones), locus (control interno y ser eficaz), confianza (es mantener lazos cálidos, la empatía y de intimidad con otros) y evolución (es el aprendizaje positivo de la persona).

Escala de medición: La escala de medición es intervalo.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: La presente investigación cuenta con una población de 200 trabajadores de una empresa privada de Lima. Por ello, Arias, et al. (2016) menciona que la población es definida como un universo poblacional accesible, llegando a ser finita en cuanto a la cantidad totalidad, es decir, es un conjunto de grupo de sujetos o elementos en el que se desea estudiar. Por ende, la muestra es censal porque se trabajará con todos los colaboradores.

Criterios de inclusión: Ser colaboradores de la Empresa Privada de Lima, tener una antigüedad mayor a 6 meses, ser del sexo masculino o femenino y mayor de 18 años.

Criterios de exclusión: Que no deseen participar y no rellenen los formularios completos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta, López y Fachelli (2015), refiere que la encuesta es una técnica que se utiliza para recopilar datos precisos y particulares para un proceso de investigación, englobando diseños no experimentales de diferentes investigaciones empíricas, es decir, permite recoger y seleccionar la información importante, con la finalidad que presenta la investigación y utilizando preguntas en forma de cuestionario.

Instrumentos de recolección de datos

Variable 1 condiciones de trabajo: Se utilizó el cuestionario de condiciones de trabajo (qCT) de Blanch, et al. (2010) en 1252 profesionales de la sanidad y educación superior en países iberoamericanos. Este instrumento tiene la finalidad de dimensionar los componentes psicosociales en las organizaciones y cuenta con 43 ítems. Tiene tres dimensiones: organización y método (14 ítems) donde sus indicadores son regulación y desarrollo; organización y entorno (8 ítems) donde sus indicadores son entorno material y de entorno social, y por último organización y persona (22 ítems) donde sus indicadores son ajuste O-P Y adaptación P-O. Este cuestionario puede ser aplicado a personas individuales o colectivos

con una duración de 30 min y con un modelo Likert del 1 (total desacuerdo) al 10 (total acuerdo).

Validez y Confiabilidad original: El cuestionario tiene una validez de 0.96 y con una confiabilidad de 0.87, se realizó la validez mediante el criterio de jueces, el cual se obtuvo como resultado en la prueba de esfericidad de Barlett .001, la medida KMO es de .792, esto indica que al ser > 0.05 y menor que 1, se le considera valor adecuado, por ende, ambos resultados evidencian que es conveniente el análisis factorial, seguidamente en relación a la confiabilidad, 44 ítems sujetos al análisis de Alfa de Cronbach el resultado fue de .992, lo cual indica que el cuestionario de Condiciones de trabajo posee una confiabilidad alta.

Variable 2 bienestar psicológico: Se usó el cuestionario de Bienestar psicológico de Ryff (1995), fue adaptado en la Versión Española por Díaz et al. (2006) y tuvo una adaptación en Perú por Pérez (2017). Este instrumento tiene seis dimensiones positivas, que son la aceptación, que tiene como indicador la actitud positiva, la autoestima y conocimiento de sí (7 ítems), seguidamente está la autonomía que tiene como indicador la individualidad, mantener la independencia y autoridad individual (5 ítems), otra dimensión es dominio de entorno, sus indicadores es control interno y la eficacia (7 ítems), así mismo está las relaciones positivas, sus indicadores son mantener lazos de confianza, empatía y de intimidad con otros (7 ítems), propósito de la vida, sus indicadores es el proyecto, bienestar, buscar sentido a la vida (8 ítems) y la última dimensión es crecimiento personal, sus indicadores es la evolución y el aprendizaje positivo de la persona (5 ítems).

Validez y Confiabilidad original:

Se inició evaluando la validez del contenido del instrumento por medio de una investigación literaria y mediante el criterio de diferentes jueces. Seguidamente se realizó la validez por medio de un análisis de elementos importantes de los ítems, incluyendo en los grupos de cada escala, dividiéndose en tres componentes de las cargas factoriales que son entre .564 y .856, es decir que es considerable.

En relación con la confiabilidad los resultados que se obtuvieron de los niveles se evidenciaron una consistencia interna apropiada con valores de alfa de Cronbach que es .97, en bienestar laboral general y en bienestar psicosocial, .91, efectos colaterales, .93, afectos, .95, competencias, .96, expectativas, .87, somatización y agotamiento y .82, alienación; siendo todas estas correlaciones significativas.

Validez y Confiabilidad actual:

Pérez en su instrumento adaptado en el 2019, realizó la validez por medio de criterio de jueces, determinando que los ítems cumplen con los criterios de contenido, siendo el valor promedio 0.96, indicando alta validez y el valor mínimo de 0.80 y en cuanto a su confiabilidad, se obtuvo ,942 el cual quiere decir que, tiene un nivel alto de consistencia.

3.5. Procedimientos

Se procedió a coordinar con las autoridades de la empresa con relación a la investigación, luego se pasó a solicitar el permiso respectivo, se envió la carta de presentación y se acordó aplicar el instrumento en los momentos de su descanso, una vez que se finiquitó el trámite administrativo, entonces se procede a la recolección de datos. De esta manera se les hace llegar a través de un enlace a la empresa donde se encargaron de compartir a todos sus trabajadores, resaltando el consentimiento informado, lo que autoriza la participación de dicho estudio de investigación. Se dejó en claro que dicha información brindada será confidencial.

Una vez compartido, se recoge toda la información a través del formulario de Google, para procesar los datos estadísticos al SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se traslada la información recogida a un Excel para posteriormente llevarlo al programa estadístico SPSS y determinar la prueba de normalidad, de esta manera establecer el estadístico adecuado para determinar la relación la cual se va a presentar a través de tablas mediante la correlación según Spearman. Así mismo, se procedió a realizar el análisis de datos obtenidos y su interpretación, continuando con la discusión de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los criterios de respeto a la autonomía, cada colaborador que desarrolló este proceso de investigación ha participado de forma voluntaria en los dos instrumentos de Bienestar laboral y Condiciones de trabajo, respondiendo cada ítem de forma libre, haciendo uso de sus propias convicciones y protegiendo la confidencialidad de cada información recabada. En cuanto al concepto de no-maleficencia, en ningún momento se reveló la identidad y no dañó la integridad, se presentó por medio del consentimiento informado donde los participantes estuvieron en anonimato, sin exponer ni dañar su integridad. Con respecto a la beneficencia se tiene como propósito, brindar talleres, programas, estrategias que permitirán mejorar las condiciones de vida del trabajador, Y, por último, en el principio de justicia, se brindó un trato equitativo y sin discriminación con todos los participantes de dicho proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico.

Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico, según Rho de Spearman

Correlación de Pearson	de	,521
Sig. (bilateral)		,000
N		200

En la tabla 1 se observa que la significancia es de ,000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de ,521 lo que evidencia una relación positiva moderada entre la variable Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico, De esta manera se rechaza la hipótesis nula

Tabla 2

Correlación de la Dimensión organización y método con la variable Bienestar psicológico.

Dimensión organización y método con la variable Bienestar psicológico, según Rho de Spearman	
Coefficiente de correlación	,563
Sig. (bilateral)	,000
N	200

En la tabla 2 se observa que la significancia es de ,000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de ,563 lo que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión de organización-método y bienestar psicológico.

Tabla 3

Correlación de la dimensión organización y entorno con la variable Bienestar psicológico.

Dimensión organización y entorno con la variable Bienestar psicológico, según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	,620
Sig.(bilateral)	,000
N	200

En la tabla 3 se observa que la significancia es de ,000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de ,620 lo que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión de organización-entorno y bienestar psicológico.

Tabla 4

Correlación de la dimensión organización y persona con la variable Bienestar psicológico.

Dimensión organización y persona con la variable Bienestar psicológico, según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación	,649
Sig. (bilateral)	,000
N	200

En la tabla 4 se observa que la significancia es de ,000 y el coeficiente de correlación de Spearman es de ,649 lo que evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión de organización-personal y Bienestar psicológico

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se concluye que existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico, con ,521 de acuerdo a la correlación de Spearman, este resultado concuerda con los resultados obtenidos de Ramos et al. (2020), de modo que al tener un mayor nivel de bienestar psicológico se tendrá como resultado mayor satisfacción laboral, En este sentido García et al. (2000), en su teoría de condiciones de trabajo menciona que dicho tema incide en la salud laboral, planteandoa un nivel que es macroeconómico, ello lo divide en dos partes, uno es la globalización y la interdependencia entre las organizaciones, por otro lado, Ryan y Deci (2000), en su teoría del bienestar psicológico, menciona que está centrada en la motivación, es una de las formas que el individuo es proactivo, dirigiéndose al crecimiento psicológico, por ende, se evidencia mediante las respuestas de los trabajadores que se encuentran laborando de manera segura, en relación a la infraestructura, los materiales y teniendo una relación óptima de comunicación con los jefes y compañeros, dónde la empresa no solamente se preocupa por la seguridad y salud de los trabajadores sino también de lo psicológico, entonces, si las variables se dan de manera óptima, estas aumentarán y si es deficiente, ambas variables bajarán.

Seguidamente en relación al objetivo específico sobre la dimensión de organización y método con la variable bienestar psicológico , se observa que existe una correlación positiva moderada, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman es ,563, de acuerdo a García (2018) en su investigación de bienestar psicológico y compromiso organizacional, existe relación entre las dos variables y según como se encuentren el bienestar psicológico, afectará de manera positiva o negativa en el compromiso organizacional de los trabajadores, por otro lado, Csikszentmihalyi, (1998), en su teoría del flujo, refiere que representa el estado emocional de un individuo que puede tener mientras realice alguna actividad o tarea, relacionado con el aspecto laboral, seguidamente a Blanch et al. (2010), en condiciones de trabajo, se centra en la valoración que se da a los trabajadores y a la empresa, está entorno a una triple relación de la organización con el método, que abarca la regulación y el desarrollo, por

ende, los trabajadores se encuentran satisfechos en relación con el tiempo, los horarios de trabajo, en su organización de actividades, la remuneración, las oportunidades que le brinda la empresa y sobre todo en la relación con los trabajadores y los jefes de áreas, de esta manera la población no se ve afectada.

En cuanto al segundo objetivo específico de la dimensión de organización y entorno con la variable de bienestar psicológico, tiene un resultado de ,620 de acuerdo con la correlación de Spearman, presentando una correlación positiva moderada. Esto concuerda con su investigación de Akamine (2017), que tuvo como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, teniendo como resultado una correlación positiva. En cuanto a Blanch et al. (2010) menciona que las condiciones de trabajo son esenciales para que el individuo brinde un resultado óptimo, por otro lado, Castro (2009), en sus estudios realizados, plantean tres necesidades fundamentales de carácter universal, que son la autonomía, competencia y relaciones, refiriendo que, al satisfacer estas tres necesidades intrínsecas, se va concretar que las personas que tienen un adecuado bienestar psicológico con aquellas que tienen claro sus metas. Todo ello de alguna manera afectaría intensamente las condiciones de trabajo como también el poder adaptarse a las exigencias, por ende, se evidencia a través de los datos arrojados de los participantes que el gerente general se encarga por la seguridad de sus trabajadores y la prevención de posibles riesgos que puede presentarse en la empresa, velando por su bienestar tanto físico como psicológico.

Finalmente, al tercer objetivo específico de la dimensión de organización y persona con la variable bienestar psicológico, tiene un resultado de ,649 de acuerdo a la correlación de Spearman, presentando una correlación positiva moderada, por ello, estos resultados concuerda con su investigación del autor Reaño (2019) que existe una relación positiva entre las dos variables de condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en el que infiere que si existen mejores condiciones habrá mayor satisfacción laboral. De esta manera, Blanch et al. (2010) en condiciones de trabajo, se centra en la valoración que da a los trabajadores, está se relaciona con el ajuste, persona y la adaptación que puede existir dentro de una organización.

Así mismo, Ryff y Keyes (1995), interpreta que el bienestar psicológico es un esfuerzo para que la persona vaya perfeccionando y cumpliendo con su potencial, ello tiene que ver con el propósito de la vida, de tal manera que le ayude a dar significado a su vida, implicando nuevos retos para poder superar y de esta manera alcanzar las metas y objetivos propuestos. Por ello, un buen entorno laboral se basa en la calidad en que la empresa se encarga y responsabiliza para que sus empleados se encuentren satisfechos en cuanto al clima, el ambiente y de manera general las condiciones físicas y sociales, de esa manera habrá un mayor bienestar psicológico. Por ende, se evidencia por medio de los datos descriptivos que los trabajadores se encuentran satisfechos en el lugar donde laboran ya que presentan un adecuado clima laboral para su crecimiento personal, así mismo, sus capacidades y competencias son desarrolladas a gusto y sus intereses son respondidas de manera favorable, demostrando buenas condiciones de trabajo y bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En la presente investigación existe una correlación positiva moderada, en las variables de condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, se evidencia que los trabajadores se encuentran con adecuados materiales de trabajo, con el ambiente, la infraestructura, los servicios de instalación, entre otros, y en bienestar psicológico de los trabajadores, se encuentran en nivel alto, generando mejoras en la empresa.

Segunda: Seguidamente en la relación con la dimensión Organización y método con bienestar psicológico, se evidencia una relación positiva moderada. Debido a esto, los trabajadores se encuentran conformes en relación al tiempo de su trabajo, en su organización de actividades y en la comunicación y relación con los trabajadores de la empresa, incluyendo su bienestar emocional.

Tercera: Posteriormente con la dimensión organización y persona con bienestar psicológico, se evidencia una relación positiva moderada. Por lo cual, los empleados se encuentran conforme con la protección que les otorga la empresa, y la ayuda que brinda a cada uno para que puedan adaptarse a nuevas exigencias, garantizando una producción satisfactoria y velando por su bienestar psicológico.

Cuarta: Finalmente, con la dimensión organización y persona con bienestar psicológico, se evidencia una relación positiva moderada. Por ello, si las necesidades como trabajadores siguen siendo respondidas de acuerdo a cada colaborador, tales como el crecimiento personal, el clima laboral y el de reforzar sus capacidades y competencias, lograra que presente un mayor interés en cuanto a sus áreas y una mayor motivación por la calidad de sus trabajos, tomando de ese punto buena relación en cuanto sus condiciones de trabajo y el bienestar psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al gerente general de la empresa, seguir manteniendo las adecuadas condiciones de trabajo, puesto que se ve reflejado en los trabajadores y su bienestar psicológico, de esta manera seguir obteniendo resultados favorables de productividad para la empresa y para la estabilidad emocional de los trabajadores.

Segunda: Se recomienda al gerente mejorar en la organización y método de sus trabajadores en relación a su tiempo de trabajo, horarios y sobre todo con la comunicación y relación con los jefes de áreas, de esta manera los trabajadores sigan generando mayor productividad y eficiencia, ya sea mediante charlas o talleres.

Tercera: Al director de la empresa seguir velando por la seguridad de sus trabajadores en cuestión de actividades de prevención de posibles riesgos como también permitir mantener los niveles altos de bienestar psicológico.

Cuarta: Al gerente general seguir implementando estrategias de crecimiento personal y profesional en los trabajadores con la finalidad de aumentar conocimientos, habilidades y destrezas, de esta manera los colaboradores sean más competentes y capaces de adaptarse a situaciones más complejas.

REFERENCIAS

- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. Integración. 2. 195-210.
<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212/18> 2
- Araujo, V y Savignon, A (2018). Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana. Revista Cubana Educación Superior. 2.178-188.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14218.pdf>
- Arias, J; Villasis, M y Miranda, M (2016) El protocolo de investigación III: La población de estudio. Revista Alergia México. 63(2) pp.201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Akamine, M. (2017). Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral en el personal administrativo. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanch, J. Sahagún, M y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de trabajo. Universidad Autónoma de Barcelona.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002
- Bradburn, N. (1969). The structure of psychological well-being. Aldine publishing company.
https://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf

- Falcón, K y Nuñez, E. (2021). *Bienestar psicológico y Desempeño laboral en los colaboradores de una empresa*. Universidad Tecnológica del Perú
<https://es.scribd.com/document/578859340/Tesis-Bienestar-Psicologico-y-Desempeno-Laboral-Empresa-Publicidad-Carba>
- Barreros, D (2020). Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en trabajadores de la Municipalidad de Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12096/Rla_rqum%26bahudp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, M; Bermúdez, G y García, C (2019). Reliability and validity of the scale of labor welfare. *Revista de investigación académica sin fronteras: División de ciencias económicas y sociales*.
<http://repositorioinstitucional.uson.mx/handle/unison/5361>
- Castro, A. (2009). *Bienestar psicológico: Cuatro Décadas de progreso*. *Revista Interuniversitaria de formación del Profesorado*, Vol 23. 66(23), 43-72.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
- Campos, Y. Gravia, A. Jarrín, V. (2019). *Condiciones de trabajo relacionadas con su salud autopercebida*. Vol. 40. *Revistas Espacios*. Ecuador.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3892>
- Chiavenato, I, (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores. México.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Csikszentmihalyi, M, (1998). *Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life*. Claremont Graduate University.

https://www.researchgate.net/publication/200026151_Finding_Flow_The_Psychology_of_Engagement_With_Everyday_Life

Daddie, J; Lekia, N; Omyimyechi, F y Princewill, O (2018). Employee welfare: schemes and worker performance: A study of selected insurance firms in Portharcourt. *Advance Research Journal of Multidisciplinary Discoveries*. 30(1) pp. 01-09.

<http://www.journalresearchijf.com/wp-content/uploads/EMPLOYEE-WELFARE-SCHEMES-AND-WORKER-PERFORMANCE-A-STUDY-PP-01-09.pdf>

García, C. (2005). Bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida.

Revista electrónica de psicología iztacala. 8(2)

<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1v ol8no2.pdf>

Gallego, L, Grisales, M. (2020). *Condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una Empresa del sector privado*. Universidad Católica de Pereira. Colombia.

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

García, A. Benavides, F y Ruiz, C, (2000). *Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo*. Barcelona España.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3440185&pid=S1657-9267200700010001100011&lng=pt

García, J. (2018). Bienestar psicológico y Compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios básicos. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia>

_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, V y Conzález, I. (2000). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de medicina general integral*. 16(6), 586-592
<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>

Guillén, O y Valderrama, S. (2015). Guía para elaborar la tesis universitaria de la escuela de posgrado.

[https://www.google.com/search?q=Guill%C3%A9n+y+Valderrama+\(2015\)&rlz=1C1CHBF_esPE891PE891&oq=Guill%C3%A9n+y+Valderrama+\(2015\)&aqs=Chrome69i57.791j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Guill%C3%A9n+y+Valderrama+(2015)&rlz=1C1CHBF_esPE891PE891&oq=Guill%C3%A9n+y+Valderrama+(2015)&aqs=Chrome69i57.791j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Universidad Nacional Autónoma. Ciudad de México

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Lucas, R; Diener, E y Suh, E. (1996) Discriminant validity of well-being measures. *Journal of personality and social psychology*. 71(3). 616-628.

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.71.3.616>

Martínez, L; Oviedo, O y Luna, C (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*. 29(3). 542-580.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>

Melgarejo (2018). Afrontamiento al estrés y Bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la Municipalidad de Puente Piedra 2017. (Tesis de maestría)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14401/Melgarejo_UCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ministerio de trabajo, (2019). *Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/476740/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_NOVIEMBRE_2019_opt_compressed.pdf
- Mulianga, C; Chebet, S y Mutinda. J. (2020). Working conditions and employee performance in operating sugar manufacturing firms in in westernkenya. *Journal of human resource and leadership*. 7(1). 8-19
<https://www.iprjb.org/journals/index.php/JHRL/article/view/1443>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Centro de estudios e investigación laborales. Buenos aires-Argentina.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia América*. Vol 9(3).
<file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetLosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Ramos, D., Coral, J., Villota, K. et al. (2020). *Salud Laboral en Administrativos de Educación Superior: Relación entre Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral*. Universidad Simón Bolívar, Colombia.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Reaño, R. (2019). *Relación entre Condiciones de trabajo y la Satisfacción Laboral del personal Administrativo*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa-Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Rojas, M. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una Universidad privada de Lima Sur*. Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4272/M-COMP-T030_08869825_M%20%20%20ROJAS%20RODRIGUEZ%20MIRTHA%20MARCELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, R. y Deci, E. (2000). *La Teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, en el desarrollo social*. Vol. 55, 68(78). University of Rochester. http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsy ch.pdf

Ryff, C. (1989). *Happiness is Everything, or is it?, Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. *Journal of personality and Social Psychology*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1029.4536&rep=rep1&type=pdf>

Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of Psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*. 69(4). <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.407.1311&rep=rep1&type=pdf>

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Revista Psicothema* 14(4). <https://www.psychothema.com/pdf/806.pdf>

SIOP, (2018). Principales problemas del ámbito laboral que deberían abordar las ~~empes~~ http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7516

Organización Internacional del Trabajo (2021). Ministerio Público de Perú y OIT presentan Protocolo de Actuación Fiscal para el abordaje de los casos de trabajo forzoso. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_814866/lang--es/index.htm

Organización Internacional del trabajo (2019). Condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions/>

Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227- 232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Ramos, A; Coral, J; Villota, K; Cabrera, C; Herrera, J y Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 39(2). 237-245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/html/>

Uribe, J y Humberto, C. (2006). Informalidad laboral en Colombia, 1988-2000: evolución, teorías y modelos. Colombia: Cali. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RsvtagDnA_4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=TEORIAS+SOBRE+CONDICIONES+LABORALES&ots=a4WA7VorGO&sig=2HGk52nrX5VvSAq6WwFNzbVPXE0#v=onepage&q&f=false

Vega, E, (2017). Relación entre el Síndrome de Burnout y Bienestar psicológico en los colaboradores de una Entidad estatal. Universidad Ricardo Palma, Lima. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1499/ECVEGADV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización de la variable de la Escala de Condiciones de Trabajo (QCT) y Bienestar psicológico (BP)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico es un esfuerzo para que la persona vaya perfeccionando y cumpliendo con su potencial, ello tiene que ver con el propósito de la vida, de tal manera que le ayude a dar significado a su vida, implicando los nuevos retos	Según (Ryff, 1995), el bienestar psicológico posee seis dimensiones.	Autoaceptación	-Reconocer defectos -Reconocer virtudes	1-2-3-4-5-6-7	intervalo
			Relaciones positivas	-Relaciones amicales -Social	8-9-10-11-12-13	
			Autonomía	-Confianza -Decisión	14-15-16-17	
			Dominio del entorno	-Adaptabilidad -Responsabilidad	18-19-20-21-21-23	
			Propósito en la vida	-Objetivos -Metas	24-25-26-27-28-29-30-31	
			Crecimiento personal	-Aprendizaje -Desafíos -Experiencias	31-33-34-35	

<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Blanch (2010), menciona que condiciones de trabajo es la seguridad y salud de un trabajador, que son necesariamente riesgos físicos, que están centrados en los aspectos técnicos y materiales de la organización, dónde se debe incluir medidas de percepciones y valoraciones, así como la satisfacción y el bienestar subjetivo.</p>	<p>Según Blanch, et al. (2010), las condiciones de trabajo poseen tres dimensiones.</p>	<p>Organización y Método</p> <p>Organización y entorno</p> <p>Organización y persona</p>	<p>-Regulación</p> <p>-Desarrollo</p> <p>-Material</p> <p>-Social</p> <p>-Ajuste</p> <p>-Adaptación</p>	<p>1-2-3-4-5-6</p> <p>7-8-9-10-11-12-13-14</p> <p>15-16-17-18</p> <p>19-20-21-22-23-24</p> <p>25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37</p> <p>38-39-40-41-42-43-44</p>	
-------------------------------	--	---	--	---	--	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia de la variable de la Escala de Condiciones de Trabajo (QCT) y Bienestar psicológico (BP)

Problema General	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Existe relación entre Condiciones de trabajo y Bienestar psicológico en una Empresa privada de Lima, 2022?</p>	<p>General: Determinar si existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si existe relación entre organización - método y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. 2. Determinar si existe relación entre organización-entorno y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. 3. Determinar si existe relación entre Organización-persona y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022. 	<p>General: Existe relación entre condiciones de trabajo y bienestar psicológico en una empresa privada de Lima, 2022.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Básico</p> <p>Población y muestra: 200 colaboradores de una empresa privada.</p> <p>Instrumentos: QCT BP</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

Instrucciones:

Marque con una (x) la respuesta que considere de acuerdo a su criterio.

Valores los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro...

Valor Pésimo Valor Óptimo

Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descanso, etc)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conciliación trabajo-vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro....

Valor Pésimo Valor Óptimo

Autonomía de la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evaluación del rendimiento profesional por la inst.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apoyorecibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

Valor Pésimo Valor Óptimo

Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

Valor Pésimo Valor Óptimo

Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La actual organización del trabajo de mi centro....

Desacuerdo Total Acuerdo

Satisface mis intereses	1	2	3	4	5	6	7
Me exige según mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7
Responde a mis necesidades	1	2	3	4	5	6	7
Encaja con mis expectativas	1	2	3	4	5	6	7
Se ajusta a mis aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7
Concuere da con mis valores	1	2	3	4	5	6	7
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	1	2	3	4	5	6	7
Estimula mi compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7
Me permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5	6	7
Me motiva a trabajar	1	2	3	4	5	6	7
Me da sensación de libertad	1	2	3	4	5	6	7
Me hace crecer personalmente me permite desarrollar mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7

Me proporciona identidad	1	2	3 4	5 6	7
Me hace sentir útil	1	2	3 4	5 6	7

Ante las demandas de mi organización...

Desacuerdo Total Acuerdo

Me adapto a la política del centro	1	2 3 4	5 6	7
Asumo los valores de la dirección	1	2 3 4	5 6	7
Acepto que digan cómo debo hacer mi trabajo	1	2 3 4	5 6	7
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	1	2 3 4	5 6	7
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	1	2 3 4	5 6	7
Aplicó el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	1	2 3 4	5 6	7
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	1	2 3 4	5 6	7

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

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

1 = Totalmente desacuerdo

2 = Poco de acuerdo

3 = Moderadamente de acuerdo

4 = Muy de acuerdo

5 = Bastante de acuerdo

6 = Totalmente de acuerdo

Items						
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						

21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27. Mis amigos pueden confiar en mí						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29. Tomé acciones ante las metas que me planteo						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34. Es importante tener amigos						

35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto

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

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Condiciones de trabajo

Validez y Confiabilidad original:

El cuestionario tiene una validez de 0.96 y con una confiabilidad de 0.87.

Validez y confiabilidad actual:

Se realizó la validez mediante el criterio de jueces, el cual se obtuvo como resultado en la prueba de esfericidad de Barlett .001, la medida KMO es de .792, esto indica que al ser > 0.05 y menor que 1, se le considera valor adecuado, por ende, ambos resultados evidencian que es conveniente el análisis factorial.

Seguidamente en relación a la confiabilidad, 44 ítems sujetos al análisis de Alfa de cronbach el resultado fue de .992, lo cual indica que el cuestionario de Condiciones de trabajo posee una confiabilidad alta.

Bienestar psicológico

Validez y Confiabilidad original:

Con respecto a la validez, al inicio del proceso, se evaluó la validez de contenido del instrumento a través de una exploración literaria y mediante un consejo de jueces, por ende, los resultados oscilan entre .564 y .856, lo cual es considerable.

Con respecto a la confiabilidad como resultados dentro de los puntajes de los niveles revelaron una consistencia interna favorable con valores de alfa de Cronbach comprendidos entre 0.97

Validez y Confiabilidad actual:

Pérez en su instrumento adaptado en el 2019, realizó la validez por medio de criterio de jueces, determinando que los ítems cumplen con los criterios de contenido, siendo el valor promedio 0.96, indicando alta validez y el valor mínimo

de 0.80 y en cuanto a su confiabilidad, se obtuvo ,942 el cual quiere decir que, tiene un nivel alto de consistencia.

Anexo 5: Prueba de distribución de datos

Prueba de normalidad

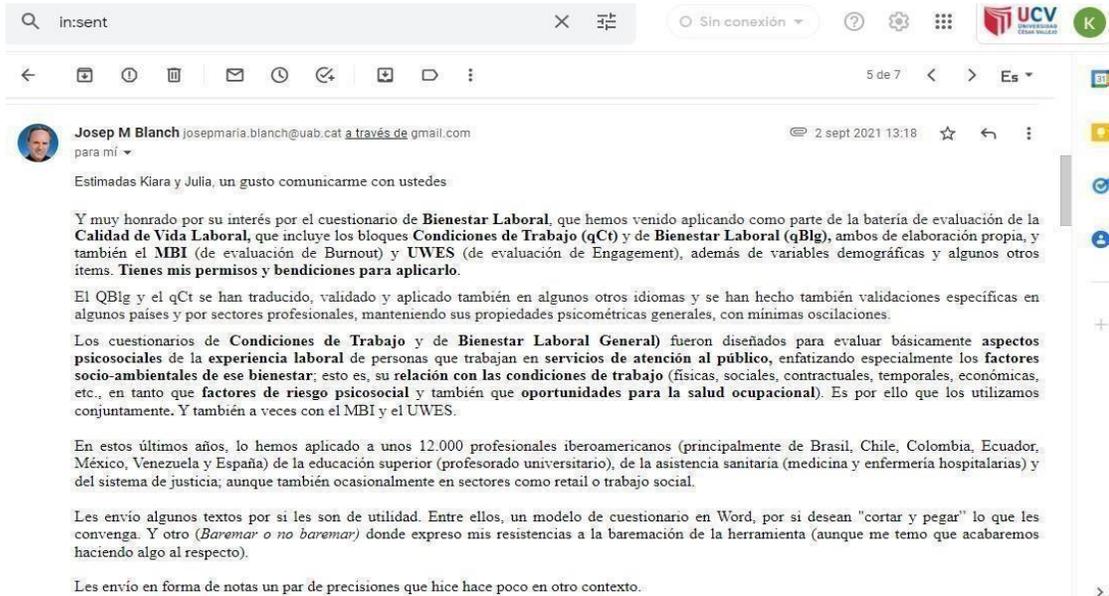
Kolmogorov-Smirnov ^a			
		Estadístico	Sig.
VAR	1	,324	,000
			55
	2	,267	,000
			93
	3	,408	,000
			52

En la tabla se observa que la población es mayor a 200, por ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-smirnov, así mismo se obtuvo una sig<0.05, es decir que se rechaza la hipótesis nula y se aplica la estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

Anexo 6: Autorización de aplicación de los instrumentos

Autorización de los autores de los instrumentos de condiciones de trabajo y Bienestar Laboral.

Cuestionario de condiciones de trabajo (QCT)



in:sent

Sin conexión

UCV

5 de 7

Josep M Blanch josepmaria.blanch@uab.cat a través de gmail.com para mí

2 sept 2021 13:18

Estimadas Kiara y Julia, un gusto comunicarme con ustedes

Y muy honrado por su interés por el cuestionario de **Bienestar Laboral**, que hemos venido aplicando como parte de la batería de evaluación de la **Calidad de Vida Laboral**, que incluye los bloques **Condiciones de Trabajo (qCt)** y de **Bienestar Laboral (qBlg)**, ambos de elaboración propia, y también el **MBI** (de evaluación de Burnout) y **UWES** (de evaluación de Engagement), además de variables demográficas y algunos otros ítems. **Tienes mis permisos y bendiciones para aplicarlo.**

El **QBlg** y el **qCt** se han traducido, validado y aplicado también en algunos otros idiomas y se han hecho también validaciones específicas en algunos países y por sectores profesionales, manteniendo sus propiedades psicométricas generales, con mínimas oscilaciones.

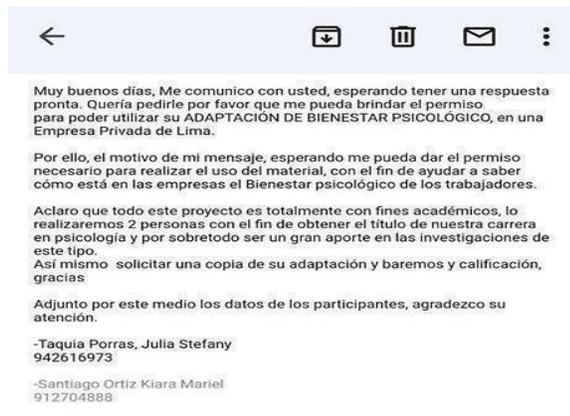
Los cuestionarios de **Condiciones de Trabajo** y de **Bienestar Laboral General** fueron diseñados para evaluar básicamente **aspectos psicosociales de la experiencia laboral** de personas que trabajan en **servicios de atención al público**, enfatizando especialmente los **factores socio-ambientales de ese bienestar**; esto es, su **relación con las condiciones de trabajo** (físicas, sociales, contractuales, temporales, económicas, etc., en tanto que **factores de riesgo psicosocial** y también que **oportunidades para la salud ocupacional**). Es por ello que los utilizamos conjuntamente. Y también a veces con el **MBI** y el **UWES**.

En estos últimos años, lo hemos aplicado a unos 12.000 profesionales iberoamericanos (principalmente de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Venezuela y España) de la educación superior (profesorado universitario), de la asistencia sanitaria (medicina y enfermería hospitalarias) y del sistema de justicia; aunque también ocasionalmente en sectores como retail o trabajo social.

Les envío algunos textos por si les son de utilidad. Entre ellos, un modelo de cuestionario en Word, por si desean "cortar y pegar" lo que les convenga. Y otro (*Baremar o no baremar*) donde expreso mis resistencias a la baremación de la herramienta (aunque me temo que acabaremos haciendo algo al respecto).

Les envío en forma de notas un par de precisiones que hice hace poco en otro contexto.

Cuestionario de Bienestar psicológico (BP).



Muy buenos días, Me comunico con usted, esperando tener una respuesta pronta. Quería pedirle por favor que me pueda brindar el permiso para poder utilizar su ADAPTACIÓN DE BIENESTAR PSICOLÓGICO, en una Empresa Privada de Lima.

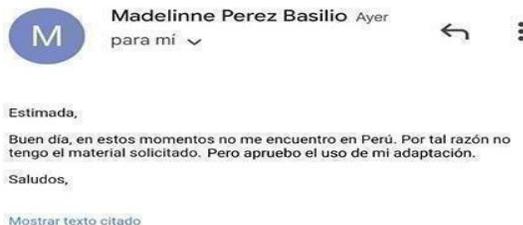
Por ello, el motivo de mi mensaje, esperando me pueda dar el permiso necesario para realizar el uso del material, con el fin de ayudar a saber cómo está en las empresas el Bienestar psicológico de los trabajadores.

Aclaro que todo este proyecto es totalmente con fines académicos, lo realizaremos 2 personas con el fin de obtener el título de nuestra carrera en psicología y por sobretodo ser un gran aporte en las investigaciones de este tipo. Así mismo solicitar una copia de su adaptación y baremos y calificación, gracias

Adjunto por este medio los datos de los participantes, agradezco su atención.

-Taquia Porras, Julia Stefany
942616973

-Santiago Ortiz Kiara Mariel
912704888



Madelinne Perez Basilio Ayer para mí

Estimada,

Buen día, en estos momentos no me encuentro en Perú. Por tal razón no tengo el material solicitado. Pero apruebo el uso de mi adaptación.

Saludos,

Mostrar texto citado

Anexo 7: Autorización de aplicación de los instrumentos en una empresaprivada.

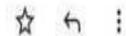


HOLA, ADJUNTO LA CARTA DE PRESENTACIÓN DE LAS ESTUDIANTES PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, AGRADEZCO SU GENTILEZA.



Walter Canahualpa Valentin

22:36 (hace 3 minutos)



para mí ▾

Buenas tardes señoritas, con lo expuesto en el documento, tienen el permiso de realizar los cuestionarios de su investigación en mi empresa con mis trabajadores. Muchos éxitos.

Anexo 8: Consentimiento informado

Sección 2 de 10

Consentimiento informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del presente Proyecto de investigación " Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2022".
Entiendo el carácter voluntario de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos.

Por lo descrito anteriormente, expreso mi respuesta a la siguiente pregunta: ¿Acepta participar en esta investigación? *

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 10

Condiciones de trabajo y su relación con Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2022.

Descripción (opcional)

Anexo 9: Resultados de la prueba piloto del instrumento del Cuestionario de Condiciones de trabajo.

Validez de constructo a través del método de análisis factorial del Cuestionario de condiciones de trabajo.

Índices		
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig.	.001
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.792

En la tabla se aprecia que la prueba de esfericidad de Barlett = .001 es significativa ya que es < .05, lo cual nos permite avanzar con los próximos análisis realizados, ya que si fuera mayor el resultado no sería aceptable y no podríamos continuar con el análisis. Asimismo, la medida KMO = .792 lo cual indica que al ser > 0.05 y menor que 1 se le considera un valor adecuado y la muestra es adecuada para aplicar el análisis factorial. Por lo cual ambos resultados evidencian que es conveniente el análisis factorial.

Confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach del Cuestionario de condiciones de trabajo.

	Alfa de Cronbach(α)	N° elementos
Procrastinación Académica	,992	44

En la tabla se muestra que de 44 ítems sujetos al análisis de Alfa de Cronbach el resultado fue de .992 lo cual indica que el Cuestionario de condiciones de trabajo posee una confiabilidad alta.

Anexo 10: Certificado de validez de contenido de la Escala de Condiciones de trabajo.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Noel Bravo Gina Paola

DNI: 40435400

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicólogo Organizacional	1998. 2003
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Viva G&M	Psicóloga capacitadora	Ay paseo de la república Surquillo	2014 – actualidad	Elaboración de programas de intervención, talleres y capacitación.
02	ATP	Psicóloga	Ay Javier prado san Isidro	2006 a 2014	Evaluación y selección de personal
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

NOEL BRAVO GINA PAOLA
PSICÓLOGA
C. P. N. 10355

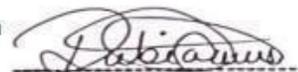
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO**Observaciones:** _____**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg. **CRUZ VILCHEZ RUBI AZUCENA****DNI 44636866****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2019 - 2021
02	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA	2018 - 2022	DOCENCIA
02	CICSA PERU	ANALISTA RRHH	LIMA	2017- 2018	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
03	CDA LINDLEY	ANALISTA GTH	LIMA	2015 - 2017	GESTION DEL TALENTO HUMANO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
LIC. Rubi Azucena Cruz Vilchez
Psicóloga
C.Ps. P. 22126

27 de noviembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Binda Casas Cecilia**DNI: **07617069****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2005 - 2010
02	Universidad de San Martín	Psicología del Trabajo y las Organizaciones	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Banco de la Nación	Analista de reclutamiento y selección de personal	San Isidro	2015 – 2017	-Diagnóstico de necesidades -Publicación en bolsas de trabajo -Evaluaciones -Dinámicas
02	Ministerio de la Mujer – Programa Aurora	Analista de reclutamiento y selección de personal	Lima Cercado	2019 – 2020	-Depuración curricular -Evaluaciones -Entrevistas -Legajo de personal -Informes
03	Fortis Laborum	Encargada de reclutamiento y selección de personal	Los Olivos	2013 - Actualidad	-Publicación en bolsas de trabajo -Depuración curricular -Evaluaciones -Entrevista -Informes -Facturación -Seguimiento

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de noviembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EXPOSICIÓN A VIOLENCIA PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES EEVNA

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador **Mg. Sinchitullo Rosales Ysabel Gregoria**

DNI: 10139109

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Santiago de Compostela- España	Organizacional	2015-2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima	2013-2021	-Elaboración, evaluación, dictado de clases de las experiencias curriculares relacionadas al Desarrollo Organización y Selección de Personas - Asesoría en Practicas pre profesionales.
02	Consortio Empresarial SAC	Psicóloga	Lima	2010-2019	- Procesos de Selección y Evaluación del Personal - Capacitación. - Consultoría.
03	Escuela de Comercio Exterior y Aduanas "Montessori"	Psicóloga	Lima	2013-2015	- Responsable del Dpto. de Psicología - Desarrollo y aplicación de talleres que complementan las aptitudes y actitudes de los estudiantes. - Brindar estrategias que aporten al desarrollo de habilidades personales y sociales, así como las expectativas del mercado global.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



27 de noviembre del 2021

Ysabel Gregoria Sinchitullo Rosales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO

Observaciones: Tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Tulia Silvia Tarazona Infante

DNI: 09999304

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Psicología	1997-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Ate	2022 1	Docente
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



27 de noviembre del 2021

Tulia Silvia Tarazona Infante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y su relación con bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2022", cuyos autores son SANTIAGO ORTIZ KIARA MARIEL, TAQUIA PORRAS JULIA STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 18- 08-2022 22:23:03

Código documento Trilce: TRI - 0419808