



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Prieto Torres, Ivo (ORCID: 0000-0002-9186-9136)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, a mi madre, a mi hermosa familia y en general a todas las personas que siempre me están apoyando.

De la misma forma a mi familia que con su amor y comprensión han sabido apoyarme y hacer posible la culminación de mis estudios de pregrado. A mi madre por ser un ejemplo de la perseverancia, a mi padre por ser un guía por excelencia de ética y valores, a mis hermanos por su amor incondicional.

Dedico con mucho cariño y amor este trabajo a mi esposa e hija quienes representan una gran motivación para salir adelante y seguir luchando por mis metas

Agradecimiento:

Agradezco a mi asesor el Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel quien con su admirable labor de asesor ha podido trasladar sus conocimientos y experiencias que han logrado enriquecer este trabajo.

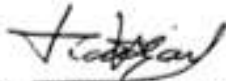
Y en general dado que la presente representa la culminación de mis estudios de pregrado agradezco infinitamente a todos mis docentes.

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Prieto Torres, JUV
cuyo título es: El bienestar psicológica y el clima
laboral en trabajadores del área comercial
de una empresa de servicios en Lima, 2017
.....
.....

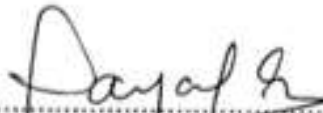
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
TRECE (letras).

Lima Norte 05 de febrero del 2020



.....
PRESIDENTE

Dr. Candela Avilón Víctor Eduardo



.....
SECRETARIO

Mg. Yaya Chumpitaz

Héctor Daniel



.....
VOCAL

Mg. Altamirano Ortega Livia

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ivo Prieto Torres, con DNI Nro: 45612610 estudiante de la escuela profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, con la Tesis que lleva por Título “Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo e investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar fáltsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de febrero del 2020



Ivo Prieto Torres
DNI: 45612610

Índice

	Pág.
Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vii
Índice de Tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2. Operacionalización de variables.....	12
2.3. Población, muestra y muestreo.....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento:	17
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS	20
3.1. Resultados de correlación.....	20
3.2. Resultados descriptivos	23
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Coeficiente de correlación de Spearman: bienestar psicológico y clima laboral	20
Tabla 2 Coeficiente de correlación de Spearman: Aceptación/control y clima laboral.....	20
Tabla 3 Coeficiente de correlación de Spearman: Autonomía y clima laboral	21
Tabla 4 Coeficiente de correlación de Spearman: Vínculos y clima laboral	21
Tabla 5 Coeficiente de correlación de Spearman: Proyectos y clima laboral.....	22
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la percepción del bienestar Psicológico de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima	23
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la percepción de clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima	23
Tabla 8 Correlación V de Aiken Bienestar Psicológico	57
Tabla 9 Análisis de confiabilidad de la escala de bienestar psicológico	57
Tabla 10 Correlación V de Aiken de Clima Laboral	58
Tabla 11 Análisis de confiabilidad de la escala de Clima Laboral	59
Tabla 12 Prueba de normalidad	60

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre bienestar psicológico y clima laboral de una empresa de servicios en Lima. La investigación de corte cuantitativo y diseño no experimental transversal correlacional, contó con una muestra constituida por 106 trabajadores de una empresa de servicios, a quienes se les administró la “Escala de Bienestar Psicológico” elaborado por Casullo (2002) y la “Escala de Clima Laboral” elaborado por Palma (2004), ambas validadas por Prieto (2019). Los resultados indican que existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y clima laboral ($p < 0,01$). Asimismo, se determinó relación entre cada una de las dimensiones de las variables del bienestar psicológico y el clima laboral; lo que indica que, a menor nivel de bienestar psicológico, aceptación - control, autonomía, vínculos y proyectos podría ser muy desfavorable el clima laboral que perciban los colaboradores.

Palabras clave: Bienestar Psicológico, Clima laboral y autorrealización.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the psychological well-being and the working environment of a service company in Lima. The quantitative research and correlational non-experimental cross-sectional design included a sample of 106 workers from a service company, who were administered the Psychological Welfare Scale prepared by Casullo (2002) and the Labor Climate Scale "prepared by Palma (2004), embassies validated by Prieto (2019). The results indicate that there is a positive and significant relationship between psychological well-being and working environment ($p < 0.01$). Likewise, the relationship between each of the dimensions of the psychological well-being variables and the work environment was determined; which indicates that, a lower level of psychological well-being, acceptance - control, autonomy, links and projects could be very unfavorable the working environment perceived by employees.

Keywords: Psychological well-being, work climate and self realisation.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las grandes o pequeñas empresas y las diferentes instituciones necesitan colaboradores que puedan adaptarse rápidamente al trabajo y a los diferentes cambios y demandas del mercado que nos genera el momento en el cual nos ha tocado vivir; así mismo los colaboradores de las diferentes organizaciones esperan que éstas puedan entender sus necesidades y que no busquen solamente el crecimiento económico, sino que también les aseguren condiciones laborales adecuadas para mantener su salud física y psicológica. Álvarez (2016) narra lo siguiente: recientemente, un miembro de la familia explicó su razonamiento cuando invirtió cierta cantidad de dinero en un buen colchón para su cama: Claro. ¡Debes tener una buena cama! Comprenda que es el espacio donde se descansa y se recupera energía todos los días, y que en ese colchón pasará al menos de 5 a 7 horas al día.

Tomando la premisa anterior el ser humano invierte mucho tiempo a lo largo de su vida en el trabajo, por lo cual las organizaciones deberían de enfocarse en mantener el equilibrio de la conducta social del personal; El sitio web Usted Pregunta (2016) hace referencia que “Un hombre pasa en promedio trabajando de 8 a 9 años de su vida, lo que conllevará casi una décima parte de la vida”, así mismo la Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2017) describe que las enfermedades vinculadas con el trabajo todavía representan aproximadamente 2.4 millones de decesos en todo el planeta cada año.

En el Perú las cosas no mejoran mucho, es así que en la reseña de un prestigioso diario peruano se expuso a nivel nacional que existen 16 millones 511 mil colaboradores, entre grupos de sexo femenino y masculino al año 2017, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Es por ello que no causa sorpresa descubrir que los peruanos sobrepasan las horas en sus trabajos y pasan los límites recomendados por los estándares internacionales. Bajo este lineamiento, La Organización Internacional del Trabajo (1962) recomienda que se trabaje un máximo de 40 horas semanales. Así mismo sabemos que en el Perú legalmente son 48 horas de trabajo semanales.

De manera similar el Instituto Nacional de Estadística e Informática, señaló en el 2018 que los colaboradores peruanos trabajan un promedio de 70 horas a la semana, es decir, 30 horas a la semana más de lo que aconseja la Organización Internacional del Trabajo y 22 horas más de lo

que señala la Constitución Política peruana”. Las cifras detalladas anteriormente nos brindan un panorama general de la situación laboral en el Perú.

El presente trabajo de investigación nos obliga a ser más específicos y centrarnos en el perfil del colaborador dentro del área comercial o dentro del área de ventas como se le reconoce normalmente a esta área, ya que si en algún momento nos hemos topado con algún anuncio buscando personal para el área comercial regularmente solicitan que tengan la capacidad para trabajar bajo presión, cumplimiento de cuotas mensuales, horarios rotativos, capacidad de atención a los diferentes tipos de clientes, Flexibilidad para “apoyar” cuando la empresa lo solicite, entre otros.

Salazar (2008) detalla que dentro de las áreas comerciales encontramos una serie de características particulares como son: conflictos entre colaboradores por las “ventas”, ya que regularmente estas traen comisiones, así mismo al existir una constante presión por parte de los jefes o supervisores por cumplir los objetivos muchas veces se descuida el bienestar de los colaboradores y es repetitivo también encontrar que el clima laboral no es adecuado, por eso nos encontramos con ausentismos constantes, una alta rotación laboral dentro de estas áreas lo que es perjudicial para las empresas ya que el coste de aprendizaje de un nuevo colaborador suele ser muy alto.

Llegamos entonces a la problemática de nuestra investigación y nos preguntamos ¿si una empresa asegura el bienestar psicológico de sus trabajadores podrá esta influenciar provechosamente en el ámbito laboral, disminuyendo entonces los efectos de no tener un ambiente de trabajo adecuado en las áreas comerciales?

También es necesario detallar que las condiciones laborales no sólo influyen dentro del trabajo, sino que también fuera de esta; según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática en el 2015 en el Perú existieron 18841 denuncias de violencia familiar, éstos fueron registrados por problemas económicos y de trabajo, de los cuales 7733 denuncias de este tipo se registraron en Lima. Esto nos brinda una idea de la necesidad del bienestar psicológico en todo aspecto de nuestras vidas y considerando los centros de trabajo un espacio donde pasamos una gran parte de nuestra existencia, muchas personas consideran a este ambiente la segunda familia, por tanto existe la necesidad de que los trabajadores puedan gozar de bienestar psicológico y las empresas deberían de incentivarlo; así mismo la empresa debería asegurar que se trabaje en un ambiente donde los colaboradores se establezcan de forma placentera, escuchar sus necesidades y trabajar en base a estas necesidades, como lo afirman diversas investigaciones un trabajador feliz es más productivo

y un trabajador feliz podría incentivar el buen clima laboral dentro de su área de trabajo, su organización y se podría también ayudar a disminuir la violencia.

Por esta razón es necesario investigar las necesidades del individuo y su felicidad (bienestar psicológico), así mismo esta variable puede influenciar directamente en el ámbito laboral de nuestras organizaciones.

El presente trabajo de indagación surge a consecuencia de lo que se vive en la actualidad en la empresa en la que se va a realizar el estudio, esta empresa que fue líder en el mercado brindando sus servicios, según los datos manifestados desde el año 2015 al 2018 han tenido una disminución en sus ingresos y actualmente la empresa busca repotenciar el área comercial y el bienestar de los trabajadores dentro de ésta, con la finalidad de disminuir las consecuencias de trabajar ahí, según lo descrito anteriormente por Salazar (2008).

Al buscar trabajos previos internacionales nos encontramos con el estudio de Gonzales (2015), este autor se propone como objetivo general “determinar la vinculación clima-bienestar laboral en la organización objeto de estudio”. Para lograr resolver y determinar su objetivo fue necesario la aplicación del diseño Transaccional Correlacional, verificando encuestas propuestas por el Focus Group en mayo del 2014 a los clientes internos y ejecutivos de dicha organización, la cual se desarrolló y examinó a través del método clúster de análisis multivariado, lo que da como resultado que el clima organizacional solo se relacione con las expectativas de trabajo; así mismo López (2015) decidió realizar su estudio con el objetivo de “comprender si hay bienestar laboral de los colaboradores de una entidad portuaria emplazada en el puerto quetzal, la cual se destina al traslado de maquinarias”. Para los fines de la indagación, se utilizó una selección de 72 socios, que se eligió mediante la fórmula estadística para el muestreo aleatorio simple, para lograr los objetivos propuestos, empleó un único cuestionario para medir la atención en el trabajo, diseñado por el investigador, con la escala de Likert, diferenciado en 5 componentes, como el factor de desempeño, el reconocimiento del trabajo en sí, la responsabilidad y la promoción. La encuesta es de tipo descriptivo, con la información obtenida en la uso del instrumento, los resultados se realizaron a través de la encuesta “se concluyó que los trabajadores de la entidad portuaria tienen una alta atención de salud ocupacional, porque se identifica una adecuada calidad de vida al interior de la entidad”.

Se encontró también que Bedolla, Posaza, Quintero, & Zea (2016) en su trabajo de investigación detallaron que “durante el actual estudio evidenciaron la importancia que tiene el contexto laboral

dentro del ámbito personal, cultural y social y cómo por medio de estos espacios se pueden alcanzar altos niveles de satisfacción, bienestar y calidad de vida”, dado que en los ambientes empresariales entran en juego varios factores organizacionales que tienen que ver con el ambiente físico, estructural y estratégico, combinados a su vez con factores psicológicos que influyen directa o indirectamente en las relaciones interpersonales, en el desempeño y en la productividad de los trabajadores. Así mismo Vásquez (2017) en su indagación nos detalla que para la recolección de los datos empleó tres escalas: la Overall Job Satisfaction Scale, el GHQ 12 y la Organizational Commitment Scale, organizadas en una única encuesta bajo formato virtual en el programa “google forms”. El instrumento utilizado en esta investigación se estructuró con 37 ítems distribuidos en 6 constructos, con los cuales se hizo un análisis estadístico a través de SPSS versión 21 para analizar los principales descriptivos y relaciones posibles entre constructos. Entre el principal resultado se obtuvo que más del 60% de los empleados están satisfechos con su trabajo y presenta un compromiso organizacional positivo; así también Muñoz (2017) en su trabajo de investigación plantea una situación en la que una empresa hostelera de Castellón no está en sus mejores momentos; ha notado un descenso en la productividad, sin embargo el número de clientes sigue siendo el mismo, así como un aumento en el absentismo de los empleados, que dicen “trabajar sin ganas y porque no tienen otro remedio”, entre los resultados el mayor de los inconvenientes que se vislumbran es la carencia de motivación entre los empleados. Otro de los problemas es la falta de diálogos por parte de la jefatura hacia los empleados, en definitiva, observó que hay dos aspectos a tratar y mejorar en esta empresa. En primer lugar la baja motivación de los trabajadores, y en segundo lugar la falta de comunicación por parte del superior con algunos empleados; por último Otálvaro (2018) en su investigación concluye lo siguiente; La salud mental no debe ser comprendida desde la relación dicotómica salud-enfermedad, sino que esta abarca un espectro más amplio que va desde lo psicopatológico, el malestar psicológico, los problemas de la vida el ideal de salud mental; en segundo lugar, el trabajo representa un área significativa en la vida de los sujetos, área que es susceptible de alterar la salud mental de los empleados según sean las condiciones que el trabajo posea; en tercer lugar, teniendo en cuenta el papel del trabajo sobre la vida de los sujetos, es necesario reconocer el valor de las condiciones de salud en este; en cuarto lugar, se encuentra que la productividad hace referencia a todos los esfuerzos que se realicen por aumentar la producción, su calidad, reducir los costos, el esfuerzo y el tiempo posible, beneficiando de la mejor manera a los trabajadores y los clientes.

En cuanto a investigaciones nacionales encontramos a Huarca & Ruiz (2016) en su trabajo de investigación tuvieron la necesidad de "indagar cuál fuese la vinculación del bienestar y el bienestar mental", se evaluó a un total de 150 empleados, hombres de 18 a 45 años de edad, con una especie de contrato indefinido, que trabajan en la ciudad de Arequipa. Esta indagación es descriptiva-correlacional, con un diseño transaccional no experimental. En cuanto a lo que se encontró en la vinculación de estas variables, se pudo encontrar una conexión positiva y muy significativa, Así mismo muestra que la población en su mayoría tiene en grado muy alto su bienestar mental y, además muestra que existe relación directa en estas variables, así mismo demuestra la existencia de vinculación directa entre algunos elementos de satisfacción laboral y algunos elementos de bienestar; así mismo Quiroz (2017) en su tesis para adquirir la licenciatura se basó en determinar la vinculación entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional; involucrando a los 60 docentes entre hombres y mujeres; midiendo las variables de clima laboral (CL - SPC) de Sonia Palma y bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas. Consistió en un estudio correlacional, los resultados, muestran una vinculación media entre el clima laboral y bienestar psicológico (escala ponderada) como lo podemos corroborar en los datos siguientes, que encontramos variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), indicando que existe vinculación significativa directa de grado muy fuerte (.835) entre bienestar psicológico y clima.

También se encontró a Cieza & Rivadeneyra (2018) En su indagación tuvieron como objetivo "conocer la vinculación entre bienestar psicológico y clima laboral de una entidad de transporte". La investigación de corte cuantitativo y diseño no experimental trasversal correlacional, contó con una muestra constituida por 150 colaboradores de una entidad de transporte, a quienes se les administró la Escala de Bienestar Psicológico elaborado por Cánovas (1988) la Escala de Clima Laboral elaborado por Palma (2004). Los resultados vislumbran que hay vinculación positiva altamente significativa entre bienestar psicológico y clima laboral ($p < 0,01$); se encontró también a Castillo (2018) quién utilizó una muestra de 80 integrantes del área de tratamiento del Centro Penitenciario de Lurigancho. En lo que respecta a sus objetivos de correlación, no se han evidenciado vinculaciones entre las dimensiones del entorno de trabajo social y los estilos de gestión, y tenga en cuenta que ambas variables son independientes; Sin embargo, hay vinculaciones significativas, principalmente positivas, entre los estilos de gestión y las dimensiones del bienestar mental, así como entre las dimensiones del bienestar psicológico y las

dimensiones del entorno del trabajo social; por último García (2018) en su tesis de maestro se planteó como objetivo comprender la vinculación que hay entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en integrantes de la entidad Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental & transversal, de alcance descriptivo correlacional, utilizando un método hipotético deductivo; Los instrumentos fueron dos cuestionarios: Escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps- A) y Cuestionario sobre compromiso organizacional.

Entre los fundamentos teóricos que dan respaldo a la presente investigación se presenta en primer lugar a la teoría del capital psicológico introducido por Luthans, Luthans y Luthans (2004) quien en su investigación denominado: Positive psychological capital: Beyond human and social capital, en donde el autor sostiene que este es un concepto multidimensional el cual comienza a integrarse a partir de la conjunción de distintos conceptos; Omar (2010) citado por Cabezas hace mención que este es un constructo multidimensional y lo describe como “una etapa en nuestra psique que se distingue en estar confiados de lograr y llevar a cabo con mucho éxito tareas que demanden mucho esfuerzo, ser perseverante en la consecución de las metas y lograr brindar hacer una contribución muy favorable sobre nuestros logros actuales y en el largo plazo con la finalidad de buscar el triunfo pese a estar abrumado por las distintas adversidades se busca fortificarse en el infortunio para conseguir el éxito; en esta breve definición se hace mención a diversos conceptos como autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, que son básicamente las dimensiones del capital psicológico: 1) Esperanza, es el estado emocional y positivo el cual comprende un sentido de triunfo, planeación, voluntad y acción para lograr las metas. Evaluando las estrategias y mejorándolas cuando estas sean necesarias. 2) Optimismo, se hace mención a la actitud el cual permite a los seres humanos esperanzarnos en conseguir éxitos ya sea en el presente y en el futuro. 3) Autoeficacia, el cual hace referencia a la convicción que tenemos los seres humanos para ejecutar y lograr las tareas y tener éxito en las mismas. 4) Resiliencia, se denomina así a la capacidad para recuperarse ante eventos adversos en nuestra vida, tales como el fracaso, el conflicto, entre otros. Incluso menciona Luthans, Fred, Avolio, Avey, & Norman (2007) que el individuo sale fortalecido y que esto se aplica también a los cambios considerables que uno puede tener a lo largo de su vida ya sean estas negativas como se ha detallado anteriormente o positivas como un ascenso por ejemplo. Así mismo Simón (2009) hace mención que se entiende por capital

al grupo de bienes que se utilizan con la finalidad de progresar o desarrollarte; por ejemplo el capital social, el capital financiero o el capital intelectual. Entonces detalla Simón que se entiende por capital psicológico al “como eres”, al grupo de las características de la personalidad positivas que se manifiesta en el quehacer diario profesional, estas particularidades pueden hacer la diferencia al momento de conseguir los objetivos planteados; así mismo pone en manifiesto que los factores del capital psicológico son entrenables en todos los individuos.

Tomando como teoría central la teoría del capital psicológico es necesario ahora hacer mención a las teorías de bienestar; la teoría de bienestar según Ryff (1989) quien afirma que el Bienestar Psicológico es la forma en la que cada individuo se evalúa en sí mismo, es decir autoevalúa la forma en la que se ha desenvuelto a lo largo de su vida, evalúa el resultado que ha tenido, utilizando sus recursos individuales en las diferentes situaciones y experiencias; esta teoría nos habla de 6 dimensiones: Las relaciones positivas, el dominio del entorno, la autoaceptación, la autonomía, el crecimiento personal y los propósitos en la vida. De igual forma la conjetura de la psicología positiva de Seligman (2011) en su libro “Flourish” menciona que el bienestar no es “algo real” una cosa que se mida directamente, ya que según él este es un constructo que se compone de distintos elementos que se interrelacionan formando el bienestar y que si es medible. La psicología positiva busca la manera de cómo puede aumentar estos elementos en la existencia de las comunidades y personas para que puedan florecer. Así mismo Ryan (2009) nos habla de la Teoría de la autodeterminación, el cual se fundamenta principalmente en la autodeterminación o la conducta voluntaria; Esta teoría plantea que los seres humanos somos seres proactivos, siempre con tendencia al crecimiento psicológico y nuestro desarrollo, pero esta cualidad, aunque es intrínseca o natural, no se desarrolla en circunstancias no adecuadas, sino que tiende a ser manipulado por las condiciones que se presenta en nuestro contexto social. Finalmente, Gonzales, Casullo Montoya, & Bernabéu (2002) manifiesta que el bienestar psicológico es la evaluación intrínseca que un ser humano tiene en cuanto a lo logrado en su existencia; el nivel de agrado particular por lo que logró o pueda lograr en el futuro desde una perspectiva estrictamente subjetiva o personal. Por ende Casullo se propuso desarrollar un instrumento de evaluación para el bienestar psicológico y tuvo como fundamento base las teorías de Ryff. Revisando las diversas teorías de los autores antes mencionados se considera que al bienestar psicológico se le puede catalogar según el nivel

de bienestar que un ser humano experimenta y según la autovaloración personal que él mismo realiza sobre distintos aspectos en su vida personal.

“Los individuos que poseen un alto nivel de bienestar, tienen las características de poseer emociones y sentimientos positivos, autoestima elevada, un alto optimismo, sentido de vida y motivación intrínseca, entre más aspectos con relación al desarrollo de cada persona” García (2018, pag.24). Así mismo, Sánchez Casullo relaciona 5 dimensiones al bienestar psicológico: aceptación de sí, control de situaciones, vínculos psicosociales, proyectos y autonomía.

En cuanto a las teorías relacionadas para definir el clima laboral tenemos en primera instancia la teoría de Lickert (1965) citado por Brunnet (1999) menciona que la conducta de los colaboradores es parcialmente producida a través de lo que perciben frente a situaciones institucionales y la conducta administrativa, la percepción de los trabajadores, sus valores y sus capacidades. La reacción de los colaboradores en el trabajo diario siempre está en función de la percepción que tienen de ésta; así mismo el autor menciona que existe 3 tipos de variables y estas pueden establecer las peculiaridades de una empresa: las variables finales, las variables causales y las variables intermedias. Así mismo McGregor (1960) en sus planteamientos sobre el clima laboral propone 2 modelos que nombró Teoría Y y Teoría X; en la primera de ellas el autor propone que los seres humanos prefieren que se les guíe, desean esquivar responsabilidades y desea más que nada seguridad, por esto tiene la tendencia de rehuir al trabajo, trabajan por obligación y desarrollen el esfuerzo necesario para que la organización logre sus objetivos. En la segunda teoría menciona que los colaboradores necesitan de motivaciones distintas y un clima que estimule y conlleve a que puedan lograr sus objetivos y metas; por tanto concluye que si una organización brinda condiciones adecuadas y un buen clima los colaboradores se comprometerán más con la organización y se logrará lo que él llama la integración. También Herzberg (1959) hace mención en su teoría de los dos factores que los seres humanos estamos influenciados por ellas: 1. Los Factores de Higiene son los elementos que se localizan en el ambiente y es necesario prestar una atención constante con el objetivo de prevenir la insatisfacción dentro de ésta se encuentra el salario, condiciones de trabajo adecuadas, estilo de supervisión y seguridad. 2. Los Factores Motivantes; estos son los que se relaciona con la tarea en sí, son intrínsecos, es la necesidad del desarrollo psicológico, en donde se promueve las aptitudes que tienen los individuos para realizar sus funciones. Para los objetivos trazados en nuestro trabajo de indagación se tomará como

referencia la descripción de Palma (2004) quien aludió que el ámbito laboral es como perciben los colaboradores su ambiente, probabilidades de desarrollo individual, participación laboral, el apoyo relacional de sus superiores, facilidad de acceder a información ligada al centro laboral, coordinación con compañeros y elementos organizaciones que brinden facilidad en el cumplimiento de actividades y las dimensiones aceptadas para el actual estudio será la de Palma (2004) quién diseñó la Escala CLSPC que indaga la variable Clima Laboral, utilizando como base teórica 5 elementos que inician con la supervisión, autorrealización, las condiciones laborales, involucramiento laboral y comunicación.

En cuanto se trata del problema a desarrollar, encontramos que en un borrador preliminar, las propiedades del problema, su justificación, los objetivos de la exploración y, si hay suposiciones que deben verificarse, deben exponerse. Sabino (1992). Por lo que en esta parte se deberá precisar la formulación del problema dado que todo estudio necesita responder a un problema, y esto hace que esto sea parte de un todo y formar un solo grupo de estudio lógica; por lo cual podemos plantear subsecuentemente “¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima?”

Se cree que es importante esta investigación por las siguientes causas: el trabajo es ideal para conocer en cierto nivel de valoración del Bienestar Psicológico y Clima Laboral de los colaboradores de la organización, esto sirve como base en el desarrollo para las futuras intervenciones para mejorar el proceso de desarrollo organizacional; en esta investigación se favorecerán los responsables del área y directivos, ya que tendrán un discernimiento objetivo de las variables, en este sentido, los colaboradores de la organización podrán recibir distintas capacitaciones y programas en favor de su mejora continua y de la organización; esto permite mejorar las fortalezas así como también la fragilidad de los mismos; los resultados de la indagación entre estas dos variables estudiadas, permitirá validar los cuestionamientos hipotéticos del “Bienestar Psicológico y el Clima Laboral;” los resultados se aprovecharán también como antecedentes para otros estudios que contengan las mismas variables o similares, así como distintos lugares; y, en esta investigación se plantea establecer los componentes más notables del Bienestar Psicológico y Clima Laboral, esto favorecerá una mejora en el desarrollo individual y competente de los integrantes, lo que conllevará a afrontar un cambio de cara a las relaciones familiares, laborales y sociales. Habiendo recabado toda información posible respecto del tema, resulta

innegable la importancia de conocer la conexión entre el bienestar psicológico y el clima laboral, que en este caso es referente a los colaboradores de una entidad de servicios en la capital - Lima. De manera que me permitirá conocer las deficiencias y dificultades que se enfrenta el personal del área de ventas ante nuevos acontecimientos que permitan cumplir con sus objetivos establecidos. Así mismo se pretende lograr con el presente trabajo “identificar la vinculación entre el clima laboral y el Bienestar Psicológico de los colaboradores de una entidad de servicios en la ciudad de Lima”, de manera que las dimensiones del bienestar psicológico y la variable clima laboral puedan ser descritas en el actual estudio.

Finalmente se podrá describir las dimensiones de estas variables en la población de 106 trabajadores. Los datos recabados, permitirán determinar si existe influencia directa entre el bienestar psicológico en el clima laboral de los colaboradores de una entidad de servicios en Lima. Así también comprobar que existe un adecuado nivel de bienestar psicológico y clima laboral.

Tomando en consideración la revisión anterior, se establece la hipótesis general para la actual indagación. Existe correlación directa entre el bienestar psicológico en el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima y las hipótesis específicas que se plantean son: a) existe correlación directa de la dimensión aceptación/control en el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, b) existe correlación directa de la dimensión autonomía en el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, c) existe correlación directa de la dimensión vínculos en el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, d) existe correlación directa de la dimensión proyectos en el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima.

Los objetivos de la investigación tomando como referencia a Hernández y Mendoza (2018), quien, señaló: “se puede establecer uno o más objetivos con tal de obtener resultados exactos y deseables para poder finiquitar”. En vista de esto, se señala que los objetivos son los que indicarán lo que se está solicitando en la indagación y se deben expresar claramente, ya que son las guías de estudio. Por tanto el objetivo General es identificar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Clima Laboral de los trabajadores del área comercial de una entidad de servicios en Lima y tomando como objetivos específicos: a) Identificar la relación de la dimensión aceptación/control con el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, b) Identificar la relación de la dimensión autonomía con el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, c) Identificar la relación de la dimensión vínculos con el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, d) Identificar la relación de la dimensión proyectos con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima y por último e) Describir los niveles del bienestar psicológico y el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

En cuanto al enfoque, este fue cuantitativo ya que recoge información que se puede contabilizar, pesar o medir y que por naturaleza siempre se obtiene números como resultado. (Behar, 2008)

Diseño

La actual investigación se desarrolló bajo el diseño no experimental, puesto que en ningún momento se ha manipulado las variables, según los planteamientos de Hernández y Mendoza (2018)

Nivel

Behar (2008) El nivel de estudio actual es básica, puesto que intenta contribuir conocimientos científicos y filosóficos que se basan en una muestra de estudio.

Tipo

El tipo de investigación para el estudio actual fue de tipo descriptivo, ya que Behar (2008) puntualiza que examina un fenómeno tal cual es y cómo esta se podría presentar. Por otro lado el mismo autor nos detalla que también es correlacional, puesto que al observarlo podemos determinar si existe o no vínculo entre distintos fenómenos y entender cómo se relacionan entre sí.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Bienestar Psicológico

Se hace mención a la valoración en el cual los seres humanos juzgamos a un nivel global nuestra vida de manera positiva, esta apreciación que efectúan los individuos obedece a 3 elementos: el componente cognitivo, los estados emocionales y las relaciones vinculares de los dos primeros componentes. Esto permite apreciar al “bienestar” como un conjunto triangular; ésta se mide en base al puntaje alcanzado en la escala de bienestar psicológico Bieps-A de Casullo (2002) esta variable posee 4 extensiones: proyectos, vínculos psicosociales, aceptación de sí mismo y el control de situaciones y cuenta con 13 preguntas en escala tipo Lickert; así mismo indicar que la escala de medición es ordinal.

Variable 2: Clima Laboral

Palma (2004) hace mención en su teoría del clima laboral se entiende como el discernimiento de las características que se vinculan en los entornos laborales en donde nos desempeñamos a diario, así mismo esta da pase a ser una tarea para el análisis de investigación el cual logrará orientar trabajos para la prevención y tomar acciones correctivas que sean adecuadas en donde se busque optimizar y/o fortificar el adecuado quehacer diario de los procesos y los objetivos organizacionales, este cuestionario posee 5 dimensiones: la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales, la autorrealización y el involucramiento laboral. Este cuestionario cuenta con 50 preguntas en escala tipo Lickert y medición ordinal.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández y Mendoza (2018) señalaron que la población se manifiesta por el conjunto de sujetos que poseen similares características y contribuyen con información relevante ante el mismo objeto de estudio. En este caso la población fue conformada por 106 colaboradores del área comercial de una entidad prestadora de servicios de Lima

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) señalaron que cuando se trata de la muestra es cuando se involucra a unos cuantos sujetos de toda nuestra población. En este caso se abordó el total de la población, con los 106 trabajadores.

Muestreo

Según López (2004) El muestreo para la presente investigación es censal ya que la muestra a utilizar es todo el universo de la población objeto de estudio, menciona también que este método es utilizado cuando es necesario saber todas las opiniones de la población o cuando se cuenta con un universo de estudio de fácil acceso.

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

2.4.1. Técnica

La técnica dispuesta es la aplicación de test para poder obtener la mayor información posible y recabar datos importantes de manera que la investigación sea confiable y concreta. Según Behar (2008), lo que nos lleva a confirmar los objetivos que se plantean son las técnicas. Esto depende de la investigación a realizarse, según esto se evaluó qué técnicas se deberían implementar. Así mismo se sabe que cada técnica contiene instrumentos, herramientas o medios que corresponderán emplearse.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se usó test psicológicos, tal como señalaron Hernández y Mendoza (2018) este instrumento nos permite obtener información y reunir datos de las variables que se van a investigar con la finalidad de comprobar un valor manifiesto de conceptos inexactos.

Escala de Bienestar Psicológico de Bieps de Casullo

Ficha Técnica de la Escala de Bienestar Psicológico

Nombre	: BIEPS-A
Autor	: María Martina Casullo
Aplicación	: Individual y colectiva
Edad de aplicación	: 19-90 años.
Tiempo de Aplicación	: 15 minutos aproximadamente
Evaluación	: La finalidad de este instrumento es evaluar el bienestar mental subjetivo, el bienestar material, el cuidado laboral y las relaciones de pareja.

Fue María Casullo la creadora del test de bienestar psicológico Bieps en el año 2002. Esta escala tiene cinco dimensiones: vínculos psicosociales, aceptación de sí mismo, control de situaciones, proyectos y autonomía. Este test incluye trece preguntas, el cual se puede aplicar a los evaluados de manera particular o también en grupo, en donde ellos mismos deben de ir colocando una a una sus respuestas. Es necesario que los encuestados lean muy bien cada pregunta antes de responderla y al momento de responder deben de autoconsultarse en qué pensaron o cómo se sintieron en base al último mes para cada pregunta realizada en el test. En cuanto a las respuestas las alternativas son las siguientes: (un punto) en desacuerdo, (dos puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo y (tres

puntos) de acuerdo. Las preguntas del cuestionario han sido escritas de manera directa, se obtiene el puntaje total al momento de sumar todas y cada una de los puntajes obtenidos en cada pregunta. Este cuestionario no permite dejar preguntas sin responder (en blanco). En cuanto al puntaje total directo se transforma a percentiles.

Validez y confiabilidad

La validez de la escala se logró con el uso del coeficiente de validez ítem-test corregido, en el cual detalla que en cada una de las preguntas del cuestionario de Bienestar Psicológico se obtiene resultados cuyos valores oscilan en 0.22 y 0.62. Así mismo, En esta investigación también se realizó una validez de contenido, el cual tuvo el juicio de 5 expertos, en donde se obtuvo el resultado de 1, esto mediante los criterios de relevancia, claridad y pertinencia; en el cual se evidencia convenientemente la validez de contenido para nuestro test.

Casullo y Castro (2000) tuvieron como resultado una confiabilidad global aceptable de .74, para esto realizaron un estudio en argentina con 1270 personas y aplicaron un cuestionario con 36 ítems iniciales; posterior a la revisión de la validez de contenido únicamente quedaron 20 ítems. Posterior a ello revisaron las características psicométricas de las 20 preguntas que quedaron, en donde concluyen la eliminación de 7 ítems; por lo cual la escala quedó compuesta por 13 ítems.

Aubert (2017) realizó una investigación con 45 personas entre varones y mujeres en donde obtuvo un alfa de Cronbach global de .68; así también obtuvo puntajes de .42 hasta .60 en las dimensiones del instrumento.

Castro Solano, Brenlla y Casullo (2002) citado por Aranguren e Irrazabal (2015) señalan una consistencia interna de .70 para la BIEPS-A, y de .59 para el factor de Proyectos, .61 para el de Autonomía, .49 para el de Vínculos, y .46 para el de Aceptación. Así mismo en nuestro trabajo de investigación realizamos la confiabilidad pertinente con la herramienta del alfa de cronbach y omega de Mc Donalds Con esto conseguimos para el test de Bienestar Psicológico un coeficiente de confiabilidad de .76 y .78 Según George y Mallery (2003) citado por Frías-Navarro (2019); refieren que un coeficiente de alfa de Cronbach mayor de 0.7, es aceptable.

Test de Clima Laboral de Sonia Palma

Ficha Técnica de la Escala de Clima Laboral

Nombre	: Clima Laboral CL - SP
Autor	: Sonia Palma Carrillo
Variable de estudio	: Clima laboral
Nº de ítems	: 50
Aplicación	: Individual y colectiva
Edad de aplicación	: 18-90 años
Tiempo de Aplicación	: 15 - 30 minutos
Significación	: Discernimiento total del lugar donde nos desarrollamos laboralmente, así como específica por dimensiones las cuales son: la supervisión, la autorrealización, las condiciones laborales, las condiciones laborales y la comunicación.

El test CL-SPC (2004) está bosquejada y formulada por Sonia Palma. Psicóloga el cual lo diseñó en Lima - Perú; Bajo el lineamiento de Likert; cuenta en su versión final con cincuenta preguntas, los cuales buscan precisar la variable Clima Laboral, donde se define operacionalmente como lo precisa Casana, M. (2015) con la opinión del empleado en relación con su entorno de trabajo y en términos de aspectos relacionados con las oportunidades de seguimiento personal, el acceso a la información vinculada con su centro de labores en combinación con otros colegas, la supervisión que recibe y la participación en la tarea asignada, el acceso a la información y las restricciones de trabajo, simplifican su tarea.

De la misma manera Casana señala que por cada factor se consideran al menos 10 ítems. También tiene una cantidad de trabajadores con dependencias ocupacionales (entidades públicas y privadas), particular o colectivamente y simultáneamente de manera electrónica o personalmente, con una durabilidad de quince minutos; por lo tanto, la calificación tipificada en el sistema informático para conseguir a la calificación de los elementos y al entorno de trabajo de la escala general, según los estándares técnicos establecidos, debe ingresarse de uno a cinco puntos, obteniendo un valor global de doscientos cincuenta puntos en el test total y de cincuenta puntos para cada dimensión.

Finalmente es preciso señalar que las categorías de diagnóstico que se han considerado para el instrumento se basan "en puntos directos se discierne en que cuanto más alto es el puntaje, más conveniente es la percepción del ámbito laboral y más bajos son los puntos interpretados de manera opuesta."

Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez de la escala de mediación del Clima Laboral de los integrantes del área comercial de una entidad prestadora de servicios fue sometido al criterio de 5 jueces expertos para validar su contenido en el coeficiente V de Aiken obteniendo el puntaje 1, así mismo, se sometió a una validación de aplicación piloto con el fin de discriminar los ítems.

Palma (2004) quien desarrolló el instrumento de evaluación que se aplicó en nuestra investigación utilizó el Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman para estimar la confiabilidad encontrando puntajes de .97 y .90 respectivamente por lo que confirma una consistencia interna alta.

Celinda (2017) en su trabajo de investigación en Lima encontró una confiabilidad de .97 en la escala total y puntajes de .91 en la dimensión autorrealización, .88 en la dimensión Involucramiento laboral, .90 en la dimensión supervisión, .87 en la dimensión comunicación y .85 en la dimensión condiciones laborales.

Se alcanzó la confiabilidad apoyándonos en el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un índice de .97 y un coeficiente omega de Mc Donalds de .97 concentrado a 39 integrantes de la entidad de servicios de la empresa en Lima. Las correlaciones conseguidas son significativas y positivas ($p < 0,05$), tal como lo evidenció Salazar (2018) en su indagación donde encontró una confiabilidad de la prueba de .97 (alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de Guttman).

2.5. Procedimiento

Al momento de tener seleccionada la población a evaluar, el cual se encuentra físicamente en la ciudad de Lima, se procedió a ejecutar el estudio piloto el cual se conforma por 36 colaboradores de la entidad de servicios, como siguiente paso se solicitó a la escuela académico profesional de psicología un documento el cual sirve para presentarnos; éste fue recepcionado por el director general de la empresa de servicios, posteriormente se remitió un documento de consentimiento a los colaboradores quienes autorizaron la aplicación. Así mismo posteriormente trabajamos con la

muestra, el cual estuvo conformada por 106 colaboradores pertenecientes a la misma empresa de servicios, ya que en ese momento contábamos con la autorización del director general de dicha institución y se procedió a entregar un consentimiento informado a los colaboradores; una vez aceptada se procedió a aplicar los instrumentos de evaluación. Posteriormente se realizó el levantamiento de información con el programa Microsoft Excel y el SPSS versión 26.

2.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación, se procedió a realizar un análisis estadístico de los datos que se recogieron con los instrumentos con el cual se evaluó a la población determinada. Para la corrección se dispuso el uso del programa SPSS V. 26 para analizar los datos recabados mediante el proceso de análisis estadístico descriptivo así como evidenciar las hipótesis acerca de si existe o no relación entre ambas variables. Según resultados que figuran en la tabla 21 de los anexos.

Así también se empleó cuatro métodos en forma descriptiva; en primera instancia se utilizó la media aritmética. Este método consiste en sumar todos los puntajes obtenidos por las personas evaluadas que pertenecen a la empresa de servicios. En segundo lugar se utilizó la Desviación Estándar (S) este método nos permitió analizar y evidenciar la variabilidad tomando en cuenta los puntajes obtenidos en cada pregunta de las pruebas que se utilizaron. En tercer lugar también se utilizó la Varianza (S^2) que es el valor de la desviación estándar el cual se eleva al cuadrado. Así mismo se realizó el análisis estadístico inferencial y la prueba de normalidad de Shapiro Wilks para establecer la muestra paramétrica o no paramétrica para indicar el índice de correlación ya sea de Pearson o Spearman, en el caso de la presente investigación fue el Rho de Spearman; la cual nos ayudó a ver si la distribución de probabilidad de la muestra es paramétrica o no paramétrica; es decir nos sirvió para demostrar las hipótesis específicas y la general. En ese sentido, la correlación es no paramétrica y la distribución de datos no se ajusta a la normalidad; por ende, se emplea el factor correlacional Rho de Spearman

2.7. Aspectos éticos

De acuerdo con las consideraciones éticas de la presente tesis y de la escuela de Psicología de la U.C.V. mediante una carta presentada al área administrativa de la misma casa de estudios aceptó tal aplicación de test a sus trabajadores del área comercial de las tres sedes a nivel de Lima. Posteriormente los trabajadores o participantes firmaron una autorización que permitió realizar el estudio donde se les informó que la evaluación solo sería para fines profesionales guardando la debida confidencialidad. Así mismo, se respetó la propiedad intelectual dado que se cita a todos los autores que fueron consultados para este trabajo de investigación quedando así libre de plagios y apropiaciones siendo comprobado a través del sistema Turniting. En este sentido también se solicitó permiso de los autores de las pruebas utilizadas para la investigación, obteniendo respuestas positivas para la utilización de las mismas.

Así también se ejecuta el adecuado uso de las directrices APA y el código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú ya que es de conocimiento que en las investigaciones para las áreas de la salud se realizan con las autorizaciones de seres humanos. Tal y como lo indica Gómez (2009) en 1974 se desarrolla una comisión con la finalidad de salvaguardar los derechos de todos los seres humanos que puedan participar de las distintas investigaciones que se realizan en las áreas de salud, el cual evita que se cometan excesos de parte de los investigadores.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de correlación

3.1.1 Bienestar psicológico y clima laboral

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Spearman: bienestar psicológico y clima laboral

Correlaciones		Clima laboral	
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coeficiente de correlación	,894**
		Sig. (p). (bilateral)	,000
		N	106
			1,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El Rho de Spearman muestra una relación positiva, alta ($r= 0.894$) y directamente proporcional, entre *bienestar psicológico* y *el clima laboral*; dado que el $p_valor < 0.01$

3.1.2. Aceptación/control y clima laboral

Tabla 2

Coeficiente de correlación de Spearman: Aceptación/control y clima laboral

Correlaciones		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Aceptación/ Control	Coeficiente de correlación	,201**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El Rho de Spearman muestra que existe correlación positiva baja ($r= 0.201$) directamente proporcional, entre la dimensión *aceptación/control del bienestar* y *el clima laboral*; dado que el $p_valor > 0.01$

3.1.3. Autonomía y clima laboral

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman: Autonomía y clima laboral

Correlaciones		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	,666**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El Rho de Spearman muestra una correlación positiva alta ($r= 0.666$) y directamente proporcional, entre *autonomía* y *el clima laboral*; dado que el $p_valor < 0.01$

3.1.4. Vínculos y clima laboral

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Spearman: Vínculos y clima laboral

Correlaciones		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Vínculos	Coefficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El Rho de Spearman muestra una relación positiva moderada ($r= 0.580$) y directamente proporcional, entre *vínculos* y *el clima laboral*; dado que el $p_valor < 0.01$

3.1.5. Proyectos y clima laboral

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman: Proyectos y clima laboral

<i>Correlaciones</i>		<i>Clima Laboral</i>
	Coefficiente de correlación	,756**
Proyectos	Sig. (bilateral)	,000
	N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El Rho de Spearman muestra una relación positiva alta ($r= 0.756$) y directamente proporcional, entre *proyectos* y *el clima laboral*; dado que el $p_valor < 0.01$

3.2. Resultados descriptivos

3.2.1 Variable: Bienestar psicológico

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la percepción del bienestar Psicológico de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	22	20,8
Medio	49	46,2
Alto	35	33,0
Total	106	100,0

De acuerdo con la tabla 6 de los datos, el 20.8% manifiestan un nivel bajo en la variable bienestar psicológico; el 46.2% un nivel medio y el 33.0 % un nivel alto, destacándose el nivel medio de la variable bienestar psicológico.

3.2.2. Variable: Clima laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la percepción de clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	6,6
Desfavorable	20	18,9
Media	39	36,8
Favorable	28	26,4
Muy favorable	12	11,3
Total	106	100,0

De acuerdo con tabla 7 de datos, el 6.6% perciben un nivel muy desfavorable en la variable clima laboral; el 18.9% un nivel desfavorable; el 36.8% un nivel media; 26.4% un nivel favorable y el 11.3% un nivel muy favorable siendo el nivel media el destacado en la variable clima laboral.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados conseguidos demuestran la esencialidad que guardan las variables de estudio las cuales fueron contrastadas desde la hipótesis de acuerdo a los objetivos planteados, lo cual evidenció:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre Bienestar Psicológico y el Clima Laboral. Se encontró que hay una relación directa y significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral, es decir, mientras mayor sea la percepción del bienestar psicológico entre los colaboradores de la empresa mayores resultados de buen clima laboral encontraremos en la institución; así también se podría inferir que ante una menor percepción de bienestar psicológico de los colaboradores, menores resultados de buen clima laboral se tendría. Esto nos indica que la apreciación de bienestar de los colaboradores los estarían llevando a funcionar de un modo positivo y podría estar influenciando en la percepción de las condiciones de trabajo y del ambiente de trabajo que se confluyen en la vida laboral de los colaboradores; así también una óptima percepción emocional y del estado de vida definido como bienestar, puede desarrollar una percepción adecuada del clima laboral. Este resultado guarda relación con el estudio de Cieza y Rivadeneira (2018) quienes en su investigación encontraron relación positiva alta y significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral en la empresa de transportes donde hicieron su indagación; concluyendo que a menores niveles de bienestar psicológico existirá un clima laboral no adecuado o desfavorable en la misma. Por tanto al encontrarse mediante los resultados descriptivos niveles medios de bienestar psicológico en la institución, se podría detallar que en los colaboradores de la empresa de servicios estaría influenciando directamente al clima laboral. Así mismo Seligman (2011) nos menciona “florecer” cuyo término lo relaciona con salud psicológica, posibilidad de crecimiento personal y sentirse plenamente vivo, también afirma que el bienestar es una mezcla de bienestar subjetivo “sentirse bien” así como tener una dirección y le encontremos sentido a las actividades que nos apasionen, adiciona también que debemos mantener adecuadas relaciones interpersonales así como objetivos retadores que se convertirán en nuestros logros. Tenemos del mismo modo a Pérez (2018) quien afirma que los trabajadores que sienten que sus empleadores invierten en su bienestar, sienten más comodidad, vibran con el empleo y están muy maduros para adjudicarse más responsabilidades en sus trabajos; también García (2014) concluye que todos los seres humanos

sienten el deseo de experimentar una vida plena, sentir satisfacción y bienestar, así como sentir felicidad y emociones positivas. Al no conseguirlo es prioritariamente fuente de insatisfacción y desesperanza. Por tanto podríamos mencionar luego de haber analizado los resultados y la bibliografía respecto al tema que el bienestar psicológico es una fuente para que el ser humano pueda desarrollar todo su potencial.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación de la dimensión aceptación/control y el clima laboral de los colaboradores de la empresa, los resultados según la tabla 2 que se obtuvo demuestra que existe una correlación positiva baja entre la dimensión aceptación/control del bienestar psicológico y clima laboral, de tal forma que los cambios en esta dimensión del bienestar psicológico pueden no influir en forma directa en el clima laboral. Este resultado es similar al encontrado por Meza (2011) quien en su investigación demuestra que la dimensión compromiso guarda relación con todas las dimensiones de bienestar exceptuando la dimensión de autonomía; así mismo García (2015) nos habla de la terapia de la aceptación y compromiso el cual mantiene sus bases teóricas en la teoría del Marco Referencial, esta mantiene como finalidad desarrollar una vida significativa aceptando lo que irremediamente aparece con ella. El resultado encontrado en la presente indagación es similar también al hallazgo de Huarca & Ruiz (2016) quienes encontraron que existe una relación un tanto parcial entre las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar psicológico, así mismo detallan que las dos variables tienden a correlacionarse porque se influyen por la valoración que realizan los colaboradores, pero también pueden diferir ya que la satisfacción laboral muestra una visión global de la vida como un todo, en tanto que el bienestar psicológico estaría dependiendo según estos autores más de reacciones puntuales a eventos concretos. Por ende la dimensión aceptación/control del bienestar psicológico podría estar influenciando muy levemente a la percepción del clima laboral de los colaboradores en un nivel positivo y bastante leve, por ende podría evidenciarse que la dimensión aceptación/control no es muy significativa para obtener un adecuado nivel de clima laboral; en tanto que parte del bienestar tiene que ver con aceptar nuestra vida, los momentos ya sean buenos o malos y seguir adelante.

Así mismo el segundo objetivo específico, determinar la relación de la dimensión autonomía del bienestar psicológico y el clima laboral de los colaboradores de la entidad, los resultados según la tabla 3 de los resultados que se obtuvieron demuestra que existe correlación positiva y

significativa entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico y clima laboral, de tal forma que los cambios en esta dimensión del bienestar psicológico podría influir en forma directa y significativamente en el clima laboral de los colaboradores; así también el nivel del clima laboral de los colaboradores de la entidad de servicios podría influir en forma directa en la dimensión autonomía del bienestar psicológico; este resultado es similar al hallazgo de Quiroz (2017) Quien en su indagación encontró que existe correlación significativa de grado muy fuerte ($r=0,835$) entre algunas dimensiones del bienestar psicológico y el clima; también la teoría de la autodeterminación de Ryan & Deci (2000) hacen mención que la autonomía nos motiva a ser dirigentes de nuestra propia existencia así como actuar en concordia con nuestro yo constituido y éstas son inherentes a los seres humanos pero no ocurren en automático. Por ende al potenciar esta dimensión en el centro laboral donde se realizó la indagación podría mejorar los niveles de bienestar psicológico y esta a su vez el clima laboral.

Así también el tercer objetivo específico se propuso evidenciar la relación de la dimensión vínculos del bienestar psicológico y el clima laboral, en donde encontramos los resultados siguientes según la tabla 4, que existe relación positiva y moderada por lo que los cambios en esta dimensión del bienestar psicológico influirá en forma directa y de manera significativa en el clima laboral de los colaboradores de la entidad de servicios. Ryff (1989) afirma que el Bienestar Psicológico es la forma en la que cada individuo se analiza en sí mismo, es decir autoevalúa la forma en la que se ha desenvuelto a lo largo de su vida, evalúa el resultado que ha tenido, utilizando sus recursos individuales en las diferentes situaciones y experiencias; esta teoría nos habla de las relaciones positivas el cual tiene mucha relación con nuestro tercer objetivo específico, en ella el autor menciona que es necesario tener relaciones de calidad con los que nos rodean, personas en las que podamos confiar, etc. Así mismo detalla que el no tener relaciones positivas aumenta la posibilidad de caer en enfermedad y reduce la esperanza de vida. Por tanto se podría afirmar que estos mismos vínculos positivos deben de tomarse como prioridad en la empresa y no sólo esperar que suceda sino hacer que estos vínculos positivos se den.

Casullo (2002) alude que los proyectos y hace mención a que los individuos tienen sus objetivos y proyectos claros, así como un significado a su vida y valores que hacen que nuestra existencia tenga sentido. Por tanto en el cuarto objetivo específico, se propuso determinar la relación de la dimensión proyectos del bienestar psicológico y el clima laboral de los colaboradores de la

empresa, los resultados según la tabla 5 de los resultados que se obtuvieron demuestran que existe correlación positiva y moderada entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico y clima laboral, de tal forma que los cambios en esta dimensión del bienestar psicológico influirán en forma directa y positiva en el clima laboral de los colaboradores; dicho resultado es similar a lo que encontraron Cieza & Rivadeneira (2018) quienes concluyen que existe relación significativa entre algunas dimensiones del bienestar psicológico y el clima laboral en la entidad de transporte donde realizaron su trabajo de investigación. Las instituciones donde laboramos deberían incentivar a que sus colaboradores desarrollen metas y proyectos, ya que esto le brindaría un sentido de significancia a sus vidas y por ende posiblemente un adecuado nivel de clima laboral.

Así mismo según el quinto y último objetivo específico al conocer los niveles de bienestar psicológico y clima laboral se pudo observar que los resultados del bienestar psicológico en la población evaluada el nivel que predomina es el nivel medio con 46.2%, seguido del nivel alto 33% y por último el nivel bajo con 20.8% se puede deducir entonces que nuestra población objeto del estudio se desenvuelve en un nivel medio del bienestar psicológico, por lo que se infiere que la percepción que ellos tienen en este momento sobre su vida en general no son las más óptimas. Por tanto se podría argumentar que los trabajadores muestran una percepción no tan positiva de su vida y esto podría tener una percepción no tan favorable con su trabajo lo que al final favorecerá a que el clima laboral de la organización no sea el más óptimo y por tanto la productividad laboral no será la más adecuada. Tal y como lo señalan Cieza & Rivadeneira (2018) en su trabajo de investigación encontraron que el nivel predominante en la empresa de transportes donde realizaron su trabajo encontraron que el mayor porcentaje de los colaboradores (41.3%) muestran un nivel bajo del bienestar psicológico. Así mismo Bedolla, Posaza, Quintero & Zea (2016) recomiendan en su trabajo de investigación que las organizaciones deben fomentar distintas estrategias que logren la cohesión de los colaboradores, así como también la posibilidad de conocer la percepción que los colaboradores puedan tener con respecto de los niveles de bienestar; Ryff (1989) en su teoría de bienestar nos afirma que el funcionamiento del ser humano óptimo es la responsable de provocar una gran cantidad de emociones placenteras o positivas y no al revés. En cuanto a los niveles del clima laboral, se pudo constatar que el nivel que más predomina es el nivel medio con 36.8%, seguido del nivel favorable con 26.4%, un nivel desfavorable y muy desfavorable con 25.5% y por último un nivel muy favorable con 11.3%. Esto nos permite señalar que la mayor parte de la población se desenvuelve en el nivel medio del clima laboral, por esto

se puede intuir que la relación que los colaboradores mantienen con su entorno de trabajo se encuentra en un proceso de desarrollo, así mismo se encontró que más de la cuarta parte de la población se encuentra en un nivel favorable y muy favorable por lo que se intuye que esta parte de la población conviven en una relación positiva en gran medida, contribuyendo a los miembros del equipo de trabajo, sin embargo encontramos también que aproximadamente un cuarto de la población convive con niveles desfavorables o muy desfavorables lo que puede repercutir en la resolución de conflictos, desmotivación en los trabajadores, entre otras. Esto es señalado también por Quiroz (2017) quien en su trabajo de investigación encuentra que el nivel que más destacó en su población de objeto de estudio es el nivel medio con el 40%, seguido del nivel favorable con 28.7%, en el cual concluye que el comportamiento de los colaboradores y su desempeño beneficia poco a la institución, por ende deberían de trabajar las emociones negativas para su mejora continua. Litwin y Stringer (1968) según su teoría definieron al clima como una peculiaridad congruentemente constante del ambiente interno de la empresa el cual es experimentado por los colaboradores, los autores mencionan que el clima organizacional es tal cual subjetivamente lo aprecian los miembros de la organización. Por tanto las empresas tienen que colocar una meta clara que sería la de concretar investigaciones de diversas disciplinas que nos dé a conocer claramente los factores que permiten el bienestar dentro del trabajo y su preocupación por mantener adecuados niveles de clima laboral.

Esta investigación ha servido de mucho para entender en qué niveles de bienestar y clima laboral se mueve la empresa en la cual se ha realizado el estudio así como evidenciar las relaciones tanto del bienestar y el clima laboral así como sus dimensiones. Se entiende también que debe ser un objetivo por parte de la empresa asegurar el bienestar psicológico de los colaboradores ya que esto puede tener implicancias positivas en el clima laboral y posteriormente en su productividad.

V. CONCLUSIONES

Tomando como referencia la discusión y el análisis de los resultados, podemos establecer las siguientes conclusiones:

PRIMERA: el bienestar Psicológico tiene una relación positiva y significativa con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos, por tanto se podría mencionar que si una persona se siente bien consigo mismo esta tendrá un adecuado nivel de clima laboral.

SEGUNDA: la aceptación/control tiene una relación positiva baja con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos, entonces se podría mencionar que si un colaborador puntúa alto en esta dimensión del bienestar esta influirá de manera positiva, pero no significativamente en el clima laboral.

TERCERA: la autonomía tiene una relación positiva y significativa con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos, por ende se puede indicar que si un colaborador puntúa alto en esta dimensión del bienestar esta influirá de manera positiva en el clima laboral.

CUARTA: los vínculos tiene una relación positiva y moderada con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos, entonces podríamos asegurar que si un colaborador puntúa alto en esta dimensión del bienestar esta influirá de manera positiva en el clima laboral.

QUINTA: los proyectos tiene una relación positiva y moderada con el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos, por ende podríamos decir que esta dimensión del bienestar influye moderadamente en el clima laboral de los colaboradores.

SEXTA: al conocer los resultados descriptivos del bienestar psicológico y el clima laboral de la población evaluada el nivel que predomina en el bienestar es el nivel medio con 46.2%, seguido del nivel alto 33% y por último el nivel bajo con 20.8%, por tanto se evidencia que el nivel predominante en el cual confluyen los colaboradores de la empresa es un nivel medio; así mismo al conocer los resultados descriptivos del clima laboral de la población se concluye que el nivel en el que confluyen los colaboradores de la empresa es también el nivel medio con 36.8%, seguido del nivel favorable con 26.4%, un nivel desfavorable y muy desfavorable con 25.5% y por último, un nivel muy favorable con 11.3%.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** De los resultados que se han obtenido, se debe elaborar programas de intervención que favorezcan la mejora continua de los niveles de ambas variables, con el objetivo de aumentar sus capacidades, habilidades y fortalezas de los colaboradores, con la finalidad que esto represente asegurar un adecuado desarrollo del bienestar psicológico y el clima laboral. Así mismo crear un área que pueda velar por el bienestar psicológico de los trabajadores y se encargue de potenciar el capital psicológico dándole la debida importancia.
- 2.** Elaborar estudios adicionales como parte de la política del área de GTH de la empresa, con la finalidad de ampliar y confirmar los conocimientos adquiridos en la presente investigación y sirviendo esta investigación como punto de partida.
- 3.** Se sugiere al administrador de la entidad de servicios en Los Olivos, 2019; hacer capacitaciones a los trabajadores sobre las dimensiones del bienestar psicológico y su incidencia en el clima laboral
- 4.** Se recomienda también que se realicen estudios entre el bienestar psicológico y el clima laboral pero que se asocien a otras variables como motivación, algún tipo de liderazgo, entre otras; con el objetivo de ampliar el análisis respecto a la relación entre las variables.
- 5.** Por último se sugiere que en futuras investigaciones se tome en consideración variables como la antigüedad del colaborador dentro de la empresa y la edad.

REFERENCIAS

Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2017). *Enfermedades Relacionadas con el trabajo*. Sitio Web Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/work-related-diseases>

Aranguren, M. & Irrazabal, N. (2015). *Psychometric properties of ryff's scales of psychological well-being in an argentinean sample*. *Ciencias Psicológicas*, 9, 73 - 83.

Aubert, F. (2017). *Afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes con cáncer*. (Tesis de bachiller). Universidad Católica del Perú, Lima.

Bedolla, A., Posaza, D., Quintero, C., & Zea, J. (2016). *Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral*. *Revista Psiconex*, 8(12). Sitio Web <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. Sitio Web <http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>

Brunet, L. (1999). *El clima laboral*. México, D.F., México: Trillas.

Cabezas, A. (2015). *Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva*. 15/10/2019, de *Revista Científica de Ciencias de la Salud* Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/295092709_Capital_Psicologico_un_

Castillo, M. (2018). *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de chiquito*. Facultad de medicina escuela académico profesional de psicología. Trujillo. Sitio Web: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf

Casullo, M., & Castro, A. (2000). *Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes argentinos*. Revista de Psicología de la PUCP, vol. 18, n° 1, 35-68.

Celinda, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima - 2017*. (Tesis de Maestro). Universidad Ricardo Palma, Lima.

Cieza, L., & Rivadeneyra, S. (2018). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Colín c. (2016). *Propuesta de clasificación del bienestar del trabajador apoyada en los conceptos de bienestar psicológico, bienestar cognitivo, satisfacción laboral, intensidad laboral, compromiso organizacional, y salud mental*. Facultad de Economía y Negocios Universidad Anáhuac Norte México. 16. Sitio Web: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.11.pdf>

Diario Correo. (01 de Mayo de 2018). *Día del trabajo: peruanos trabajan un promedio de 70 horas a la semana*. <https://diariocorreo.pe/peru/dia-del-trabajo-peruanos-trabajan-70-horas-semana-816542/>

Forbes, R. (2013). *La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional*. Sitio Web: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf

Frias-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Fred, L., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. Sitio Web <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>

Graciás, B. (2012). *Unidad de conocimientos- teorías sobre la motivación*. Barcelona: fundación Factor HUMÁ. Sitio Web: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.11.pdf>

García, J. (19 de Octubre de 2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. <http://www.scielo.org.mx/>. Sitio Web http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870879X2014000200013

García, J. (15 de Abril de 2015). *Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT): principios y características*. Sitio Web <https://psicologiaymente.com:https://psicologiaymente.com/clinica/terapia-aceptacion-compromiso>

García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Gómez, P. (2009). *Principios básicos de bioética*. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. Sitio Web https://www.researchgate.net/publication/280446643_Principios_basicos_de_Bioetica

Gonzales, P. (2015). *Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador*. *Revista Ciencia y Tecnología*, 2(8). Sitio Web <http://181.39.139.66/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/78/70>

Gonzales, R., Montoya, I., & Bernabéu, J. (2002). *Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes*. Sitio Web <https://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/pdf/727/72714227.pdf>

Hernández, R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Sitio Web https://books.google.com.pe/https://books.google.com.pe/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC&redir_esc=y

Huarca, P., & Ruiz, K. (2016). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International Differences in Work-related Values*. Newbury Park, CA: Sage.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University. Sitio Web <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate/oclc/243617>

Lizárraga, K. (2016). *Clima Laboral*. Sitio Web <http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/clasificacion-del-clima-organizacional.html>

López Salinas, S. J. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Escuintla.

Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (07 de 11 de 2004). *Positive psychological capital: Beyond human and social capital*. Sitio Web <https://digitalcommons.unl.edu/https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/145/>

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Sitio Web <https://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf>

Meza, S. (2011). *Bienestar psicológico y nivel de inversión en la relación de pareja en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica del Perú, Lima.

Millán, A. & D'Aubeterre, M. (2011). *Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana*. Escuela de Psicología, Universidad Metropolitana (UNIMET). Revista CES Psicología ISSN 2011-3080 Volumen 4 Número 1 enero-junio 2011 pp. 52-71. Sitio Web [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ValidacionDeLaEscalaDeBienestarPsicologicoEnUnaMue-3672741%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ValidacionDeLaEscalaDeBienestarPsicologicoEnUnaMue-3672741%20(1).pdf)

Muñoz, C. (2017). *Bienestar y Clima Laboral en una empresa de Castellón*. (Tesis de licenciatura). Universitat Jaume I, Castellón.

Otálvaro, A. (2018). *El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral*. Revista Psiconex, 10(16). Medellín. Sitio Web <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=2ahUKEwip7sSv2JfiAhVOw1kKHapgCl8QFjAIegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Faprendeenlinea.udea.edu.co%2Frevistas%2Findex.php%2Fpsiconex%2Farticle%2Fdownload%2F334751%2F20790553&usg=AOvVaw3szalbSjZTo>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC Manual*. Sitio Web https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n:https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n.

Pérez, H. (2018). *El desafío de trabajar con felicidad y productividad*. Sitio Web Universidad San Sebastián: <http://www.uss.cl/blog/el-desafio-de-trabajar-con-felicidad-y-productividad/>

Pucheu, A. (1991). *Uso de los estilos de manejo del conflicto, uso de los estilos de liderazgo y efectividad del liderazgo, en la relación entre las supervisoras de servicios hospitalarios y sus subordinados de nivel profesional*. Tesis para optar al título de Psicólogo. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.

Quiroz Fernandez, M. A. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

Raineri, A. (2003). *El impacto de la cultura nacional en la administración de equipos de trabajo en Chile*. Estudios de Administración. 10(2): 28-57.

Raineri, A. (2006). *Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile*. Escuela de Administración, Pontificia Universidad Católica de Chile. Sitio Web https://www.researchgate.net/profile/Andres_Raineri/publication/5224175_Estilos_de_direccion_como_determinante_del_clima_laboral_en_chile/links/53dc4c020cf2cfac99290205.pdf

Ryan, M., & Deci, E. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. American Psychologist, 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68.

Ryan, M. & Deci, E. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. Annual Review of Psychology. Sitio Web: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.

Ryan, R. (1 de June de 2009). *Self-determination Theory and Wellbeing*. Sitio Web <https://richarddehoop.nl/>: <https://richarddehoop.nl/upload/file/self-determination.pdf>

Rodríguez, D. (2001). *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*. Santiago, Chile: PUC. Centro de Extensión.

Rodríguez, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social*. Universidad de las fuerzas armadas. Ecuador. Sitio Web: <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>

Romero, J. (2001). *Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 17-23 Doi: 10.12961.

Ryff, C. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of personality and social psychology*. Sitio Web: <https://www.semanticscholar.org/paper/Happiness-is-everything%2C-or-is-it-Explorations-on-Ryff/0b7cbc0e7b5946b39778784a2167019eebd53e52>.

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Sitio Web https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf

Salazar, M. (2008). *Análisis de información en el área de ventas para la toma de decisiones*. (Tesis de Maestro). Instituto Politécnico Nacional, Mexico D.F.

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona: Ediciones B.

Simón, C. (29 de Julio de 2009). *El concepto de capital psicológico se abre paso en las empresas*. Sitio Web <https://www.knowledgeatwharton.com.es/>:<https://www.knowledgeatwharton.com.es/article/el-concepto-de-capital-psicologico-se-abre-paso-en-las-empresas/>

Tamayo y Tamayo M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. México: Limusa/ Grupo Noriega editores.

Uriarte, J. (2017). *Clima Organizacional*. Última edición: 27 de septiembre de 2017. Sitio Web: <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>.

Usted Pregunta. (21 de Enero de 2016). *Usted Pregunta*. Sitio Web *¿Cuánto tiempo pasa trabajando una persona lo largo de su vida?*.

<https://www.defensacentral.com/ustedpregunta/categoria/curiosidades/cuanto-tiempo-pasa-trabajando-una-persona-lo-largo-de-su-vida>

Vasquez, D. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una institución de Educación Superior*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Antioquia, Medellín.

Warr, P.B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New York: Routledge. Sitio Web <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.11.pdf> constructo_fundacional_dentro_de_la_psicologia_organizacional_positiva_Psychological_Capital_a_foundational_construct_in_positive_organizational_psychology

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TITULO: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS EN LOS OLIVOS								
AUTOR: IVO PRIETO TORRES								
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE 1: BIENESTAR PSICOLÓGICO					
<p>Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en los olivos</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Clima Laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos</p> <p>Objetivos específicos: * Describir el bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos * describir el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos * Describir la relación existente entre las dimensiones del bienestar psicológico y la variable clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Lima.</p>	<p>Hipótesis general: Existe influencia directa entre el bienestar psicológico en el clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos</p> <p>Hipótesis específicas: * Existe un adecuado nivel de bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos * Existe un adecuado nivel de clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en Los Olivos * Existe una influencia directa entre las dimensiones del bienestar psicológico y la variable clima laboral del clima laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en los olivos</p>	<i>Definición conceptual</i>	Es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo.	<i>Definición operacional</i>	El bienestar psicológico está medido en su entidad global del sujeto, en función de su percepción de su estructura psíquica que formula su bienestar subjetivo, material, laboral y de las relaciones con la pareja, dicha medida está observada a través del puntaje global obtenido por el mismo sujeto en la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 1988).		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición		
			Acceptación/Control		2, 11 y 13	Alto: 13 - 34 Medio: 35 - 37 Alto: 38 - 39		
			Autonomía		4, 9 y 12			
			Vínculos		5, 7 y 8			
			Proyectos		1, 3, 6 y 10			
			VARIABLE 2: CLIMA LABORAL					
			<i>Definición conceptual</i>		<i>Definición operacional</i>	El clima laboral está medido en la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral, en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, dicha medida está observada a través del puntaje global obtenido por el mismo sujeto en la Escala de Clima Laboral (Palma, 2004)		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición		
			AUTORREALIZACIÓN	*Desarrollo personal *Desarrollo profesional *Perspectiva de progreso	1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46	Muy favorable: 210 - 250 Favorable: 170 - 209 Media: 130 - 169 Desfavorable: 90 - 129 Muy desfavorable: 50 - 89		
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	*Identificación con la organización *Compromiso con el desarrollo de la organización	2,7,12,22,27,32, 37,42,47			
			SUPERVISIÓN	*Relación de apoyo *Orientación para las tareas	3,8,13,18,23,28, 33,38,43,48			
			COMUNICACIÓN	*Grado de fluidez y celeridad *Grado de claridad y coherencia *Grado, precisión y pertinencia de la información	4,9,14,19,24,34, 39,44,49			
			CONDICIONES LABORALES	*Elementos como materiales, económicos y/o psicosociales	5,10,15,17,20,25,29,30, 35,40,45,50			
			MÉTODO					
<i>Diseño de investigación</i>	CUANTITATIVA	<i>Tipo de investigación</i>	CORRELACIONAL	<i>Nivel de investigación</i>				
<i>Población</i>	67	<i>Muestra</i>	67	<i>Muestreo</i>				

ANEXO 2: Ficha técnica

Bienestar Psicológico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico es la forma en la que cada individuo se evalúa a sí mismo, es decir autoevalúa la forma en la que se ha desenvuelto a lo largo de su vida, por lo que evalúa el resultado que ha tenido utilizando sus recursos individuales en las diferentes situaciones y experiencias. El bienestar psicológico constituye la suma de acciones positivas vinculadas al alcance de objetivos y/o valores que permiten el crecimiento personal y la autenticidad, Ryff (1989).	Se medirá mediante las puntuaciones del cuestionario adaptado a la población peruana, tomando en cuenta la escala de BIEPS-A para adultos creado por Casullo. Presentando los niveles de:	<ul style="list-style-type: none"> *Control de situaciones *Vínculos psicosociales *Proyectos *Aceptación de sí mismo 	<ul style="list-style-type: none"> 1, 5, 10 y 13 2, 8 y 11 3, 6 y 12 4, 7 y 9 	Lickert

Clima Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	<p>el clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo, Patterson (2005).</p>	<p>Se medirá mediante las puntuaciones del cuestionario, tomando en cuenta la escala de CL-SPC creado por Sonia Palma. Presentando los niveles de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muy desfavorable - Desfavorable - Medio - Favorable - Muy favorable 	*Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> *Desarrollo personal *Desarrollo profesional Perspectiva de progreso 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Lickert
			*Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> *Identificación con la organización *Compromiso con el desarrollo de la organización 	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47	
			*Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> *Relación de apoyo *Orientación para las tareas 	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48	
			*Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> *Grado de fluidez y celeridad *Grado de claridad y coherencia *Grado, precisión y pertinencia de la información 	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49	
			*Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> *Elementos como materiales, económicos y/o psicosociales 	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50	

ANEXO 3: Instrumentos de Evaluación

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy:.....

Apellido y nombre.....**Edad:**.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

Mujer

Varón

Educación:

Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto

Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:.....

Lugar donde vivo ahora:.....

Ocupación actual..... Persona /s con quienes vivo.....

.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

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 el 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 en general me llevo bien con la gente.
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable
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

De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en des-Acuerdo	En des-acuerdo

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

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

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

ANEXO 4: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Los Olivos, 03 de diciembre de 2019

CARTA INV. N° 1370- 2019/EP/PSI, UCV LIMA-LN

Estimado
Dr. José Luis Castagnola Sánchez
Director General
UCV – Lima Norte

Presente:

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sr. **PRIETO TORRES, IVO** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

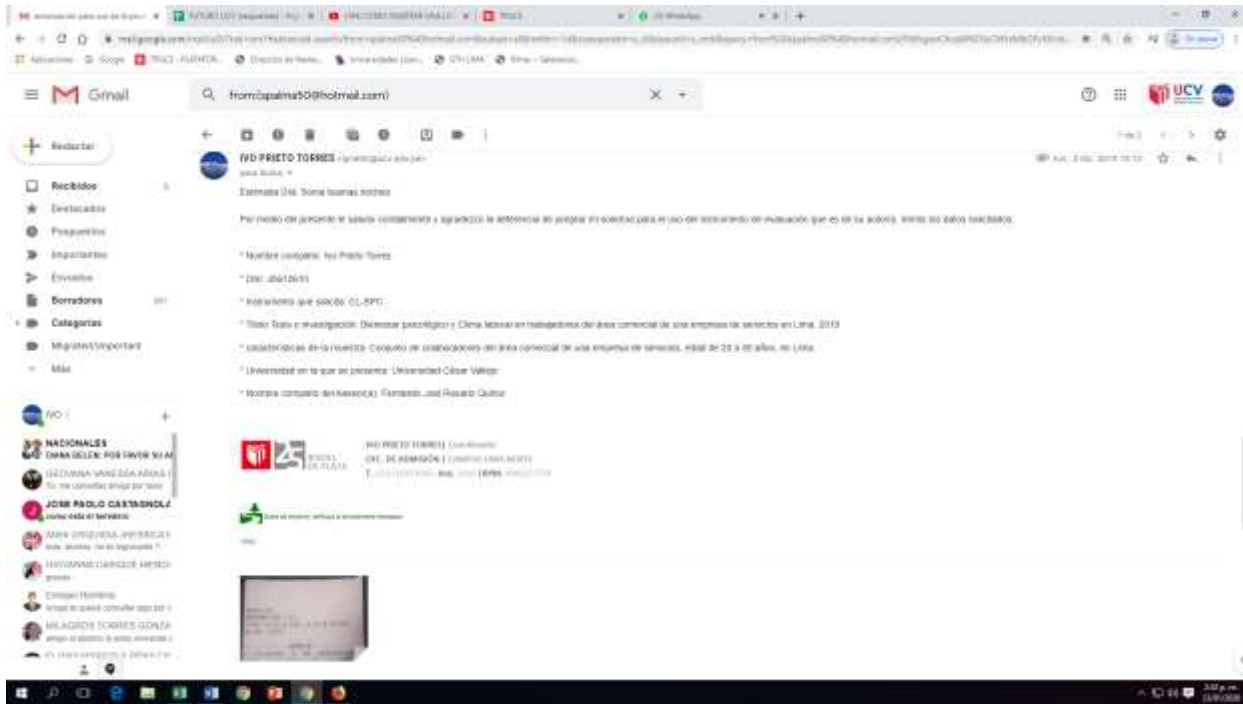
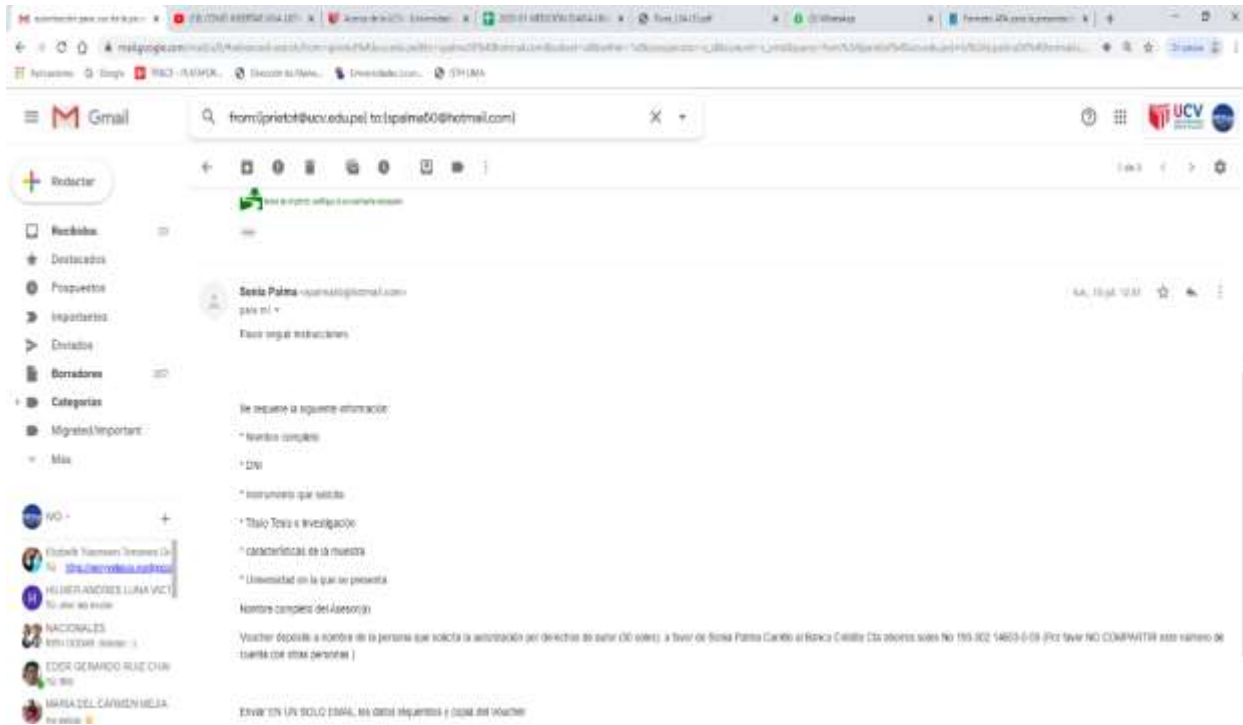


Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Fíal Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 5: Permiso para instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mig. RAÚL VARELA FLORES
 DNI: 33533333

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PERUANA SAN MARCO DE BAMBUSA	Lic. Psicología	1982 - 1988
02	UNIVERSIDAD PERUANA CESAR VALLEJO	Mg. Docencia Universitaria	2015 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	OLIMPE	Coordinador	Cajao	2008 - 2009	Coordinadora de Elecciones Psicodivulgas
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Docente UNIVERSITARIO	Los Olivos	2012 - 2019	Docente Universitaria
03					

Pertinencia: _____
 Relevancia: _____
 Claridad: _____
 Nota: Cofundador de los cursos cuando los items puntuados son inferiores para medir la idoneidad

FIRMA
SELLO CON NUMERO DE CPSP

Mig. FIOR DE MAYA PÉREZ VARELA
Psicología
Orientadora en Psicología Humana
C.P.N. N.º 1351

13 de octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... B.E.P.S-A.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr): Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 02068574

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	lic. en psicología	1987 - 1992
02	Universidad César Vallejo	ps. en psicología	2014 - 2017

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Su entendimiento al leerlo sugiere el encuadrado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se debe incluir cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

[Firma manuscrita]
Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.P.S.P. 3516

14 de octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: Aplicable 4 | Aplicable después de corregir | No aplicable |
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable 4**
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): **DENEGRÁ VELARDE, MARA ISABEL**
 DNI: **08367130**

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGU	LICENCIADA	6 AÑOS
02	UCU	MAESTRO	2 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HE. PNP	PSICOLOGO	JESUS MARI	20 AÑOS	PSICOLOGO CLINICA
02	IE. INTO ELITE	PSICOLOGO	CANABAYLO	15 AÑOS	PSICOLOGO EDUCATIVA
03	UCU	DOCENTE	LOS OLIVOS	3 AÑOS	DOCENTE

*Pertinencia: En función de la correspondencia al concepto técnico formulado.
 Relevancia: En función de la importancia para representar a los participantes.
 Claridad: En función de la dificultad alguna el enunciado de los ítems.
 Criterio: En función de la claridad.

Nota: Su validez se da en función de los ítems planteados sus modificaciones para medir la dimensión.

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

Mg. María Isabel Denegrá Velarde
 CEP: 6737
 PSICOL.OGA

15 de octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | No aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mge: Carlos del Campio, M. Maldonado

DNI: 08822488

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UICV	Lic. Pedagogía	1977 - 1987
02	UIGV	Magister	2009 - 2010

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UICV	Docente	Lima	2004 - 2011	Docencia
02	UFAPE	Docente	Lima	2011 - 2010	Docencia
03	UICV	Docente	Lima	2014 - 2019	Docencia

Perfistencia: El ítem corresponde al contenido temático formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para medir la competencia o habilidad.
 Claridad: El ítem no presenta dificultades de comprensión.
 Cantidad: El ítem no presenta dificultades de comprensión de los ítems.
 Grado de dificultad: El ítem no presenta dificultades de comprensión.

Nota: Subrayado se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Mge. Carlos del Campio
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 5916

FIRMA

SELLO CON NUMERO DE CPSP

....de octubre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: FERRER PERAZO RICARDO GASTON

DNI: 08079840

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. NAC. FEDERICO VILLAMER	Psicología clínica	1980 - 1987
02	UNIV. PARI. RICARDO PALMA	Psicología clínica	2005 - 2007

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicólogo Educador	Psicólogo	USC - CR	1992 - 2012	Psicólogo - Tutor
02	Psicólogo clínico	Psicólogo	H.F.M.P. AIRE	2000 - 2019	PSICÓLOGO
03					

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- *Relevancia: El ítem es significativo para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, explícito y directo

Nota: Suficiencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


RICARDO FERRER PERAZO
 PSICÓLOGO
 C.P.S. 0000000000

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

10 de octubre del 2019

Validación de jueces expertos Clima Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO *Clima Laboral*

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador (p. Me): OPERA... ZELADO... KELLY BARRAJO

DNI: 95388648

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

	Institución	Especialidad	Periodo (años)
01	Universidad Cesar Vallejo	Maestría Problemas Aprendizaje	2015 - 2017
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo Laboral	Funciones
01	I.E.E. Nuevos Copalco	Psicóloga	S J L	2016	Psicóloga
02	I.E.E. 2011 Mariscal A.C	Psicóloga	Los Olivos	2017	Psicóloga
03	Universidad Cesar Vallejo	Supervisora	Los Olivos	2019	Supervisora PPP - Psicología

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

FIRMA
SELLO CON NUMERO DE CTNP
[Firma]
 Lic. Kelly Barrarjo Zúñiga
 Psicóloga
 21503

Nota: Si se marca, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Junio del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... *Clima Laboral*.....

Observaciones: Aplicable No aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.): DESECRU VELAZQUEZ MARIA ISABEL

DNI: 08367710

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	HE. PNP	Psicología Clínica	2 años
02	UCV	Docente	2 años

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HE. PNP	Psicólogo	JESUS MARIA	20 años	Psicólogo Asistencial
02	I.E. INFOTE.	Psicólogo	CARABAYLLO	12 años	Psicólogo Educativo
03	UCV	Psicólogo	LOS OLIVOS	2 años	Docente

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

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

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

24 de Junio del 2019

Maria Isabel
 Mg. María Isabel Danegri Velarde
 CPSP 6737
 PSICÓLOGA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....*Clina Coloma*.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. *Clayton del Campo, Manuel*.....

DNI: *88.67.487*.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UV	Doc. Pedagógico	1977-1982
02	UV	Maestría	2004-2011

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UV	Docente	UV	2004-2011	Docencia
02	UV	Docente	UV	2011-2014	Docencia
03	UV	Docente	UV	2014-2019	Docencia

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

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

FIRMA

SELLO CONSERVADOR DE CPSP

OSOTOCISA

Clayton del Campo

Clayton del Campo
 Psicológico
 C.P.P.A. 3819

....de Junio del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO..... *Clima Cultural*.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. *(Mg)*..... *Roliv del Solar Cavers Peay*.....

DNI:..... *10628097*.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Universidad Nacional Federico Villar</i>	<i>Psicología Clínica</i>	<i>2005</i>
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	<i>UAP</i>	<i>Coordinador</i>	<i>Pueblo Libre</i>	<i>2012 - 2017</i>	<i>Administrativas</i>
02	<i>Eco-Design</i>	<i>Capitulator</i>	<i>SHP</i>	<i>2017 - 2019</i>	<i>Recursos Humanos</i>
03					

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

Roliv del Solar Cavers Peay
 PSICÓLOGA
 CIP 1192

FIRMA
 SELLO CON NUMERO DE CPSP

21 de Junio del 2019

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



JOSE FRANCISCO VALLEJOS SALDARRIAGA

para mí ▼

Envío adjunto lo solicitado.

Saludos



Imágenes integradas 1

Dr. José Francisco Vallejos Saldarriaga

Director de Investigación

Investigador Concytec, Registro 18911

<https://orcid.org/0000-0002-8579-7244>

Scopus Author ID: 57205439661

CAMPUS LIMA ESTE -

Av. del Parque 640- Urb. Canto Grande - San Juan de Lurigancho

T. +51(1) 2088000 Anx. 8200 |

E-mail: vallejos@ucv.edu.pe / vallejos2003@gmail.com



3 archivos adjuntos



ANEXO 7: Piloto

Tabla 8

Correlación V de Aiken Bienestar Psicológico

Ítem	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V Aiken General
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	
ítem1	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem2	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem3	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem4	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem5	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem6	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem7	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem8	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem9	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem10	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem11	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem12	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem13	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0

Se observa que en la tabla 8 la validez de contenido obtiene un valor 1, lo cual le otorga validez a la escala de bienestar psicológico.

Tabla 9

Análisis de confiabilidad de la escala de bienestar psicológico

Cronbach's α	McDonald's ω
0.768	0.781

Se observa en la tabla 9 que el alfa de Cronbach es de 0.768 y el omega de McDonald's 0.781 por lo que se corrobora que el instrumento es válido y confiable.

Tabla 10

Correlación V de Aiken de Clima Laboral

Ítem	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD						V Aiken General
	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	J1	J2	J3	J4	J5	V	
ítem1	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem2	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem3	1	1	1	1	1	1.0	0	1	1	1	1	0.8	0	0	1	1	1	0.6	0.8
ítem4	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem5	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem6	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem7	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem8	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem9	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem10	1	0	1	1	1	0.8	1	0	1	1	1	0.8	1	0	1	1	1	0.8	0.8
ítem11	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	0	1	1	1	0.8	0.9
ítem12	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem13	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem14	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem15	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem16	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem17	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem18	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	0	1	1	1	0.8	0.9
ítem19	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem20	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem21	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem22	1	1	1	1	1	1.0	1	0	1	1	1	0.8	1	0	1	1	1	0.8	0.9
ítem23	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem24	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem25	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem26	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem27	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem28	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem29	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem30	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem31	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem32	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem33	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem34	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem35	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0

ítem36	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem37	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem38	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem39	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem40	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem41	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem42	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem43	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem44	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem45	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem46	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem47	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem48	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem49	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0
ítem50	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	1	1.0	1.0

Se observa en la tabla 10 que la validez de contenido obtiene valor 1, lo cual le otorga validez a la escala de bienestar psicológico.

Tabla 11

Análisis de confiabilidad de la escala de Clima Laboral

Cronbach's α	McDonald's ω
0.976	0.977

Se observa en la tabla 11 que el alfa de Cronbach es de 0.976 y el omega de McDonald's es 0.977 por lo que se corrobora que el instrumento es válido y confiable.

Anexo 8:

Prueba de Normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

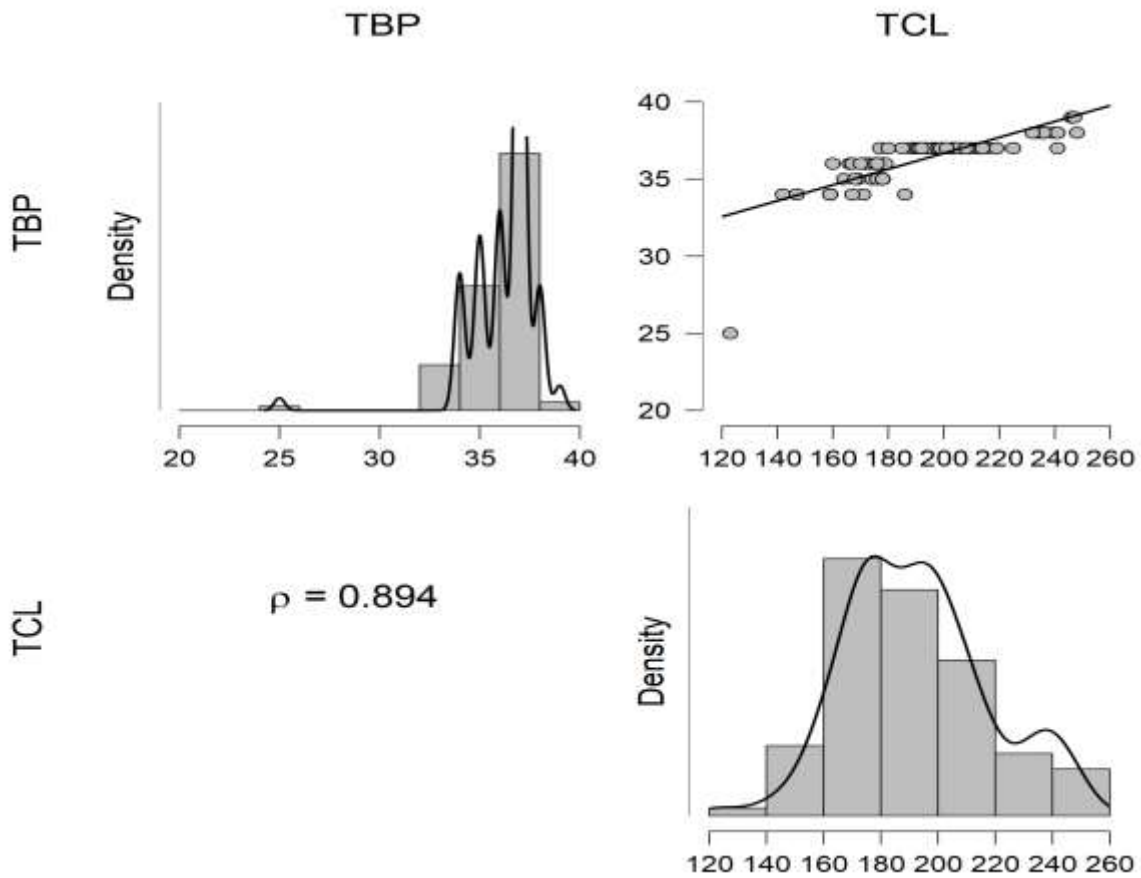
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1	.498	39	.000
D2	.880	39	.001
D3	.691	39	.000
D4	.586	39	.000
TOTALBP	.875	39	.000
DCL1	.956	39	.000
DCL2	.960	39	.003
DCL3	.961	39	.002
DCL4	.966	39	.001
DCL5	.966	39	.003
TOTALCL	.974	39	.003

Como se puede evidenciar en la Tabla 12 encontramos que luego de realizar la prueba de Shapiro-Wilk el resultado es menor a .05 por tanto es no paramétrico por lo que se utilizó para el análisis estadístico el Rho de Spearman.

Anexo 9: Resultados Adicionales

Figura 1:

Correlation Plot bienestar psicológico y clima laboral



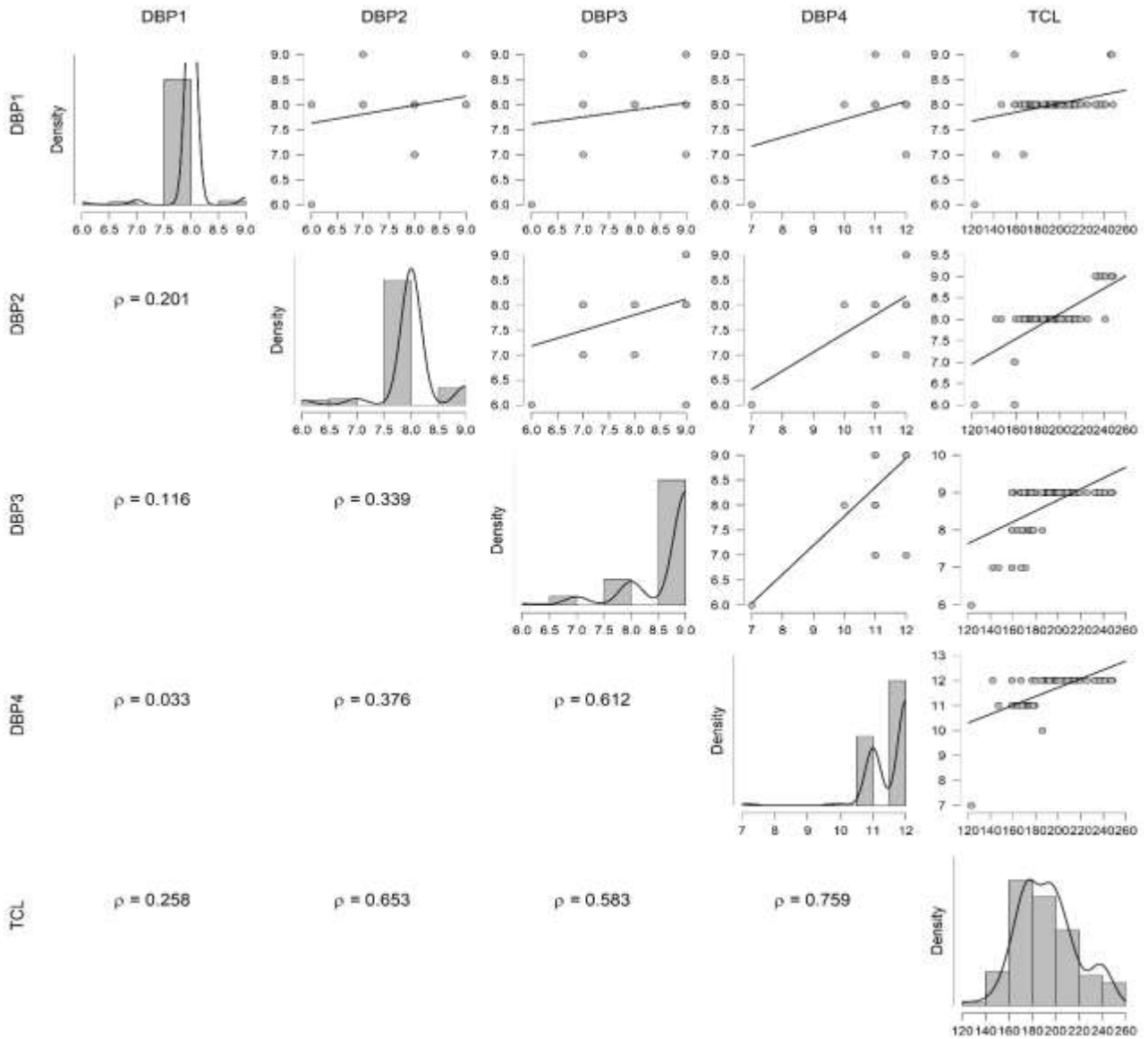
Nota:

TBP: Suma Total del bienestar psicológico

TCL: Suma total del clima laboral

Figura 2:

Correlation Plot dimensiones del bienestar psicológico y clima laboral

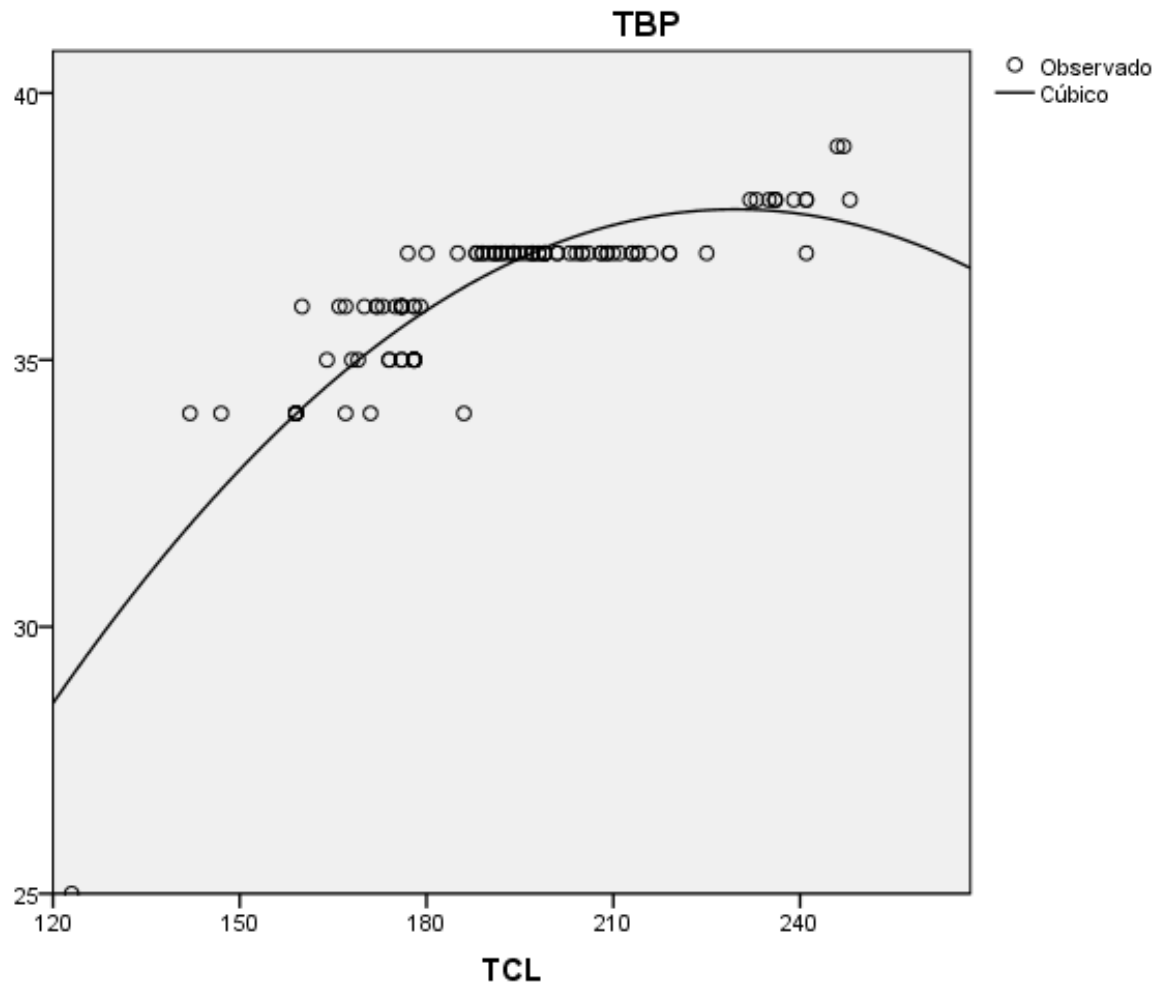


Nota:

- TCL: total de valores de la variable clima laboral
- DBP1: dimensión aceptación control del bienestar psicológico
- DBP2: dimensión autonomía del bienestar psicológico
- DBP3: dimensión vínculos del bienestar psicológico
- DBP4: dimensión proyectos del bienestar psicológico

Figura 3:

Estimación curvilínea bienestar psicológico y clima laboral



R cuadrado = 0.777

Raíz = 0.881

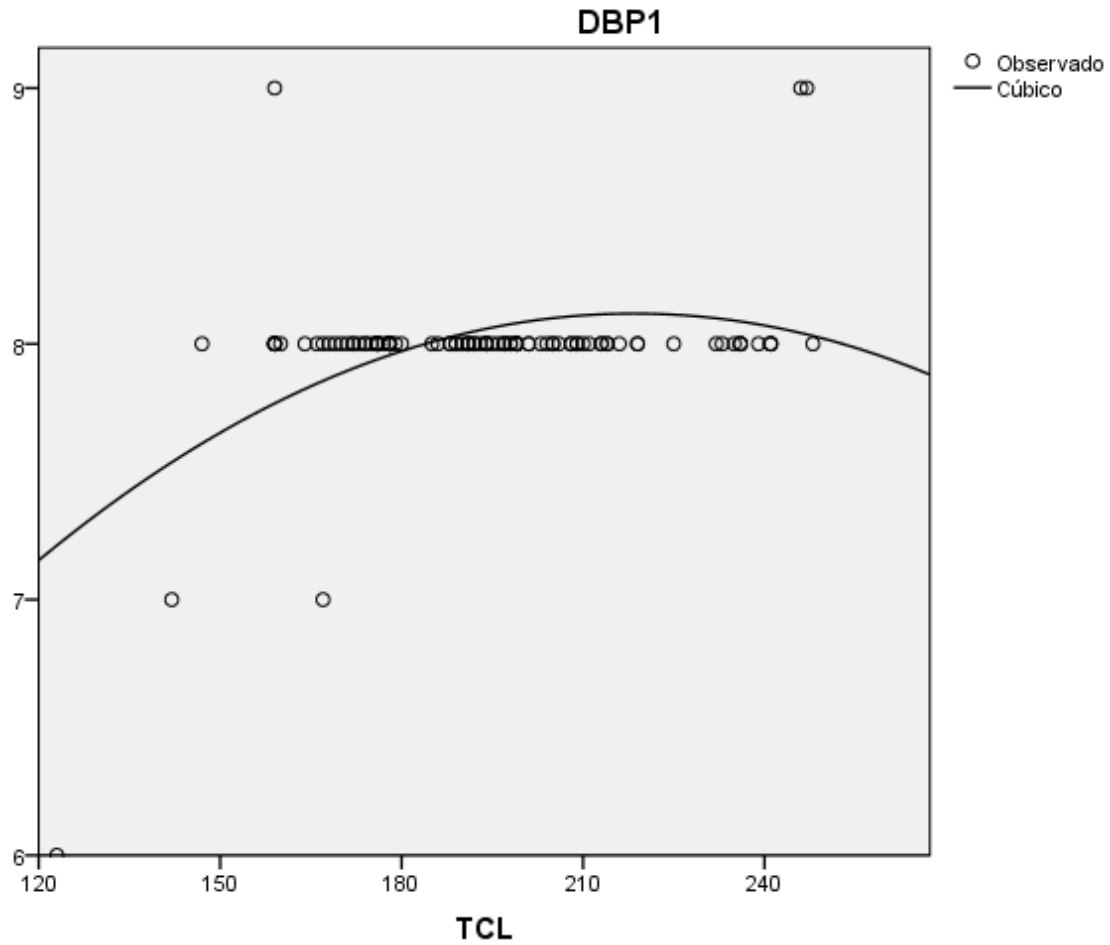
Nota:

TBP: total de valores del bienestar psicológico

TCL: total de valores del clima laboral

Figura 4:

Estimación curvilínea dimensión aceptación/control del bienestar psicológico y clima laboral



R cuadrado = .225

Raíz = .474

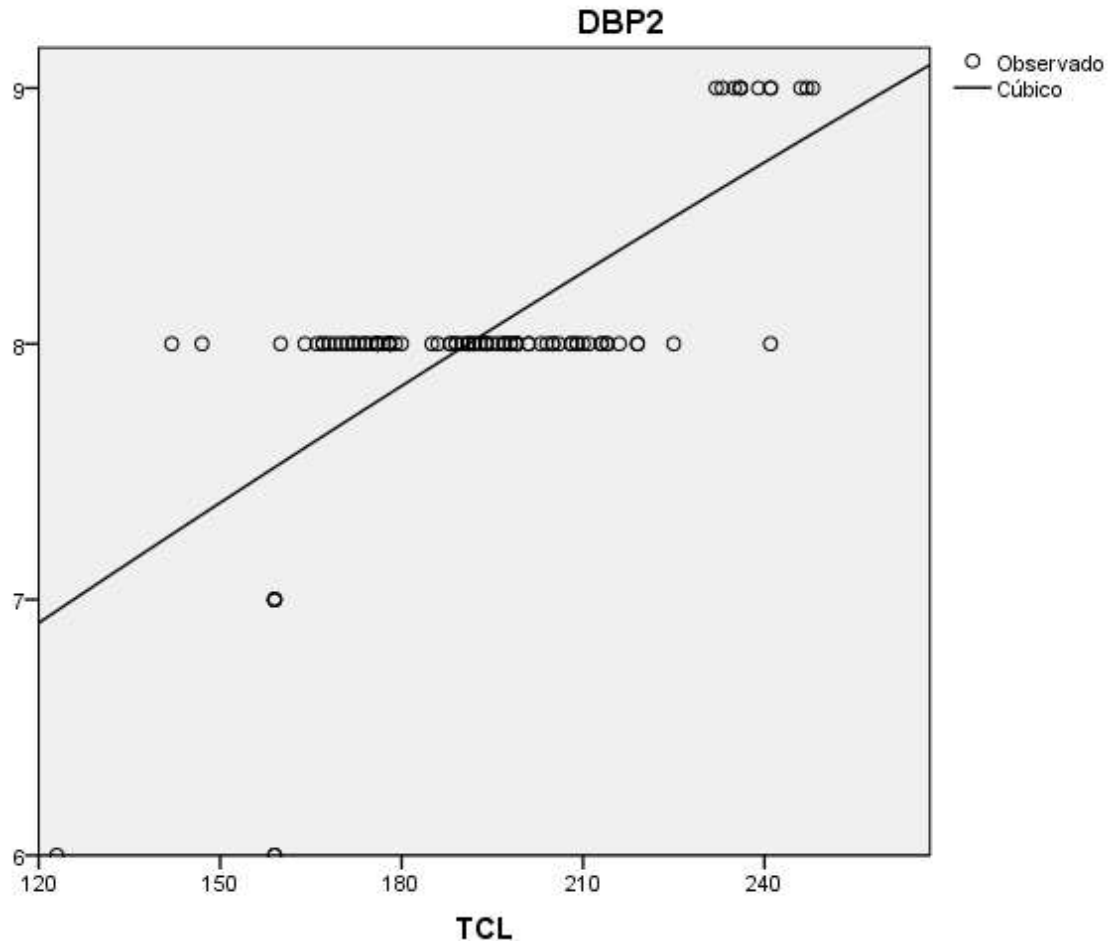
Nota:

DBP1: dimensión aceptación control del bienestar psicológico

TCL: total de valores del clima laboral

Figura 5:

Estimación curvilínea dimensión autonomía del bienestar psicológico y clima laboral



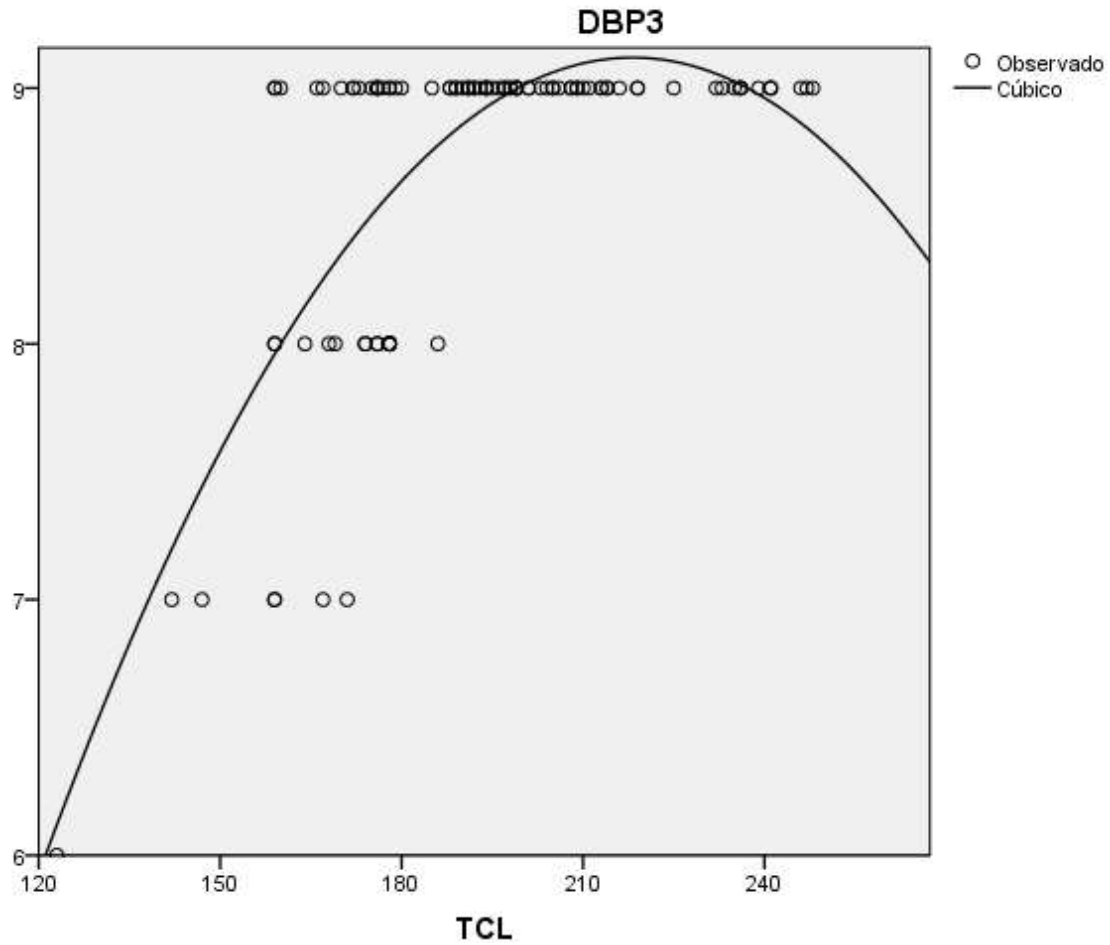
R cuadrado = .511

Raíz = .715

Nota:
DBP2: dimensión autonomía del bienestar psicológico
TCL: total de valores del clima laboral

Figura 6:

Estimación curvilínea dimensión Vínculos del bienestar psicológico y clima laboral



R cuadrado = .547

Raíz = .740

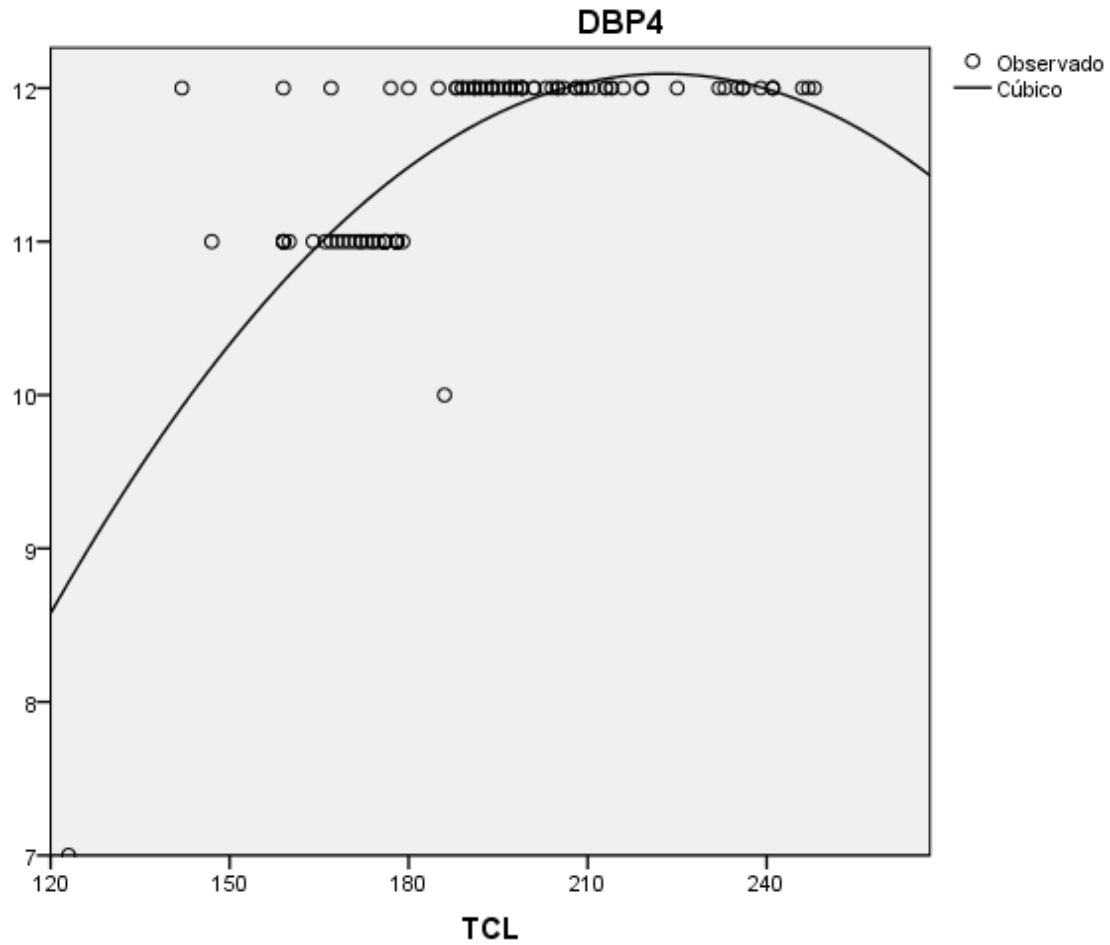
Nota:

DBP2: dimensión vínculos del bienestar psicológico

TCL: total de valores del clima laboral

Figura 7:

Estimación curvilínea dimensión Vínculos del bienestar psicológico y clima laboral



R cuadrado = .602

Raíz = 776

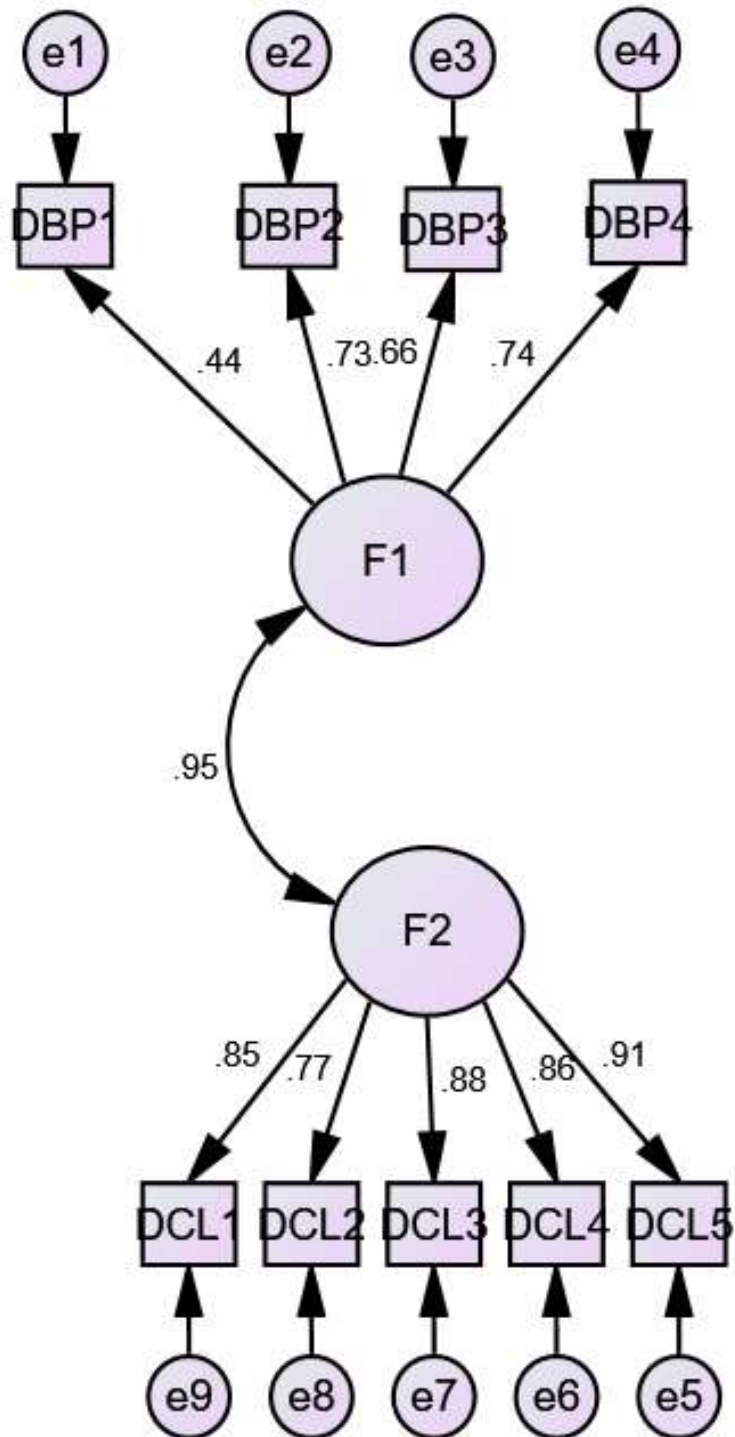
Nota:

DBP2: dimensión proyectos del bienestar psicológico


TCL: total de valores del clima laboral

Figura 8:

Correlación bienestar psicológico y clima laboral Amos



Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

"El bienestar Psicológico y el clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, 2019", del estudiante Ivo Prieto Torres, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos 20 de Diciembre del 2019


Firma
Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI: 32990613

Revisó	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

Anexo 11: Print de pantalla del Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:
Prieto Torres, Ivo (ORCID: 0000-0002-9186-9136)

Match Overview
15%

Match	Source	Similarity
1	...	8%
2	...	3%
3	...	1%
4	...	<1%
5	...	<1%
6	...	<1%
7	...	<1%
8	...	<1%
9	...	<1%
10	...	<1%
11	...	<1%
12	...	<1%
13	...	<1%
14	...	<1%
15	...	<1%
16	...	<1%
17	...	<1%
18	...	<1%
19	...	<1%

Anexo 12: Autorización para la publicación de tesis en el repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, IVO PIRETO TORRES,
 identificado con DNI N° 75612610, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"El bienestar psicológica y el clima laboral de los
trabajadores del área comercial de una empresa
de servicios en Lima, 2019
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 45612610

FECHA: 17 de septiembre del 2020

Elaboró	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	---	--------	---------------------------------

Anexo 13: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Prieto Torres Ivo
D.N.I. : 45612610
Domicilio : Av. Leoncio Prado 173 – Ventanilla
Teléfono : Fijo : 5503374 Móvil : 945157734
E-mail : ttorresvela@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de investigación de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor: Apellidos y Nombres:
Prieto Torres Ivo

Título del trabajo de investigación:

Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, 2019.

Año de publicación : 2020

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo.

No autorizo a publicar en texto completo.



Firma :

Fecha :

14/02/2020

Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Prieto Torres Ivo

INFORME TITULADO:

Bienestar psicológico y clima laboral de los trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 05/02/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Handwritten signature]
Rosario Castro, Fernanda Joel
DNI 82990613
Cps. P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019