



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Bienestar psicológico y compromiso organizacional en el
personal de distribución de la empresa Imperios operadores
logísticos S.A. sede Huacho**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bidegaray Herrera, Marita De Fátima (orcid.org/0000-0002-6933-2842)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (orcid.org/0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por darme la voluntad y la fuerza de seguir adelante, todo lo que tengo es gracias a él. También lo dedico a mis padres Julio y Julia y a mis hermanos Gino y Mallory, quienes confían en mí y me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi esposo Jefferson Sánchez, por ser un gran compañero de vida y apoyo incondicional en cada reto que se me presenta. A mi compañera de curso Yrene Torres, por su apoyo desinteresado hacia mi persona y a mis compañeros. A su vez, agradecer al Dr. Alex Grajeda, por compartir sus conocimientos y guiarnos en este arduo proceso de elaboración de tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de la investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.....	22
Tabla 2. Niveles de bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho	26
Tabla 3. Niveles de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho	27
Tabla 4. Relación entre el bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.....	28
Tabla 5. Relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones del bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.....	29
Tabla 6. Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.....	30
Tabla 7. Consistencia interna de la escala de bienestar psicológico de Ryff	53
Tabla 8. Dimensión- test de la escala de bienestar psicológico de Ryff	53
Tabla 9. Ítem- dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico de Ryff.....	54
Tabla 10. Ítem- dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff.....	54
Tabla 11. Ítem- dimensión propósito en la vida de la escala de bienestar psicológico de Ryff.....	55

Tabla 12. Ítem- dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico de Ryff.....	55
Tabla 13. Ítem- dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico de Ryff	56
Tabla 14. Ítem- dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico de Ryff	56

RESUMEN

El presente estudio buscó establecer la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. Se evaluó a 54 personas, de la cual se aplicaron los instrumentos de forma directa, a su vez, el estudio es de tipo básico, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Para la obtención de datos se usó el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff (1995) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993). El análisis estadístico obtuvo como resultados resaltantes que los niveles más elevados de bienestar psicológico son un 40,7% nivel elevado y un 48,1% nivel alto, a su vez, el compromiso organizacional presentó un 14,8% en el nivel alto, siendo un porcentaje bajo. Finalmente se calculó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dando como resultado un 0.072 y un p-valor=0.65, dando como resultado que no existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: bienestar psicológico, compromiso organizacional, correlación, personal.

ABSTRACT

The present study sought to establish the relationship between psychological well-being and organizational commitment in the distribution personnel of the company Imperios Logistic Operators S.A. 54 people were evaluated, from which the instruments were applied directly, in turn, the study is of a basic, descriptive and correlational type, with a non-experimental and cross-sectional design. To obtain data, the psychological well-being questionnaire of Ryff (1995) and the organizational commitment questionnaire of Meyer and Allen (1993) were used. The statistical analysis obtained as outstanding results that the highest levels of psychological well-being are 40.7% high level and 48.1% high level, in turn, organizational commitment presented 14.8% at the high level, being a low percentage. Finally, a Spearman's Rho correlation coefficient was calculated, resulting in 0.072 and a p-value=0.65, resulting in no relationship between the two variables.

Keywords: psychological well-being, organizational commitment, correlation, staff.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la Organización mundial de la salud (OMS, 2019) sustenta que la buena salud mental y el bienestar psicológico están relacionados, por ello señala la importancia de los derechos humanos, prevenir los trastornos mentales enfatizando que la salud mental debe ser tratada por profesionales. A su vez, señalan que a nivel mundial la economía pierde aproximadamente 1 billón de dólares al año, afectando la productividad, debido a los trastornos mentales.

A nivel de Latinoamérica, el 61% de los trabajadores tiene la confianza de que la organización se ocupe de su bienestar, el 48% de los empleadores da importancia al bienestar y su relación con la fuerza laboral, pero solo el 29% de las áreas de recursos humanos emplean estrategias de bienestar y salud. Esto es algo imposible de ignorar, porque las empresas que se centran en mejorar la buena salud y el bienestar, tienen cuatro veces más probabilidades de tener a su personal motivado. (Mercer, 2020).

Alrededor del mundo, el compromiso ha ido incrementando, el 25% de los empleados se siente altamente comprometido, el 40% de los empleados se sienten moderadamente comprometido, siendo un 65% el total del compromiso en el año 2015, a comparación del 62% del año anterior. Igualmente se realizó una comparación entre el año 2015 al 2014, donde Asia pacifico tuvo mejoría de 5 puntos, subiendo del 60% al 65%. Europa incrementó de 58% al 60%. América del Norte, subió un punto, de 64% al 65% y América Latina igualmente un solo punto, de 71% a 72%. África disminuyó tres puntos, de 62% a 59% (Hewitt, 2016).

Según el informe sobre tendencias globales, a nivel de Latinoamérica el compromiso laboral ha ido aumentando, América latina tiene un índice del 72%, liderando esta tendencia a nivel regional. Con respecto a Perú, supera el promedio con un 74%, aunque estos índices no demuestran que los trabajadores se sientan satisfechos o felices con la empresa (Gestión, 2016).

Los empleadores se están enfocando en el bienestar de sus colaboradores, apoyando el bienestar financiero, capacitándolos y dándoles la facilidad de ampliar sus habilidades. El 34% de los empleados cree serán reemplazados dentro de 3

años, el 61% creen que deben de preparar al personal para los trabajos del futuro y el 55% cree que la empresa los capacitará (Mercer, 2020).

Cabe recalcar, que a menudo se confunde felicidad o satisfacción con el compromiso. El compromiso se define como el nivel de inversión psicológica del empleado a la empresa, siendo el 50% de empleados que reportaron conocer un concepto de compromiso organizacional. Sin embargo, conociendo este dato, las organizaciones deben de tomarle importancia y educar a la población sobre estos temas. (Hewitt, 2016).

A nivel nacional, según Deloitte (2020) el 100% de las empresas en el Perú piensan que el bienestar es responsabilidad de la organización, pero es trabajado de forma aparte, separándolo de las labores y el 53% de empresas no cree que el bienestar afecta a los resultados económicos de la empresa. También, en el Perú el 86% de las empresas creen que el bienestar de sus empleados es importante. Las empresas indicaron que su estrategia se sitúa en el bienestar mental, física y financiera de sus colaboradores.

Según investigaciones realizadas en el Perú, el 87% de los encargados de recursos humanos creen que el poco compromiso de los trabajadores es el problema principal a la que las organizaciones se enfrentan. El 66% de trabajadores se consideran abrumados en su ambiente laboral y procesos del trabajo (Gestión, 2015).

A nivel local, en un estudio realizado Pérez y Rodríguez (2021) en una empresa de la ciudad de Huacho, se puede observar los niveles de bienestar psicológico, siendo el 30.77% lo que respecta al nivel alto, un 46.75% respecta al nivel moderado y el 22.49% tiene nivel bajo. A su vez, Mosquera (2020) hizo un estudio sobre el compromiso organizacional de los docentes en una universidad en la misma ciudad, donde ninguno de los trabajadores presentó nivel alto, el 72,3% tuvo un nivel medio y el 27.7% tuvo nivel bajo.

Con respecto a ambas variables, un estudio en Limeade & Quantum Workplace (2016), identificó que los colaboradores con mayores índices de bienestar tienen más probabilidades de sentirse comprometidos con la organización, disfrutar del trabajo y recomendarían la empresa. El 94% de las

organizaciones coincide que el bienestar impulsa al compromiso organizacional. Aunque el 61% informó que no se está midiendo el impacto del bienestar sobre el desempeño. Menos de la mitad indicó que el bienestar psicológico impacte positivamente en otros resultados de negocio, como son la experiencia del cliente, adaptabilidad o innovación. (Deloitte, 2020).

El Perú a diferencia de países desarrollados, presenta un bajo grado de productividad, siendo solo un quinto en comparación de lo generado en Estados Unidos, es resultado ante la inversión en recursos humanos y en la educación, ya que Perú solo dispone con el 2.7% del PBI, mientras que en otros países tiene el 6% del PBI. Otro factor también sería que un empleado en países desarrollados gana hasta cinco veces más que un peruano (Céspedes et al., 2016).

A nivel local no se encontraron estudios que comparen ambas variables.

Según lo escrito anteriormente, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho?

El presente trabajo tiene una justificación teórica ya que pretende generar reflexión y debate académico, contrastando los conocimientos actuales con los resultados obtenidos en la investigación. A nivel práctico, aportara resultados útiles a la comunidad investigadora, así mismo, información sobre el bienestar psicológico y compromiso organizacional a los responsables de la organización. A nivel económico, demostrará como optimizar la empresa, en el sentido de evitar pérdidas del personal. A nivel tecnológico, los procedimientos técnicos y los instrumentos en esta investigación podrán ser usados en futuras investigaciones, ya que hay pocas investigaciones sobre ambas variables.

Es importante el estudio de dichas variables y su relación, por ello se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho. Además, se detallan los siguientes objetivos específicos, Primero: Identificar los niveles de bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores

logísticos S.A. sede Huacho. Segundo: Identificar los niveles de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho. Tercero: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho. Cuarto: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional con las dimensiones del bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.

Entonces, tenemos como hipótesis general que existe una correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho. También, tenemos las siguientes hipótesis específicas: H1: Existe correlaciones directas y significativas entre el bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho. H2: Existe correlaciones directas y significativas entre el compromiso organizacional y las dimensiones del bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.

II. MARCO TEÓRICO

Iniciaremos nuestro marco teórico a nivel local, refiriendo a Pérez y Rodríguez (2021), quienes realizaron una investigación para obtener la correlación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico del personal. Se usaron la escala de Satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall y la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A). La investigación se aplicó en una muestra de 169 trabajadores de una empresa de la ciudad de Huacho. Respecto a los niveles de satisfacción laboral en los empleados, el 30.18% (51) tienen un alto nivel, mientras que el 44.97% (76) tiene nivel moderado y solo el 24.85% (42) tiene un nivel bajo. Con respecto al bienestar psicológico en los trabajadores un 30.77% (52) presenta un nivel alto, un 46.75% (79) presenta un nivel promedio, mientras que solo el 22.49% (38), tiene un bajo nivel de bienestar psicológico. Los resultados muestran que las dos variables se correlacionan de manera significativa ($p < 0.05$) y tienen una correlación moderada y positiva ($\rho = 0.542$).

Mosquera (2020), realizó una investigación sobre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de una universidad particular en la ciudad de Huacho. La muestra la conforman 130 maestros, usando muestreo probabilístico. Las encuestas aplicadas fueron, la Escala Clima Laboral de Palma y Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen. A continuación, se detallarán los niveles de compromiso organizacional de los maestros, ninguno de ellos mostró un nivel alto, un 72.3 % (94) obtuvo nivel medio y un 27.7% (36) obtuvo nivel bajo. La variable clima laboral mostró un 26.2% (34) de nivel de alto, el 68.5% (89) presentó nivel medio y un 5.4% (89) obtuvo nivel bajo. Obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre ambas variables, obtuvo un nivel muy significativo ($p < 0.01$) y correlación positiva y moderada ($\rho = 0.553$).

A nivel nacional, Ccayo (2021) realizó una investigación sobre bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de diferentes áreas del ejército peruano en la ciudad de Lima. Se encuestó a 115 trabajadores, usaron las escalas de bienestar psicológico (BIEPS-A) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen). Con respecto a los niveles de la variable bienestar psicológico el 80% (92) cuenta con un nivel alto, el 14.78% (17) con un nivel medio

y el 5.22% (6) con un nivel bajo. En los que respecta el compromiso organizacional, se observa que el 73.04% (84) presentan nivel alto, el 26.09% (30) presenta nivel intermedio y el 0.87% (1) presenta nivel bajo. También, correlacionó las dimensiones de bienestar psicológico con el compromiso organizacional: autoaceptación/ control ($\rho=0.228$; $p\text{-valor}=0.014$), autonomía ($\rho=0.275$; $p\text{-valor}=0.003$), vínculos ($\rho=0.273$; $p\text{-valor}=0.003$) y proyectos ($\rho=0.220$; $p\text{-valor}=0.018$); de la cual estas cuatro se correlaciona de forma positiva y baja, considerándose una relación estadísticamente significativa. Dando como resultado que existe correlación positiva y baja de 0.301, asimismo un valor de significancia es de 0.001.

Díaz et al. (2020), realizaron una investigación sobre la escala bienestar psicológico de Ryff y sus propiedades. Se encuestó a 1190 estudiantes de nivel secundaria, correspondientes a la UGEL 02 de la ciudad de Lima, elegidos bajo muestreo probabilístico. La escala se redujo a 12 ítems, usaron solo cuatro factores del instrumento, a su vez, a estos ítems seleccionados se les realizó un análisis factorial, donde se observa el índice de ajuste aceptable ($CFI=0.96$). Se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach (0.72) y Omega de McDonald (0.86). Con respecto a las diferencias por sexo, se observa un $p\text{-valor}=0.117$, significa que no hay diferencias significativas entre ambos sexos. Con respecto a las diferencias de edad, se observa un $p\text{-valor}=0.087$ que significa que no hay diferencias significativas por edad. Los resultados indican que la escala de Ryff altamente confiable.

Anaya (2020), realizó una investigación sobre el compromiso organizacional de los estudiantes de una escuela de arte de Lima. Se encuestó a 201 alumnos, con el objetivo de adaptar la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen), el cual fue validado por juicio de expertos, obteniendo un 0.97 de coeficiente de V de Aiken. También, se aplicó una prueba piloto en 30 estudiantes, obteniendo un nivel de confiabilidad elevado y aceptable. Los resultados obtenidos fueron que los estudiantes tienen un 47.8% de compromiso alto, un 48.8% de compromiso medio y un 3.5% de compromiso bajo. Con respecto a las dimensiones de la variable, el compromiso afectivo recibió un 61.2% de nivel alto, el 35.8% fue nivel mediano, y un 3% un nivel bajo. El compromiso de continuidad un 38.8% fue nivel alto, un

56.7% fue nivel mediano y un 4.5% fue nivel bajo. La dimensión compromiso normativo obtuvo un nivel alto de 34.8%, un nivel medio de 61.2% y un nivel bajo de 4%. En conclusión, sugieren usar esta escala para futuras investigaciones.

Estrada y Mamani (2020), investigaron el compromiso organizacional y desempeño, en docentes de una institución en Madre de Dios, distrito de Las Piedras. Se encuestó a 83 docentes, usando el cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen) y el cuestionario de desempeño docente del ministerio de educación. Los resultados obtenidos de la variable compromiso organizacional fue un 9.6% (8) de nivel muy alto, 48.2% (40) de nivel alto, un 25.3% (21) de nivel medio, un 15.7% (13) de nivel bajo y un 1.2% (1) de nivel muy bajo. Con relación a las dos variables, el p-valor es de 0,724 y un nivel de significancia inferior ($p = 0,000 < 0,05$). Se concluye que existe una correlación positiva entre las variables, mientras sea mayor el compromiso organizacional, será mayor el desempeño.

Girón y Serruto (2020), realizaron una investigación sobre síndrome de burn out y compromiso organizacional en una universidad de Chiclayo. Se encuestó a 220 estudiantes, asimismo, se tomó como modelo la encuesta de compromiso organizacional (Meyer y Allen) y la encuesta síndrome de burn out de Maslach. Con respecto a los resultados de las dimensiones de compromiso organizacional, se encontró que la dimensión afectiva arroja un 36.4% (80) de nivel alto, un 34.1% de nivel medio y un 29.5% de nivel bajo. La dimensión continuidad arroja un 33.2% (73) de nivel alto, un 35.9% (79) de nivel medio y un 30.9% (68) de nivel bajo. La dimensión normativa, arroja un 36.8% (81) de nivel alto, un 32.3% (71) de nivel medio un 30.9% (68) de nivel bajo. A su vez, existe correlación inversa significativa débil entre ambas variables, según el grado de correlación de Spearman, de las 9 posibles correlaciones, 8 son significativas (siete al 1% y una al 5%) y de poca fuerza.

A su vez, Pérez (2017), realizó una investigación sobre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de primaria y secundaria de Los Olivos-Lima. Con respecto a la variable bienestar psicológico, el nivel alto fue un 50.5%, el nivel medio un 34.3% y nivel bajo un 15.2%. Con respecto al compromiso organizacional el nivel alto corresponde el 42.9%, nivel medio un 32.4% y el nivel

bajo un 24.8%. Al relacionar la variable BP con las dimensiones de CO, se observa una correlación significativa entre las dimensiones subjetivo ($\rho=0,239$; $p=0,007$), material ($\rho=0,252$; $p=0,005$), laboral ($\rho=0,352$; $p=0,000$) y la dimensión pareja no muestra relación significativa ($\rho=0,018$; $p=0,430$). Al relacionar la variable CO con las dimensiones de BP obtuvo que la dimensión compromiso afectivo (p -valor=0.001, $\rho=0.206$) y la dimensión compromiso continuo (p -valor=0.002, $\rho=0.277$) tienen una relación significativa; sin embargo, con el compromiso normativo no existe correlación (p -valor=0.138, $\rho=.107$). Al correlacionar ambas variables se obtuvo una relación directa y significativa (p -valor=0.008, $\rho=0.237$).

A nivel internacional, Jorquera y Gonzalez (2021), publicaron una investigación donde establecieron relación entre el bienestar psicológico y la Individuación del Sentido del Trabajo en Chile. Se encuestó a una muestra de 314 empleados. Para recolectar los datos se usaron la escala de bienestar psicológico (Ryff) y el cuestionario de evaluación del sentimiento de individuación laboral. Se relacionaron ambas variables, obteniendo los siguientes resultados: la dimensión autoaceptación y propósito en la vida (pertenecientes al bienestar psicológico) se relacionan con todas las dimensiones del sentimiento de individualización laboral. Autoaceptación y proyecto de vida laboral correlacionan positivamente ($r=0,396$; $p<0,01$), autodeterminación del proyecto de vida laboral ($r=0,337$; $p<0,01$), reflexividad del yo ($r=0,334$; $p<0,01$), autobiografía laboral ($r=0,143$; $p<0,05$). Propósito en la vida y proyecto de vida laboral correlacionan positivamente ($r=0,479$; $p<0,01$), autodeterminación del proyecto de vida laboral ($r=0,353$; $p<0,01$), reflexividad del yo ($r=0,435$; $p<0,01$), autobiografía laboral ($r=0,232$; $p<0,01$). El modelo estructural de las dos variables es aceptable, el valor chi-cuadrado es significativo ($\chi^2=72,316$, $gl=30$, $p<0,01$) y el coeficiente χ^2/gl obtuvo el valor 2,411. Resaltando una estrecha relación entre ambas variables.

Chiang y Candia (2021), publicaron un artículo sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y sus efectos sobre una empresa privada en Chile. Para la recolección de datos usaron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cuestionario de creencias organizacionales, y el cuestionario de satisfacción laboral, aplicándolo a 101 trabajadores que conforman la muestra. Los resultados demostraron que los coeficientes de los

indicadores de las variables se comportan de forma adecuada, superan el 0.6 del modelo de medida y estadísticamente significativas al 5%. Los índices de fiabilidad (IFC) y los coeficientes de escala de Cronbach son superiores al 0.7. Con respecto a los resultados de cada variable, la variable creencias del desarrollo tiene mayor influencia sobre su dimensión 2 ($R^2=0.93$), la variable creencias de control con la dimensión 3 ($R^2=0.77$), para la variable satisfacción laboral con la dimensión relación con el Jefe ($R^2=0.91$) y para el compromiso organizacional con la dimensión continuidad ($R^2=0.84$). Con respecto a los resultados las creencias organizacionales influyen positivamente sobre Satisfacción Laboral ($\beta =0.80$, $p=0.00$; $R^2=0.64$) y el efecto sobre el comportamiento Organizacional un porcentaje moderado de variabilidad ($\beta=0.69$, $p=0.01$; $R^2 =0.47$).

Zuñiga et al. (2021), realizaron una investigación en México en la ciudad de Morelia sobre el compromiso organizacional, satisfacción y bienestar. Participaron 18 empresas, entre micro y pequeñas empresas. Para bienestar usaron el instrumento UWES de Schaufeli y Bakker y para compromiso organizacional el instrumento de Meyer y Allen. Con respecto al bienestar, los datos más resaltantes son en la dimensión vigor 41.2% nivel alto, la dimensión dedicación mostró un 40.3% nivel alto y la dimensión absorción un 42.8% nivel medio. Con respecto al compromiso organizacional los datos más resaltantes fueron que el compromiso afectivo mostró un 45.4% nivel medio, el compromiso de continuidad mostró un 48% nivel medio y el compromiso normativo presentó un 53.2% nivel medio. Al correlacionar ambas variables obtuvieron un p -valor=0.62, que presume un nivel de asociación, siendo de forma moderada.

Delgado et al. (2019), realizaron una investigación sobre el bienestar psicológico en médicos residentes en México. El estudio fue descriptivo de corte transversal no experimental. Se encuestó a 157 médicos residentes de cuarto año de varias especialidades y el instrumento usado fue la escala de bienestar psicológico de Ryff, ajustándolo a cuatro enfoques. Con respecto a los resultados, el bienestar psicológico en general obtuvo un 29.9% de nivel alto, un 37.06% nivel medio y un 29.9% nivel bajo. Con respecto a sus dimensiones, autonomía y crecimiento personal se obtuvo un 31.8% obtuvo nivel alto, el 31.2% obtuvo nivel medio y el 36.9% obtuvo nivel bajo. La dimensión autoaceptación arrojó un 26.8%

en el nivel alto, 36.9% en el nivel medio y 36.3% en el nivel bajo. La dimensión relaciones positivas arrojó un 26.1% de nivel alto, 36.9% de nivel medio y 36.9% de nivel bajo. La dimensión dominio del entorno arrojó un 24.2% de nivel alto, 31.2% de nivel medio y 44.6% de nivel bajo. En conclusión, la mayor parte de los residentes mostraron niveles medios y bajos de bienestar psicológico.

Oramas et al. (2017), realizaron una investigación en Cuba para identificar relaciones entre el compromiso organizacional con la adicción al trabajo, el bienestar psicológico y bienestar físico. Se trabajó con una muestra de 143 trabajadores y para medir el compromiso organizacional usaron el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES). La adicción al trabajo correlaciona de forma directa con los síntomas subjetivos de malestar ($\rho=0,269$), e inversa con el bienestar psicológico ($\rho=-0,191$). Según los resultados obtenidos, existe relaciones directas entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo ($\rho=0.276$; p -valor=0.001). A su vez, el compromiso organizacional correlaciona de forma directa con el bienestar psicológico ($\rho=0.223$; p -valor=0.01).

A continuación, se expondrá las bases teóricas de cada una de las variables, dando inicio con la variable bienestar psicológico, mencionaremos la teoría multidimensional de bienestar psicológico elaborado por Ryff (1989), considerada la precursora de los actuales modelos de psicología positiva, implanta su teoría conocida también como el modelo integrado de desarrollo personal, donde integra diversos conceptos y sostiene que el bienestar no puede limitarse a la unidimensionalidad, ya que sus dimensiones necesariamente deben interactuar entre ellas. Sostiene que el bienestar psicológico surge como resultado del interés de los individuos por la autorrealización y el desarrollo unipersonal, la necesidad de alcanzar sus metas, como afronta y usa sus recursos para lograr sus objetivos. Señala que los seres humanos usan los conocimientos de cada área de formación y esto los ayuda a interactuar con su entorno. Este modelo influyó posteriormente en otros modelos de evaluación sobre bienestar psicológico.

Ryff (1989), define el bienestar psicológico como el proceso por el cual el ser humano desarrolla sus capacidades, evidencia valores de positivismo y obtiene crecimiento personal.

La evolución del tema de bienestar psicológico ha dado lugar a dos tradiciones: la denominada hedónica, enfocada desde un punto subjetivo, como las personas evalúan su vida y buscan su satisfacción; y la denominada eudaimónica desde términos psicológicos y se centra más en el desarrollo personal (Keyes et al. 2002).

Ryff (1989), que fue una de las precursoras del bienestar eudaimónico, propuso una escala sobre el bienestar psicológico, el cual está conformado por seis factores. El primer factor es la autoaceptación, que se refiere a la actitud positiva, asimismo, aceptar las virtudes y defectos propios del ser humano. El segundo factor es el crecimiento personal, que se relaciona al desarrollo y fortalecimiento de las potencialidades. El tercer factor son los propósitos de vida, que se refiere a los objetivos y metas personales, a su vez estas otorguen al individuo el significado de su existencia. El cuarto factor son relaciones positivas, que se refiere a la capacidad de interactuar asertivamente con otras personas, mantener vínculos estables y relaciones afectivas. El quinto factor es el dominio del entorno, que se relaciona al control personal y de su ambiente, creando un entorno optimista y satisfacer positivamente las necesidades. El sexto factor es la autonomía, que significa tener propia independencia, ser original y poseer propias convicciones, siendo no necesario buscar la aceptación de los demás (Ryff y Keyes, 1995).

Con relación a la teoría de la variable compromiso organizacional, tenemos a Meyer y Allen (1991), que proponen el modelo de los tres componentes, basándose en la teoría de Becker de las pequeñas inversiones. Meyer y Allen proponen que el tiempo y esfuerzo que invierte el empleado en la empresa, hacen que aquel vínculo perdure y se fortalezca. Los autores indican que la afinidad del empleado se debe a diferentes estados psicológicos, como lo son la afectividad, la continuidad y la normatividad; a su vez, pueden darse en diferentes intensidades o también de forma conjunta. Estas tres dimensiones influyen considerablemente la decisión de permanencia en la institución.

Meyer y Allen (1991), precisan que el compromiso organizacional es el estado psicológico en la cual existe un vínculo entre el empleado y la empresa, este vínculo es importante para la decisión del empleado de seguir laborando en la entidad.

A partir de todos los estudios que se empezaron a realizar, Meyer y Allen (1997) plantearon la escala de compromiso organizacional, que los divide en tres dimensiones, y los diferencia según sus causas y consecuencias. El primer factor es el compromiso afectivo, que es visto como el vínculo emocional de los trabajadores con la empresa, para cubrir sus necesidades y expectativas, a tal punto de sentirse orgulloso de pertenecer a la institución y hasta preocupado por la evolución de la misma. El segundo factor es el compromiso de continuidad, que se relaciona con el beneficio monetario, el esfuerzo psicológico y físico que realiza el individuo, un vínculo que tiene con la empresa difícil de romper, ya que el individuo no se siente capaz de buscar otra opción de trabajo, sintiendo que todo lo perdería. El tercero es el compromiso normativo, que se relaciona a la lealtad que tiene el individuo con la organización, ante los beneficios que le brinda la empresa, siente con la obligación de corresponderle positivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio será de tipo básico, ya que pretende actualizar y aportar conocimientos nuevos sobre el problema formulado. A su vez, es un estudio descriptivo porque se describirá y analizará un problema o fenómeno en un determinado tiempo de forma global. Será correlacional, ya que las dos variables estudiadas serán comparadas y se buscarán relaciones entre ellas (Sánchez et al. 2018).

El diseño de la investigación será no experimental, porque las variables no recibirán modificaciones y solo serán observadas, a su vez, será de corte transversal, ya que los datos serán obtenidos en un preciso momento (Campbell y Stanley, 1995).

3.2. Variables y operacionalización

Bienestar psicológico

Definición conceptual: Según Ryff (1989), el bienestar psicológico es la carencia de malestar y de trastornos psicológicos. Estos afectos positivos se relacionan a la satisfacción personal y a las emociones positivas, que es el resultado de experimentar por un tiempo prolongado de afecto positivo (como se citó por Casullo y Castro, 2000).

Definición operacional: La variable bienestar psicológico será evaluada con la escala de bienestar psicológico de Ryff. Con respecto a su estructura, se divide en 6 dimensiones, las cuales son: Auto aceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal. Esta escala tiene 39 items, conserva una escala de medición ordinal y de tipo Likert.

Compromiso organizacional

Definición conceptual: Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional es el estado psicológico en la cual existe un vínculo entre el empleado y la empresa, este vínculo es importante para la decisión del empleado de seguir laborando en la entidad.

Definición operacional: La variable será evaluada con la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Según su estructura se divide en 3 dimensiones, que son: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. La escala tiene 18 ítems, mantiene una escala de medición ordinal y de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Unidad de análisis: Personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.

Población: La población estará compuesta por 54 trabajadores varones pertenecientes al área de distribución, las edades fluctúan entre los 18 a 60 años, que se encuentran laborando actualmente en la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.

Tabla 1

Población del personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

Puesto de trabajo	N° de trabajadores	%Total
Jefe de operaciones	1	1.85%
Choferes	12	22.22%
Ayudante de reparto	41	75.93%
	54	100%

La tabla 1 se elaboró con los datos brindados por el jefe de recursos humanos de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho.

Muestra: Dado que la población es accesible no se realizará el cálculo de la muestra, por lo tanto, se incluirá a todo el personal señalado.

Muestreo: El tipo de muestreo será censal, se trabajará con toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio, se aplicará la técnica de la encuesta, las dos medirán cada una de las variables estudiadas. A continuación, se detallará cada uno de los instrumentos.

El nombre del instrumento usado para medir la variable bienestar psicológico es la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, elaborada en el año 1995, en Estados Unidos, compuesto por 39 ítems. El tiempo estimado de aplicación es de 20 minutos, a su vez, lo pueden desarrollar adolescentes y adultos de ambos sexos.

Con respecto a la validez, Díaz et al. (2006) realizó la traducción al español, a la vez efectuó un análisis estadístico donde obtuvo una buena consistencia interna, con valores de Alfa de Cronbach mayores o iguales a 0.70. También, se hallaron altas correlaciones entre las dos versiones y entre las seis dimensiones se hallaron valores entre 0.92 a 0.98, representando bien los elementos teóricos de las dimensiones. En el análisis factorial confirmatorio no evidenció un nivel de ajuste satisfactorio, por ello se mejoró la propiedad psicométrica, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.84 a 0.70.

Cochachin (2021), realizó una investigación en Perú para validar el instrumento de Carol Ryff, mediante V de Aiken donde 10 jueces expertos evaluaron la escala, obteniendo como resultado $p > 0.80$, contando con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. En el análisis factorial exploratorio se obtuvo en la prueba KMO un .923 y la prueba de esfericidad de Barlett un 0.000. A su vez, la varianza total explicada fue de 66.142%, aplicándolo a los seis factores. Referente al análisis factorial confirmatorio brindó un χ^2/ gl aceptable (4.18). Con respecto a la confiabilidad se calculó con Alfa de Cronbach con un 0.944 y Omega de McDonald con un 0.950.

A su vez, en la presente tesis se realizó una prueba piloto, donde se muestran propiedades psicométricas, obteniendo la validez por medio de la validez de constructo dimensión-test, con valores entre los rangos de 0,820 y 0,631, así también, se analizó por medio del ítem dimensión para las 6 dimensiones, donde en su mayoría se halló valores superiores a 0,30, sin embargo, la dimensión autoaceptación (13) y autonomía (3 y 10) mostraron en algunos de sus ítems valores por debajo de los esperado. Con respecto a la confiabilidad, la consistencia interna se llevó a cabo a través del Alfa de Cronbach teniendo un $\alpha = 0,867$ y un Omega de $\omega = 0,883$.

El nombre del instrumento para medir la variable compromiso organizacional es el cuestionario de compromiso organizacional de los autores John Meyer y Natalie Allen (1993), de procedencia Canadá, compuesto por 18 ítems. El tiempo estimado de aplicación es de 10 minutos y lo pueden desarrollar personas mayores de 17 años.

Meyer et al. (1993), validaron el constructo mediante análisis factorial confirmatorio, dando como resultado en los 18 ítems cargas factoriales de 0.972, a su vez, en las dimensiones se presentaron cargas factoriales en el compromiso afectivo de 0.749, en el compromiso normativo de 0.735 y en el compromiso de continuidad de 0.700.

Con respecto a la confiabilidad, Meyer y Allen (1997), analizaron el instrumento mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo 0.79 por el compromiso organizacional en general. El compromiso afectivo obtuvo un 0.85, el compromiso normativo obtuvo 0.77 y el compromiso de continuidad un 0.83, siendo valores significativos.

Pajuelo (2019), realizó una investigación en Perú para validar el instrumento, donde la validez del constructo se analizó la correlación ítem test donde las puntuaciones fluctúan entre .669 y .813, que se consideran aceptables. Según el análisis factorial exploratorio, bajo las tres dimensiones, muestra una varianza explicada de 67.21%, siendo aceptable. Para el análisis factorial confirmatorio, bajo el modelo de los tres factores, se obtuvieron los índices CFI .956 y GFI .918, que indican un ajuste aceptable (>.90). Con respecto a la confiabilidad, se efectuó por consistencia interna por el coeficiente de Alfa de Cronbach con 0.816 y en Omega con 0.856.

3.5. Procedimientos

Para poder efectuar el proyecto se realizó una serie de procedimientos, en primer lugar, se definió el tema, luego se seleccionaron los instrumentos necesarios para la recolección de datos de cada una de las variables. A continuación, se solicitó las autorizaciones a los autores de los cuestionarios para su aplicación. También, se solicitó la autorización a gerencia de la empresa Imperios operadores logísticos para poder aplicar el test en el personal de distribución de la empresa, así se presentó una carta de parte de la universidad presentándome formalmente y

posteriormente recolectar los datos de forma directa. Luego de obtener todo lo señalado, se registraron las respuestas en la base de datos, para analizar e interpretar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis del presente proyecto se elaboró en una base de datos, se ordenó la información en las hojas de cálculo Excel y se trabajó con el programa estadístico SPSS 25 (versión prueba), donde se usaron tablas de frecuencia y se obtuvo porcentajes. Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento; se usó el método de consistencia interna Alpha de Cronbach. También, se trabajó con pruebas estadísticas, para comprobar si los datos provienen de una distribución normal y para la constatación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto tiene en consideración lo establecido por el código de ética y deontología del colegio de psicólogos del Perú. Esto implica el respeto a los integrantes de la empresa que serán encuestados, los instrumentos tendrán un consentimiento informado y para proteger la intimidad de los participantes las encuestas serán anónimas.

Asimismo, se respetarán las reglas de redacción en base al American Psychological Association, redactadas en las normas APA-séptima edición.

A su vez, para el presente proyecto, se solicitaron todas las autorizaciones necesarias, ya sea de a los respectivos autores de los instrumentos de recolección de datos, también se obtuvo la autorización escrita de gerencia de la empresa estudiada.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Niveles de bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

	F	%	% válido	% acumulado
Elevado	22	40,7	40,7	40,7
Alto	26	48,1	48,1	88,8
Moderado	6	11,1	11,1	100,0
Bajo	0	0,0	0,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

En la tabla se puede observar, que en el nivel del bienestar psicológico del personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos, el 40,7 por ciento presenta un nivel elevado, el 48,1 por ciento tiene un nivel alto, seguido por el 11,1 por ciento de trabajadores que presentan un nivel moderado y ninguno presenta nivel bajo.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

	F	%	% válido	% acumulado
Alto	8	14,8	14,8	14,8
Medio	32	59,3	59,3	74,1
Bajo	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100.0	100.0	

En la tabla se puede observar, que en el nivel del compromiso organizacional del personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos, el 14,8 por ciento tiene un nivel alto, el 59,3 por ciento un nivel medio y el 25,9 por ciento presenta un nivel bajo.

Tabla 4

Relación entre el bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

		Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normative
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	.185	-.032	.052
	r^2	.034	.001	.003
	Sig. (bilateral)	.180	.818	.708
	N	54	54	54

Al 95% de confianza, se obtuvo como resultado que no existe correlaciones significativas del bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional. Asimismo, cabe destacar que el tamaño del efecto fue pequeño en la dimensión compromiso afectivo y no hay ningún efecto en las demás dimensiones (Cohen, 1988).

Tabla 5

Relación entre el compromiso organizacional con las dimensiones del bienestar psicológico en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

		Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Crecimiento personal
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.135	-.112	.017	.122	.161	-.047
	r ²	.018	.013	.000	.015	.026	.002
	Sig. (bilateral)	.330	.421	.906	.379	.245	.734
	N	54	54	54	54	54	54

Al 95% se obtuvo como resultado que no existe correlaciones significativas entre el compromiso organizacional con ninguna de las dimensiones de bienestar psicológico. Con respecto a las dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno y propósito en la vida presentan un tamaño del efecto pequeño y no hay ningún efecto entre las dos dimensiones restantes (Cohen, 1988).

Tabla 6

Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho

		Compromiso Organizacional
Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	0.072
	r^2	0.005
	Sig. (bilateral)	0.605
	N	54

Al 95% de confianza, tenemos como resultado que no existe correlación significativa entre el bienestar psicológico con el compromiso organizacional, ya que el p-valor es 0,605 superior a 0,05. A su vez, se observa que no existe tamaño del efecto (Cohen, 1998).

V. DISCUSIÓN

Luego de obtener los resultados de la investigación, se realizará un análisis para comparar y explicar los resultados más resaltantes.

En primer lugar, con respecto al bienestar psicológico, podemos observar que en la empresa Imperios operadores logísticos en la ciudad de Huacho, en el personal de distribución predomina el nivel elevado con un 40,7% y el nivel alto con un 48,1%; cabe resaltar que el nivel bajo es nulo. Estos resultados concuerdan con Pérez (2017), que trabajó con docentes de instituciones públicas, donde obtuvo como resultado que el nivel alto de bienestar psicológico fue un 50.5%, siendo el preponderante en su investigación. A su vez, los resultados de nuestra institución difieren con la investigación Pérez y Rodríguez (2021), una investigación en el personal de una empresa local, donde obtuvieron como resultado que el nivel predominante es el promedio, con un 46.75%, siendo este valor el de mayor volumen. Asimismo, Ccayo (2021), en su investigación al personal del ejército peruano, obtuvo en la variable bienestar psicológico un 80.0% en el nivel alto, un porcentaje mucho mayor en volumen a diferencia de los datos presentados anteriormente. Delgado et al. (2019), que en México trabajó con médicos residentes, difiere en el nivel alto con un 29.9%, que representa un porcentaje mucho menor a comparación de los resultados presentados en nuestra investigación. Estos resultados, evidencian la influencia del contexto diferenciado por lo que las personas encuestadas muestran porcentajes variados en los niveles de bienestar psicológico. Al respecto Ryff (1989), implanta su teoría multidimensional de bienestar psicológico, conocida también como el modelo integrado de desarrollo personal, donde integra diversos conceptos y sostiene que el bienestar no puede limitarse a la unidimensionalidad, ya que sus dimensiones necesariamente deben interactuar entre ellas. Sostiene que el bienestar psicológico surge como resultado del interés de los individuos por la autorrealización y el desarrollo unipersonal, la necesidad de alcanzar sus metas, como afronta y usa sus recursos para lograr sus objetivos. Señala que los seres humanos usan los conocimientos de cada área de formación y esto los ayuda a interactuar con su entorno.

En segundo lugar, con respecto al compromiso organizacional, podemos observar que en la empresa Imperios operadores logísticos en la ciudad de Huacho, el personal de distribución presenta un porcentaje preponderante en el nivel medio con un 59.3%, cabe resaltar que el nivel bajo corresponde el 25.9% y el nivel alto un 14,8%, siendo este último el de menor volumen. Si lo comparamos con los resultados de Mosquera (2020), que realizó su investigación en docentes de una universidad en la misma localidad, coinciden en que el nivel medio es el porcentaje de mayor volumen con un 72,3% y el nivel bajo tiene un valor similar a nuestra investigación con un 27,7%; cabe resaltar que ningún encuestado presentó un nivel alto. Los resultados de nuestra institución coinciden con Anaya (2020), que investigó a estudiantes de una escuela de arte en Lima, siendo el nivel de compromiso organizacional medio un 48.8%, el nivel preponderante y con el mayor volumen. A su vez, nuestros resultados difieren con el estudio realizado por Estrada y Mamani (2020), en docentes de una institución, entre sus niveles muy alto y alto reflejan en total un 57.8%, lo mismo ocurre con Ccayo (2021), que investigó al personal del ejército peruano, obtuvo como resultado que el 73% de personal presenta un nivel alto. Asimismo, los resultados presentados difieren con Pérez (2017), en su investigación con docentes, obtuvo como resultado que el compromiso organizacional en el nivel alto corresponde el 42.9%, siendo el de mayor volumen, además, de forma similar que nuestra institución el nivel bajo muestra un 24.8%. Como se observa, en estas últimas tres investigaciones señaladas existe un alto porcentaje en el nivel alto, algo que no se da en nuestros resultados. Asimismo, se puede observar que los porcentajes de los niveles de compromiso organizacional son variados en diferentes investigaciones. Al respecto Meyer y Allen (1991), al proponer el modelo de los tres componentes, basándose en la teoría de Becker de las pequeñas inversiones, plantean que el tiempo y esfuerzo que invierte el empleado en la empresa, hacen que aquel vínculo perdure y se fortalezca, asumiendo que la afinidad del empleado se debe a diferentes estados psicológicos, como lo son la afectividad, la continuidad y la normatividad los que se dan en diferentes intensidades.

En tercer lugar, se trató de buscar la relación que existe entre el bienestar psicológico con las dimensiones de compromiso organizacional, encontrando que no existe correlación significativa entre la variable y las dimensiones. Observando otros estudios, Pérez (2017) correlacionó las dimensiones de bienestar psicológico con la variable compromiso organizacional, cabe resaltar que el instrumento usado fue EBP de Sánchez Cánovas y las dimensiones de BP son cuatro: bienestar subjetivo, material, laboral y pareja; donde una de ellas, que corresponde a la dimensión pareja no tiene relación significativa con la variable compromiso organizacional ($\rho=0.018$, $p\text{-valor}=0.430$). Cabe resaltar que no se encontraron más trabajos con las correlaciones señaladas.

En cuarto lugar, se trató de buscar la relación que existe entre el compromiso organizacional con las dimensiones de bienestar psicológico, encontrando que no existe correlación significativa entre la variable y las dimensiones. Observando otras investigaciones, Pérez (2017), en su trabajo sobre ambas variables, encontramos que al relacionar las dimensiones de compromiso organizacional con la variable bienestar psicológico existe una relación significativa con la dimensión compromiso afectivo ($p\text{-valor}=0.001$, $\rho=0.206$) y la dimensión compromiso continuo ($p\text{-valor}=0.002$, $\rho=0.277$); sin embargo, con el compromiso normativo no existe correlación ($p\text{-valor}=0.138$, $\rho=.107$). Asimismo, en la investigación de Ccayo (2021), se correlacionaron las dimensiones con el compromiso organizacional, cabe resaltar que el instrumento usado para medir el Bienestar psicológico fue el BIEPS-A de Martina Casullo, el cual divide la variable en cuatro dimensiones: autoaceptación/ control, autonomía, vínculos y proyectos; estas cuatro dimensiones se correlacionan de forma positiva y baja, considerándose una relación estadísticamente significativa.

En quinto lugar, se trató de buscar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, en el personal de distribución de la empresa Imperios logísticos de la ciudad de Huacho, obteniendo como resultado que no existe relación entre ambas variables, siendo el $p\text{-valor}$ 0,605 y tampoco existe tamaño del efecto. Estos resultados difieren con Ccayo (2021), que realizó una investigación correlacionando ambas variables, obteniendo que existe una correlación positiva y baja ($p\text{-valor}=0.001$; $\rho=0.301$). Pérez (2017), en su

investigación se observa que existe una relación directa y significativa entre ambas variables estudiadas (p -valor=0.008, ρ =0.237). Oramas et al. (2017), también relacionó ambas variables, obteniendo como resultado que tienen relaciones directas (ρ =0.223; p -valor=0.01). Existen pocos estudios que relacionen ambas variables, de los pocos realizados las correlaciones son significativas, a pesar de ello la tesis de mi autoría refleja datos que indican que no existe relación, evidenciando que no necesariamente en todos los casos ambas variables van a correlacionar. Estos hechos podrían explicarse al uso de distintos instrumentos en las investigaciones citadas, así como poblaciones diferentes. Por ejemplo, en el caso de Ccayo (2021) para el bienestar psicológico usó el instrumento BIEPS-A de Martina Casullo y su población fueron personal de diferentes áreas del ejército peruano de Lima; con respecto a Pérez (2017) usó la escala de bienestar psicológico EBP de José Sánchez Cánovas y su población fueron docentes de primaria y secundaria de colegios de los Olivos; Oramas et al. (2017) trabajaron con una muestra de trabajadores en Cuba, para el compromiso organizacional usaron el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En cuanto a los niveles de bienestar psicológico el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos sede Huacho, el porcentaje preponderante se encuentran en el nivel alto y nulo el nivel bajo.

SEGUNDA: Con respecto a los niveles de compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos sede Huacho, el porcentaje preponderante se encuentra en el nivel medio y el menor porcentaje en el nivel alto.

TERCERA: No se hallaron correlaciones significativas entre el bienestar psicológico y las dimensiones de compromiso organizacional, sin embargo el tamaño del efecto fue pequeño con la dimensión compromiso afectivo y sin efecto con las demás dimensiones.

CUARTA: No se hallaron correlaciones significativas entre el compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico, sin embargo, el tamaño del efecto fue pequeño con las dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno y propósito en la vida; y, sin efecto con las demás dimensiones.

QUINTA: En el presente estudio no se halló relación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la empresa, se le recomienda realizar un constante monitoreo de los trabajadores, no solo optimizar el nivel del bienestar psicológico, sino también preocuparse por los niveles de compromiso organizacional, ya que tiene bajo porcentaje en el nivel alto. Se les recomienda desarrollar actividades y capacitaciones donde puedan conocer sus fortalezas y debilidades, para mejorarlas.

SEGUNDA: Se recomienda a la empresa, que personal dedicado a salud mental pueda tener contacto directo con el personal, ellos podrán ser escuchados, este nivel de confianza hará que el personal se sienta comprometido con la empresa.

TERCERA: Se recomienda a los investigadores a realizar estudios sobre las dos variables, ya que existen pocas investigaciones sobre cada una de ellas y que las relacionen.

CUARTA: Se recomienda elaborar estudios relacionados al bienestar psicológico y compromiso organizacional en poblaciones diferentes de la región, para compararlos con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

QUINTA: Se recomienda estandarizar o crear pruebas relacionadas a las variables estudiadas, ya que no se encontraron correlaciones entre ellas.

REFERENCIAS

- Anaya, T. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 23(1), 145-158. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18098>
- Campbell, D., y Stanley, J. (1995). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social: Diseño Correlacionales y ex post facto*. Amorrortu editores. <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/campbell-stanleydisec3b1os-experimentales-y-cuasiexperimentales-en-lainvestigacic3b3n-social.pdf>
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol. XVIII, 1. Universidad de Buenos Aires.
- Ccayo, J. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021*. [Tesis para licenciatura. Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73306>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.8 N.o 1 Abril, 2021: 14-25 <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>
- Céspedes, N., Lavado y P. Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. 1a edición. – Lima: Universidad del Pacífico. 314 p.
- Cochachin, S (2021). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff para adultos*. Distrito de Puente Piedra, Lima, 2020. [Tesis para licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61891>

Cohen, J (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale, Nueva Jersey.*

Colegio de Psicólogos del Perú (2018) *Código de Ética y Deontología.*
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Delgado, C., Rodríguez, A., Lagunes, R. y Vásquez, F. (2019). Bienestar psicológico en médicos residentes de una universidad pública en México. *Univ. Med. vol.61 no.2 Bogotá 2020.*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-08392020000200002

Deloitte (2020) *La empresa social en acción: la paradoja como camino hacia adelante- Tendencias globales de capital humano 2020.*
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/arg-2020-hc-trends-esp-condensed.pdf>

Díaz, D., Rodriguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema, vol. 18, núm. 3- 572-577*

Díaz, P., Estrada, E., Iparraguirre, N., Grajeda, A. y Misare, M. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico SPWB de Carol d. Riff en estudiantes de secundaria de la UGEL 02. *Revista de Investigación en Psicología. Vol. 23 - N.º 2 - 2020, pp. 179 – 196. Facultad de Psicología UNMSM.*
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/19240/16153>

Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación, 2(1), 132-146.* <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Keyes, C., Shmotkin, D. y Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, pp. 1007-1022.

Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que falta de compromiso laboral es su principal problema.* <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

Gestión. (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>

Girón, C., y Serruto, Y. (2020). Relación del síndrome de Burn Out y el Compromiso Organizacional en personas que trabajan y estudian en una Universidad del Norte. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 8(1), 4-13. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i1.320>

Hewitt, A. (2016). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016.* http://www.adril.org.ar/wp-content/uploads/2016/08/ADCA-Estudio-Compromiso-de-los-Empleados-Ago_2016.pdf

Jorquera, R. y Gonzalez, S. (2021). Bienestar psicológico y sentido de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Psicología [en línea]*. 2021, n. 25, págs. 25-36. ISSN 2223-3032. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322021000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Mercer (2020). *Tendencias Globales de Talento 2020.* <https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento-2020.html>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mosquera, D. (2020). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48606>
- Oramas, A., Del Castillo, N., Vergara, A. (2017) Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 18(3): 23-34.
- Organización mundial de la salud (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Pajuelo, J (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018*. [Tesis para licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69065>
- Pérez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017*. [Tesis para licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3350>
- Pérez, E. y Rodríguez, S. (2021). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa Inka's Berries Huacho, 2020*. [Tesis para licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60194>

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), pp. 1069-1081.
- Ryff, C. (2016). Beautiful ideal and the scientific Enterprise: sources of intellectual vitality in research of eudaimonic well-being. En J. Vitterso (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. 95-107). Switzerland: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42445-3_6
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, pp. 719-727
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. 1era edición. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libromanual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Zuñiga, L., Gómez, M. y Medina, B. (2021). El compromiso organizacional. Reflejo de la satisfacción y bienestar en micro y pequeñas empresas. *Amapsi editorial*, p. 26-41. <https://comepsi.mx/wp-content/uploads/2021/12/4-Ambitos-de-intervencion-psicologica.pdf#page=>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico es la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos. Estos afectos positivos se relacionan a la satisfacción personal y a las emociones positivas, que es el resultado de experimentar por un tiempo prolongado de	La variable bienestar psicológico será evaluada con la escala de bienestar psicológico de Ryff. Según su estructura se divide en 6 dimensiones.	-Auto aceptación. -Relaciones Positivas. -Autonomía. -Dominio del Entorno. -Propósito en la vida. -Crecimiento personal.	1, 7, 13, 19, 25, y 31. 2, 8, 14, 20, 26, y 32. 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33. 5, 11, 16, 22, 28, y 39. 6, 12, 17, 18, 23 y 29. 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38	Medición Ordinal-tipo Likert

Compromiso Organizacional	<p>afecto positivo. Ryff (1989).</p> <p>El compromiso organizacional es el estado psicológico que vincula al empleado con la organización, esto repercute en la decisión de continuar perteneciendo a la empresa. Meyer y Allen (1997)</p>	<p>La variable compromiso organizacional será evaluada con la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Según su estructura se divide en 3 dimensiones.</p>	<p>-Compromiso afectivo.</p> <p>-Compromiso continuo.</p> <p>-Compromiso normativo.</p>	<p>1, 3, 7, 10, 11, 12 y 15.</p> <p>4, 8, 13, 16 y 17.</p> <p>2, 5, 6, 9, 14 y 18.</p>	<p>Medición Ordinal-tipo Likert</p>
---------------------------	--	---	---	--	-------------------------------------

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1995)

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

Instrucciones:

Indique su grado utilizando la siguiente escala: (1) Totalmente desacuerdo, (2) Poco de acuerdo, (3) Moderadamente de acuerdo, (4) Muy de acuerdo, (5) Bastante de acuerdo, (6) Totalmente de acuerdo.

N°	Enunciados	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadame nte de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						

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

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN (1993)

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

Instrucciones:

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

N°	Enunciados:	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.							
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Anexo 03: Carta de presentación a la empresa Imperios operadores logísticos S.A.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 30 de Noviembre de 2021

CARTA INV. N° 01032-2021/EP/PSI UCV LIMA-LN

SRES.

IMPERIOS OPERADORES LOGÍSTICOS S.A.

Car. Peralvillo Nro. 3220 Santa María- Huaura - Lima

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sra. **BIDEGARAY HERRERA, MARITA DE FÁTIMA** con DNI N° 46006902 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002729378 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA IMPERIOS OPERADORES LOGÍSTICOS S.A. SEDE HUACHO"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 04: Autorización de la empresa Imperios operadores logísticos S.A.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

VINCULAMIENTO INSTITUCIONAL

CARTA AVAL

Yo, MARTINEZ HINOSTROZA DIANA, representante legal de la empresa registrada con razón social: IMPERIOS OPERADORES LOGISTICOS S.A. con domicilio Car. Peralvillo Nro. 3220 Santa María- Huaura - Lima identificado con RUC: 20509983985.

Doy mi autorización para que se lleve a cabo el desarrollo de la investigación titulada "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA IMPERIOS OPERADORES LOGÍSTICOS S.A. SEDE HUACHO", el cual será presentado en la Universidad César Vallejo, para la cual ofrezco mi apoyo, brindándole los accesos a la institución y toda información que se requiera referente a la investigación a desarrollar por la investigadora Bidegaray Herrera Marita De Fátima identificada con DNI 46006902 y código matrícula N° 7002729378.

Por lo que consta en el día jueves 30 del mes de diciembre del año 2021.

IMPERIOS
OPERADORES LOGISTICOS S.A.

.....
Diana E. Martínez Hinojosa
(Gerente General)

Anexo 05: Carta de presentación a autor de escala de bienestar psicológico



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01095- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-IN

Los Olivos 9 de Diciembre de 2021

Autor:

- Dr. Carol Ryff

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BIDEGARAY HERRERA, MARITA DE FÁTIMA**, con **46006902** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002729378**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA IMPERIOS OPERADORES LOGÍSTICOS S.A. SEDE HUACHO**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de bienestar psicológico de Ryff**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Madruca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 06: Carta de presentación a autores de escala compromiso organizacional



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01031- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 13 de Diciembre de 2021

Autor:

- Dr. Natalie Allen
- Dr. John Meyer

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BIDEGARAY HERRERA, MARITA DE FÁTIMA**, con **46006902** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002729378**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA IMPERIOS OPERADORES LOGÍSTICOS S.A. SEDE HUACHO**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de compromiso organizacional**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 07: Autorización de escala de bienestar psicológico de Ryff

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a Categorizar Post

← PERMISSION REQUEST

TB THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>
Mar 7/12/2021 11:19
Para: Usted

1- Ryff PWB Scales.docx 92 KB
2- Ryff PWB Reference Li... 173 KB

2 archivos adjuntos (265 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Greetings,

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

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

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:
- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales
(see note about the 18-item scale, which is not recommended)

"Ryff PWB Reference Lists" includes:
- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

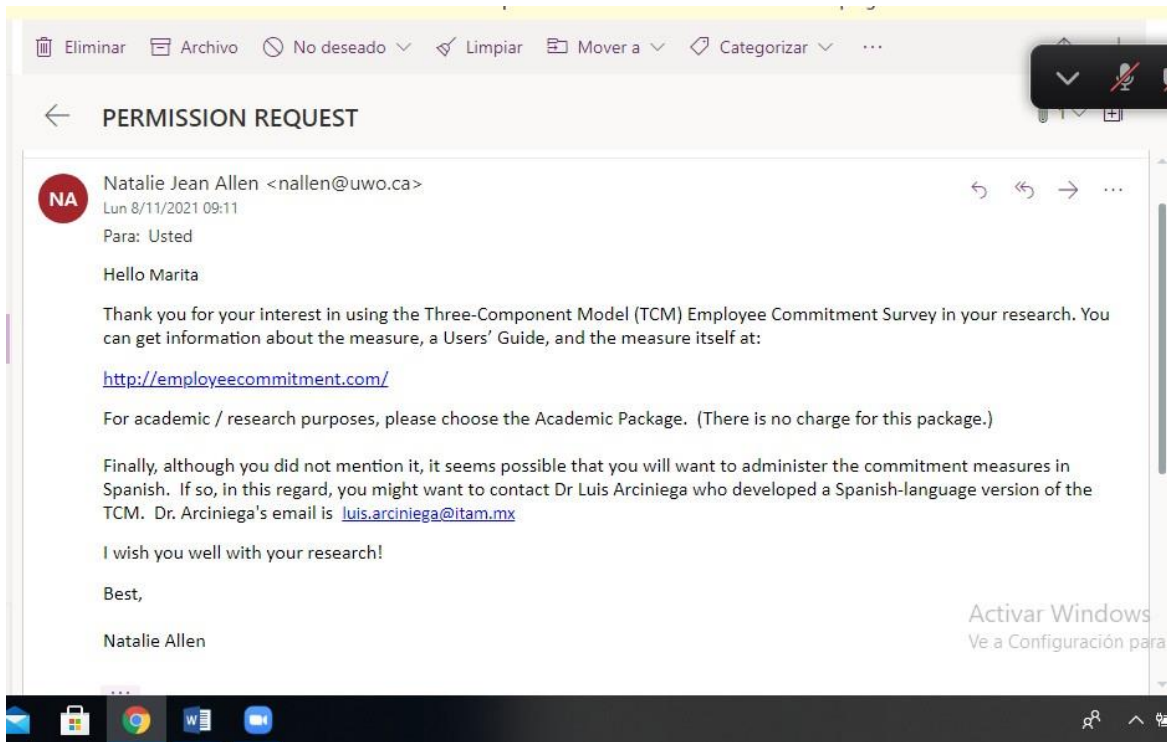
There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study.
We do ask that you please send us copies
of any journal articles you may publish using the scales to:
berrie@wisc.edu and cryff@wisc.edu.

Best wishes for your research,

--
Theresa Berrie
UW-Madison Institute on Aging
berrie@wisc.edu
Hours: Tues-Thurs, 7:30am-4:30pm

...

Anexo 08: Autorización de escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen



Anexo 09: Resultados de prueba piloto de bienestar psicológico

Tabla 7

Consistencia interna de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Escala	ítems	α	Ω
Bienestar psicológico de Ryff	39	0,867	0,883

Tabla 8

Dimensión- test de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Dimensiones	Escala bienestar psicológico
Dominio del entorno	0,812**
Autoaceptación	0,787**
Propósito en la vida	0,820**
Relaciones positivas	0,631**
Autonomía	0,698**
Crecimiento personal	0,793**

Tabla 9

Ítem- dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Dominio del entorno
BP5	0,392**
BP11	0,712**
BP16	0,665**
BP22	0,456**
BP28	0,522**
BP39	0,687**

Tabla 10

Ítem- dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Autoaceptación
BP1	0,618**
BP7	0,710**
BP13	0,128
BP19	0,666**
BP25	0,487**
BP31	0,749**

Tabla 11

Ítem- dimensión propósito en la vida de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Propósito en la vida
BP6	0,763**
BP12	0,789**
BP17	0,722**
BP18	0,575**
BP23	0,838**
BP29	0,505**

Tabla 12

Ítem- dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Relaciones positivas
BP2	0,386**
BP8	0,603**
BP14	0,371**
BP20	0,531**
BP26	0,585**
BP32	0,519**

Tabla 13

Ítem- dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Autonomía
BP3	0,275*
BP4	0,627**
BP9	0,520**
BP10	0,231
BP15	0,459**
BP21	0,478**
BP27	0,565**
BP33	0,444**

Tabla 14

Ítem- dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico de Ryff

Ítems	Crecimiento personal
BP24	0,637**
BP30	0,473**
BP34	0,306*
BP35	0,580**
BP36	0,319*
BP37	0,607**
BP38	0,591**

Anexo 10: Certificado de conducta responsable de investigación

FICHA CTI VITAE

Exportar

Imprimir



BIDEGARAY HERRERA MARITA DE FATIMA

Fecha de última actualización:
20-03-2022



Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 21/03/2022

Acti
Ve a