

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE DOS EMPRESAS DE
RUBRO COMERCIAL – TRUJILLO**

AUTORA: Ganoza Rodríguez, Cinthya Elizabeth

ASESORA: Sotelo Sánchez, Martha Linda

Trujillo-Perú

2020

**BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DE DOS
EMPRESAS DE RUBRO COMERCIAL – TRUJILLO**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Bienestar psicológico en colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciada en Psicología.

Con la convicción de que se le otorgara el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias y apreciaciones que se brinden en la investigación.

Trujillo, agosto del 2020.

Bachiller. Cinthya Elizabeth Ganoza Rodríguez

DEDICATORIA

A Dios, por el regalo de la vida y por darme la
oportunidad y la fortaleza necesaria
para superarme cada día.

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente
en toda mi carrera universitaria y
alentarme día a día a ser mejor.

A mi hermano, por su cariño inmenso
y comprensión.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y confianza para seguir mis sueños y poder realizarlos.

A mis padres quienes me han apoyado a lo largo de mi vida para salir adelante e incentivarne a alcanzar mis propósitos. Así mismo agradezco a mi hermano por el apoyo moral que me han brindado durante toda mi carrera.

A mi asesora, docentes universitarios y jurados por brindarnos todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
INDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I.....	11
1.1. EL PROBLEMA.....	12
1.1.1. Delimitación del problema.....	12
1.1.2. Formulación del problema.....	15
1.1.3. Justificación del estudio.....	15
1.1.4. Limitaciones.....	15
1.2. OBJETIVOS.....	16
1.3. HIPÓTESIS.....	16
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	17
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	17
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
1.8. PROCEDIMIENTO.....	20
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	21
CAPÍTULO II.....	23
2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Marco Teórico.....	26
2.3. Marco Conceptual.....	34
CAPÍTULO III.....	35
CAPÍTULO IV.....	42
CAPÍTULO V.....	46
CAPÍTULO VI.....	50
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	18
Distribución de la población de colaboradores, de una empresa por departamento y de una empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 2	19
Distribución de la muestra de colaboradores, de una empresa por departamento y de una empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 3	36
Nivel de Bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 4	37
Nivel en dimensión de Bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 5	38
Resultados en la comparación del bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 6	39
Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar subjetivo del bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 7	40
Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo	
Tabla 8	41
Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo	

RESUMEN

Se ha realizado un estudio descriptivo comparativo del bienestar psicológico en colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo, con el objetivo de determinar si existen diferencias en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo. Para ello se trabajó con una muestra de 180 colaboradores, varones y mujeres, con edades entre 20 y 55 años, de dos empresas de rubro comercial – Trujillo, con contrato vigente en el año 2018; de los cuales 90 pertenecen a una empresa por departamento; y 90 pertenecen a una empresa por red de mercadeo de Trujillo, empleando para su evaluación la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez Cánovas (2007). Los resultados muestran que existen diferencias muy significativas ($p < 0.01$) en los grupos de colaboradores, analizados a través de la prueba U de Mann Whitney, con un rango promedio menor (70.6) para los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio mayor (110.4).

Palabras clave: Bienestar psicológico, colaboradores, empresa comercial.

ABSTRACT

A comparative descriptive study of psychological well-being has been carried out in collaborators of two companies in the commercial sector - Trujillo, with the aim of determining whether there are differences in psychological well-being between the collaborators of two companies in the commercial sector - Trujillo. sample of 180 collaborators, men and women, aged between 20 and 55, from two companies in the commercial sector - Trujillo, with a contract in force in 2018; of which 90 belong to a company by department; and 90 belong to a company through the Trujillo marketing network, using the Sánchez Cánovas (2007) Scale of Psychological Well-Being (EBP) for their evaluation. The results show that there are very significant differences ($p < 0.01$) in the groups of collaborators, analyzed through the Mann Whitney U test, with a lower average range (70.6) for the collaborators of a company per marketing network, compared to employees of a company by department, who have a higher average range (110.4).

Keywords: Psychological well-being, collaborators, commercial company

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

El rubro comercial, es cada vez mayor, existen en la actualidad, muchas empresas que brindan oportunidad de crecimiento y estabilidad a través del empleo; sin embargo, se ha generado también un cambio en el bienestar de los colaboradores, considerándose los como importantes y necesarios para el logro de objetivos, y el desarrollo organizacional (Suarez, 2019). Esto ha conllevado, que más empresas opten por capacitar, motivar y generar entornos laborales positivos, considerando, a los trabajadores como seres valiosos, importantes y de gran valor humano (Simancas, 2013).

Frente a esto, Amasifuen (2016) refiere, que la preocupación por el bienestar psicológico en las empresas, ha tomado mayor relevancia, debido al impacto positivo que tiene sobre la salud, el clima laboral, desempeño y la motivación, que conllevan a que se tenga mayor productividad.

Sin embargo, cuando el bienestar psicológico, no es el adecuado, en el entorno laboral, los trabajadores son más propensos a experimentar síntomas como la ansiedad, estrés o angustia, que puede llegar a generar depresión, afectando su desempeño y estabilidad laboral (INFOCOP, 2017). Al respecto, en España, se estima que el 51% de trabajadores presentan síntomas relacionados al estrés, lo que repercute en la salud mental y física (Ráfols, 2018). Asimismo, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (2017) de España, refieren que los síntomas negativos en trabajadores, reducen hasta en un 60% su rendimiento, lo que repercute en su capacidad para cumplir con sus obligaciones y conlleva a que la empresa, presente dificultades para poder cumplir con las metas establecidas.

En el Perú, Ameghino (2019) refiere, de acuerdo a las investigaciones realizadas por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica, que más del 43% de personas sufren estrés, muchos de ellos, trabajan para alguna organización, generando que las actividades a realizar, sean percibidas como demandantes y agotadoras, generando consecuencias negativas en su calidad de vida. Por su parte, Marín (2017) considera que la fatiga, cansancio y los dolores corporales, que presentan las personas al realizar sus funciones en su área de trabajo, repercuten en su rendimiento, limitan su capacidad para

realizar sus actividades y puede conllevar a que se desarrolle el síndrome de burnout. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud, ha determinado al síndrome de burnout, como una sintomatología crónica, que repercute en la salud y las diversas áreas de interacción de trabajadores, siendo necesario que las empresas velen por su bienestar y generen entornos saludables, así como el monitorear el estado de salud (Izaveta, 2019).

Evidenciándose así, la importancia que tiene el promover e intervenir en el adecuado bienestar, debido a que esto contribuye e influye en el desarrollo profesional, generando en la persona satisfacción frente a su propia vida y aquello que realiza (Toro, 2019). Además, cuando los trabajadores experimentan bienestar psicológico, esto contribuye con la motivación laboral, generándose así, mayor productividad, comunicación, imaginación y compromiso con las metas establecidas en la organización (Vega y Martínez, 2009).

En relación al rubro comercial, a nivel nacional, dos tipos de comercio han cobrado mayor importancia e interés, como son las empresas retail (o por departamentos) y las de red de mercadeo; en ambos negocios, la responsabilidad en relación a las ventas, atención a los usuarios y cumplir con las metas o cuotas mensuales impuestas. En relación a las tiendas retail, estas han tenido un incremento significativo en el Perú, representando una oportunidad que genera puestos de trabajos y son cada vez más accesibles a las personas, brindan ofertas y productos de consumo personal y familiar (Cabanillas, 2019). Asimismo, los negocios por mercadeo evidencian un incremento en relación al comercio, generando mayor interés en aquellos, que pretenden tener un negocio, generarse nuevos ingresos a través del negocio propio, evidenciando un desarrollo, que trae beneficio al país y a la calidad de vida de las personas (Gestión, 2018).

Las empresas retail, o tiendas por departamento, ofrecen a sus colaboradores y/o vendedores la oportunidad de contar con un trabajo tradicional, donde su labor principal es ofrecer al público en general los diversos productos que la organización comercializa, así como atenderlo durante su estancia dentro de los locales o sucursales, resolver sus dudas y otorgar la orientación necesaria que les permita realizar sus compras de una forma más sencilla. Sin embargo, los trabajadores de este tipo de empresas, tienden a experimentar inconformidad e insatisfacción, debido a que su remuneración mensual es baja, la cual, en la mayoría de casos, no les permite cubrir sus necesidades básicas, ni sus expectativas de

crecimiento profesional, en base a la dificultad de lograr un ascenso o incluso desarrollar una línea de carrera.

Los empleados de este rubro, a pesar de contar con un empleo formal, se encuentran expuestos a recibir un salario bajo, infimas asignaciones, bonos y beneficios, así como, trabajar en turnos rotativos, durante largas jornadas de trabajo, que pueden llegar a extenderse más de ocho horas; en las cuales deben mantenerse de pie o caminando, que los conlleva a abandonar las instalaciones de la empresa a altas horas de la noche, poniendo en riesgo su integridad, al ver perjudicado su acceso al transporte público, que les permita llegar sanos y salvos a casa.

Por otro lado, los vendedores de las empresas de red de mercadeo, invierten una pequeña cantidad de dinero para poder ser parte de esta organización, empiezan siendo consumidores del producto para luego ofrecerlo a nuevos clientes; muchos de los cuales, pasan de incorporarse como integrantes de su red. como nuevos vendedores, y de quienes reciben un margen de ganancias por las ventas que estos realicen. Además, Las personas involucradas en este negocio, no cuentan con un horario de trabajo establecido, pudiendo incluso, realizar ventas desde la comodidad de su hogar, también, reciben capacitaciones constantes para que puedan colocar el producto con mayor facilidad e incluir nuevos vendedores a la empresa, los cuales, constituyen, aspectos indispensables para lograr un ascenso. Sin embargo, esta actividad, tiene dentro de sus desventajas: el carecer de una remuneración fija mensual, dado que la ganancia es variable, al estar supeditada a las ventas realizadas en el mes no solo por el mismo vendedor, sino por aquellos que conforman su red; asimismo, la venta del producto y la afiliación de nuevos miembros, demanda a cada vendedor, prácticamente una jornada laboral de tiempo completo, desvaneciendo así, la idea de que es una actividad de tiempo parcial, o que se puede realizar únicamente destinando 3 o 4 horas diarias; y además, carecen de una adecuada estructura de compensaciones y beneficios, como los empleos habituales en los que los trabajadores reciben gratificaciones, CTS y un mes de vacaciones pagadas por cada año de trabajo.

En base a lo antes mencionado, es que se genera el interés de parte de la investigadora en determinar si existen diferencias en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo.

1.1.2. Formulación del problema

¿Existen diferencias en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo?

1.1.3. Justificación del estudio

El presente estudio busca prioritariamente aportar con un conocimiento científico a través de la actualización de información teórica de la variable de estudio, reconociendo sus características y principales fundamentos peculiares de cada una de ellas.

Asimismo, la presente investigación posee relevancia social, pues sus objetivos se orientan hacia el análisis del bienestar psicológico que presentan los colaboradores de empresas por departamento y red de mercadeo, y a partir de sus resultados proponer estrategias que fortalezcan su desarrollo socioemocional y bienestar psicológico y mejor desempeño profesional con programas de orientación, consejería y capacitación constante.

La investigación es conveniente porque permite comparar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores de dos empresas del rubro comercial ~~basados~~ con condiciones laborales y modelos de negocio distintos siendo un tema poco abordado en las investigaciones de referencia.

1.1.4. Limitaciones

La validez externa de la presente investigación solamente se limita a segmentos poblacionales afines a las muestras seleccionadas para el desarrollo de la misma.

Esta investigación solamente se limita a cotejar la base teórica de Bienestar psicológico propuesta por Ryff (1989).

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar si existen diferencias en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo.

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa por departamento y por red de mercadeo - Trujillo.

Establecer si existen diferencias en la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico entre colaboradores de dos empresas de rubro comercial- Trujillo.

Establecer si existen diferencias en la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico entre colaboradores de dos empresas de rubro comercial - Trujillo.

Establecer si existen diferencias en la dimensión Bienestar laboral del Bienestar Psicológico entre colaboradores de dos empresas de rubro comercial - Trujillo.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

H_G: Existen diferencias significativas en el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo.

1.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existen diferencias significativas en la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial- Trujillo.

H₂: Existen diferencias significativas en la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial - Trujillo.

H₃: Existen diferencias significativas en la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial - Trujillo.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

A. Variable de estudio: Bienestar psicológico que será evaluado por medio de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez (2007).

*** Indicadores:**

- Bienestar Subjetivo
- Bienestar Material
- Bienestar Laboral

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

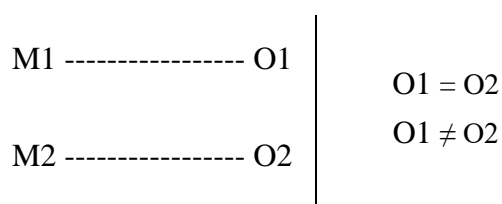
1.5.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo sustantiva, es aquella orientada a describir todas aquellas características de interés que se encuentran presentes en una determinada población, para lo cual aplica normas de rigor científico (Sánchez y Reyes, 2015).

1.5.2. Diseño de investigación

El presente estudio adoptó un diseño descriptivo-comparativo, ya que se recolectó la información necesaria a través de la aplicación de un instrumento, que permite procesar y determinar la comparación recolectado relevante en dos o más muestras (Sánchez y Reyes, 2015).

Asume el siguiente diagrama:



Dónde:

- M1: Muestra de colaboradores de una empresa por departamento - Trujillo
M2: Muestra de colaboradores de una empresa por red de mercadeo -Trujillo
O1: Observación de Bienestar psicológico en muestra 1
O2: Observación de Bienestar psicológico en muestra 2
=: No existen diferencias significativas

≠: Existen diferencias significativas

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población en estudio la constituyen 244 colaboradores, varones y mujeres, con edades entre 20 y 55 años, de dos empresas de rubro comercial – Trujillo, con contrato vigente en el año 2018; de los cuales 130 pertenecen a una empresa por departamento; y 114 pertenecen a una empresa por red de mercadeo de Trujillo.

Tabla 1.

Distribución de la población de colaboradores, de una empresa por departamento y de una empresa por red de mercadeo de Trujillo

Género	Tipo de empresa					
	Empresa por departamento		Empresa por red mercadeo		Total	
	N	%	N	%	N	%
Masculino	60	46.2	50	43.9	110	45.1
Femenino	70	53.8	64	56.1	134	54.9
Total	130	100	114	100	244	100

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

1.6.2. Muestra

Para elegir los elementos que constituirían la muestra representativa, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, los participantes son 180 (de ambos sexos), cuyas edades oscilaron de 20 a 55 años, de dos empresas de rubro comercial – Trujillo, con contrato vigente en el año 2018; de los cuales 90 pertenecen a una empresa por departamento; y 90 pertenecen a una empresa por red de mercadeo de Trujillo.

Tabla 2.

Distribución de la muestra de colaboradores, de una empresa por departamento y de una empresa por red de mercadeo de Trujillo

Género	Tipo de empresa					
	Empresa por departamento		Empresa por red mercadeo		Total	
	N	%	N	%	N	%
Masculino	40	44.0	40	44.0	80	44.0
Femenino	50	56.0	50	56.0	100	56.0
Total	90	100	90	100.0	180	100

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Criterios inclusión

- Colaboradores que, en forma voluntaria, decidieron leer y firmar el consentimiento informado.
- Colaboradores que se encuentren laborando mínimo tres meses.
- Protocolos que fueron completados adecuadamente.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no respondan de forma correcta el cuestionario.

1.6.3. Muestreo

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los trabajadores evaluados, fueron seleccionados a partir de los criterios de accesibilidad y proximidad, así como su deseo de participar (Otzen y Manterola, 2017).

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1 Técnicas

La técnica empleada fue la evaluación psicológica, que consiste en la recopilación de datos, mediante el empleo de instrumentos de medición (Aiken, 2003).

1.7.2. Instrumento

1.7.2.1. Escala de Bienestar Psicológico (EBP)

La escala empleada, Bienestar Psicológico (EBP), fue elaborada por José Sánchez Cánovas, en Valencia (España); puede ser administrada en forma individual y colectiva. Está destinada para ser usada en adolescentes y adultos, cuyas edades oscilen de 17 a 90 años; se considera un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos para ser respondida en su totalidad. Presenta 65 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: Bienestar Psicológico subjetivo, Material, Laboral y Relaciones con la pareja.

Validez

Fue obtenida a partir de la validez concurrente, con el Inventario de Felicidad de Oxford y con el cuestionario de Satisfacción con la Vida, determinándose correlaciones directas y significativas ($p < .00$).

Confiabilidad

Fue realizada a través del alfa de Cronbach, con un valor de .94 para la escala combinada (65 ítems) y de .88 para la escala ponderada (24 ítems). Sus dimensiones, presentan un alfa de .93 para Bienestar Subjetivo, en Bienestar Laboral de .87, para Bienestar Material de .90 y de .85 para Relaciones con la pareja.

En la presente investigación, se obtuvo la confiabilidad por consistencia, mediante el método de alfa de Cronbach, presentando una fiabilidad muy buena a nivel general de .88; la dimensión bienestar subjetivo tiene un valor de .87; la dimensión bienestar subjetivo el índice tomó un valor de .73 que corresponde a una confiabilidad respetable; y en la dimensión bienestar laboral el coeficiente de confiabilidad es de .53.

1.8. PROCEDIMIENTO.

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a la Gerencia de Recursos Humanos de las dos empresas en la ciudad de Trujillo; una vez conseguido el permiso de ambas empresas, se coordinó los horarios con los encargados de dicho trabajo para la aplicación del

instrumento. En el horario acordado, se reunió a los colaboradores en un auditorio de la empresa, donde se les informó el objetivo de la recolección de datos y se reiterará su participación voluntaria. Luego se les entregó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), donde ellos tuvieron que responder de forma clara y concisa con un tiempo de 20 minutos. Es importante mencionar que, si bien el instrumento original cuenta con cuatro dimensiones, en la presente investigación, se evaluaron únicamente: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material y Bienestar Laboral, dejando de lado la subescala Bienestar de la Relación con la Pareja, debido a que, el hecho de no tener pareja en la actualidad, obligaría a descartar la participación de los trabajadores que presentaran esta condición, y por ende generaría una disminución significativa del número de sujetos de estudio que formarían parte de la muestra representativa. Finalmente, una vez concluida la evaluación de los trabajadores de ambas empresas, se seleccionó los protocolos debidamente contestados procediendo a calificarlos en forma inmediata.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Una vez elaborada la base de datos referente al Bienestar psicológico en los colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo de Trujillo, se procedió al procesamiento de los datos con el paquete estadístico SPSS 25, basados en el uso métodos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Los métodos descriptivos empleados permitieron, organizar y presentar los resultados en tablas de distribución de frecuencias de simple y de doble entrada; el cálculo de medidas descriptivas como: rango promedio, suma de rangos; el cálculo del coeficiente de correlación ítem-test corregido, para realizar un análisis del aporte de los ítems en medir lo que se pretende medir, considerando al ítem como aceptable si el valor del coeficiente es mayor a .20 (Tapia y Luna, 2010); así como la evaluación de la confiabilidad el cálculo confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach que, establece a la confiabilidad como aceptable cuando este coeficiente toma valores mayores a .60 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los métodos inferenciales permitieron, evaluar la normalidad de las puntuaciones de los grupos en comparación mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (González y Levy, 2006), para poder determinar el uso de una prueba estadística paramétrica o no paramétrica,

en el proceso de comparación de los promedios en bienestar psicológico en los colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo en la referida ciudad. Finalmente, para comparar los referidos promedios, se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, debido al no cumplimiento de la condición de normalidad (Castilla, 2013).

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL
TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

López (2015) tuvo como objetivo determinar el nivel de bienestar emocional en trabajadores, empleando el diseño descriptivo transversal, la muestra estuvo conformada por 72 participantes, quienes respondieron a un instrumento elaborado por la propia investigadora, sometido a criterios de validez y confiabilidad. Los resultados permiten apreciar que se perciben niveles que oscilan de regulares a buenos, es decir, los trabajadores en general experimentan bienestar con las actividades que realizan, el vínculo entre sus compañeros y el trato que reciben.

González y Pino (2012) investigaron en Talca, Chile, la relación entre bienestar psicológico y clima organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Hualañé. La muestra la conformaron 39 trabajadores de la institución en mención. Los resultados evidencian que predomina el nivel alto, tanto en clima organizacional, como en bienestar psicológico; aun así, no se encontró relación entre ambas variables. Por otro lado, se encontró que no existe diferencias significativas de ambas variables en la muestra representativa, tomando como referencia los criterios: jerarquía organizacional, antigüedad en el cargo, sexo, tipo de contrato y nivel educacional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chavarría (2019) en Lima, buscó establecer la relación entre bienestar psicológico y engagement laboral en colaboradores pertenecientes a una empresa privada, la muestra estuvo establecida por 130 participantes, de ambos sexos. En la mencionada investigación se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados evidenciaron que existe relación directa entre ambas variables ($p < .00$), evidenciándose así que cuando existe un adecuado bienestar a nivel emocional, laboral y psicológico, existe un mayor compromiso y motivación para la realización de las actividades.

García (2018) en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios, el diseño empleado fue el correlacional, con una muestra conformada por 100 colaboradores, quienes respondieron a la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps- A) y al Cuestionario sobre compromiso organizacional, los cuales pasaron por un procedimiento para establecer su validez y confiabilidad. Los resultados permitieron determinar que existe una relación significativa y positiva ($r=0,426$ y $p=0,000$) entre ambas variables, es decir cuando el trabajador experimenta bienestar en las actividades laborales que realiza, esto contribuye a su compromiso con las responsabilidades asignadas.

Zegarra (2018) en Lima, Perú, investigó el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos humanos del distrito de San Isidro -2018. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores entre hombres y mujeres. Se empleó como instrumento de recolección de información a la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff. Los resultados evidencian que el 30% de la muestra alcanzó un nivel "normal" y "bajo" de bienestar psicológico, respectivamente. Asimismo, se encontraron niveles deficientes en las dimensiones las dimensiones autonomía, relaciones positivas con los demás, dominio del entorno y crecimiento personal.

Túpac (2018) en Lima, Perú, investigó el bienestar laboral de la empresa inmobiliaria Swiss Capitals Group sede central ubicada en el distrito de Miraflores, 2017. La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores de ambos sexos, con edades entre de 21 y 45 años de edad. Se empleó como instrumento de recolección de información a una encuesta elaborada por el autor de la investigación, basada en la Escala de Bienestar General, de Blanch, Sahagun, Cartera y Cervantes (2010). Los resultados evidencian que los factores predominantes en Bienestar Laboral son los factores afectos y competencias con un 21% de aceptación, expectativas 20%, agotamiento 14% y alienación 18%, somatización 6%.

2.2.1.3. Antecedentes locales

Dioses (2019) buscó determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral, la muestra estuvo conformada por 218 trabajadores, quienes respondieron a las Escalas de Bienestar Psicológico y Apreciación del Estrés (EAE). Los resultados permiten evidenciar una relación inversa y significativa ($p<.05$) entre ambas variables, es decir cuando

no se experimenta un adecuado bienestar en la organización, esto repercute en la salud de los trabajos, generando que se manifiesten síntomas relacionados al estrés, que repercuten en el desempeño laboral.

Amasifuen (2017) investigó la relación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo 2016. La muestra la conformaron 301 colaboradores, varones y mujeres con edades entre 20 y 63 años. Se aplicaron como instrumentos de recolección de datos a la Escala de Bienestar Psicológico de José Sánchez - Cánovas (2007) y el Cuestionario de Engagement de Hallberg y Schaufeli (1999). Los resultados obtenidos permitieron constatar que existe correlación entre ambas variables de estudio.

Escobedo (2016) investigó la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad Provincial - La Libertad. La muestra la conformaron 152 colaboradores. Se emplearon como instrumentos de evaluación a la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) de Carmen Córdova. Los resultados evidenciaron que existe correlación positiva entre las variables de estudio.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Bienestar Psicológico

2.2.1.1. Definición

El bienestar psicológico, representa un constructo, que ha ido tomando importancia en diversos campos sociales, frente a esto, según Díaz et al., (2006) involucra todo aquel aspecto que genera o estimula, el desarrollo de habilidades positivas, que permiten a la persona poder resolver dificultades, comprender e interactuar con otros, conllevando a que experimente placer en todo aquello que realice. A la vez, es aquella capacidad, que permite realizar un análisis sobre el estado actual de la persona, en aspectos positivos, a través de diversos procesos cognitivos, que le permiten sentir placer y gozo, motivando a que continúe con el proceso de aprendizaje y tenga gusto en lo que hace (Veenhoven, 2013).

Se le considera, como aquella capacidad, que permite a las personas poder velar por su estado de salud (emocional y físico) y otorga un rol activo sobre aquello que desea (Vielma,

2010). Se asume como un aspecto importante para la estabilidad y tranquilidad de la persona, ya que le permite poder seguir desarrollándose a nivel social, familiar y laboral, y por ende, experimentar una adecuada calidad de vida (Durán, 2010). Es también, aquella actitud positiva frente a las diversas experiencias, que generan en la persona satisfacción y bienestar en todo aquello que experimenta (positivo o negativo) (Casullo y Castro, 2000).

A la vez, para Ryff (1989) es toda aquella valoración de índole subjetiva, que la persona hace sobre cada una de sus experiencias personales, lo que permite poder brindarle importancia a todos los aspectos personales que han permitido poder alcanzar metas propuestas y experimentar bienestar. Es también, el resultado de la interacción de la persona con todos sus sistemas más cercanos (familia, escuela, vecindario y cultura) que le permite experimentar agrado y satisfacción en su vida (Moyano y Ramos, 2007).

2.2.1.2. Modelos teóricos

a. Modelo Multidimensional.

Fue propuesto por Ryff (1989) quien consideraba el bienestar psicológico, como el resultado de una serie de interacciones, por parte de la persona con su entorno, el cual, al ser positivo y permitirle desarrollar su vida. Sin embargo, aquello que se considera bienestar puede variar de acuerdo al entorno en el cual se desarrolle la persona, determinándose a través de la cultura aquello que se asume como adecuado para contribuir al desarrollo personal (Ryff, 2000).

El bienestar, representa un proceso complejo, que involucra aspectos cognitivos, emocionales, sociales, la autorrealización y la capacidad para saber ser resiliente frente a cualquier tipo de dificultad, estos procesos cuando son adecuados, permiten a la persona poder experimentar tranquilidad y estabilidad (Meneses, Ruiz y Sepúlveda, 2016). Por su parte, Ryff y Singer (2008) consideran que el bienestar tiene gran relación con condiciones sociales, como una buena educación, el acceso a los servicios médicos y la adecuada remuneración económica.

A la vez, Ryff (1989) propone como elementos del bienestar los siguientes:

1. Auto-aceptación. La persona es capaz de aceptar con una actitud adecuada, todos los aspectos de su vida (positivos o negativos) y a partir de esto, aprender y buscar ser feliz. Frente a esto, es importante que cada persona, analice cada una de sus cualidades y defectos, y a partir de esto, pueda mejorar aquellos aspectos que pueden ser limitantes para su estabilidad (Ryff y Keyes, 1995).

2. Relaciones positivas con los otros. Un adecuado bienestar, se ve influenciado por la capacidad para generar y mantener vínculos sociales estables y recíprocos, que contribuye a través de la ayuda, el soporte y la confianza a que la persona experimente placer. Sin embargo, es importante considerar, que en los últimos años, las diversas dificultades sociales, han demostrado la importancia para el ser humano de mantener adecuadas relaciones sociales, aspecto que contribuye a su desenvolvimiento social y a la salud mental (Cabos, 2019).

3. Autonomía. Se refleja en la capacidad para poder realizar de manera independiente cada una de las actividades que son del agrado o está obligada a realizar la persona, lo que permite poder tomar consciencia de sus cualidades. A la vez, permite a la persona poder resistir a las demandas, obligaciones o presiones sociales, que guardan relación con sus valores o aquello que esperan lograr (Cabos, 2019).

4. Dominio del entorno. Se basa en la capacidad de la persona, para poder generar entornos que le permitan aprender, desarrollarse y establecer vínculos positivos, aspecto que brinda a la vez, la sensación de controlar e influencia sobre otros y en las actividades que desea realizar.

5. Propósito en la vida. Guarda relación con las metas, el sentido de vida que tiene la persona y los anhelos que persigue, los cuales sirven como guía y dirección para su futuro, además, contribuyen a que pueda medir sus avances.

6. Crecimiento personal. Se refleja en la constante motivación e interés por continuar aprendiendo y desarrollando todas las capacidades que considera la persona posee, cuidando siempre de la salud emocional y física, reconociendo además capacidades y debilidades.

b. La Teoría de las Tres Vías

Seligman (2003) considera que el bienestar psicológico, representa la satisfacción con el estado actual, a partir de las relaciones establecidas, las metas alcanzadas y la confianza en las capacidades; propone tres componentes:

- Vida placentera: Surge en base a cada una de las experiencias positivas vividas, la valoración de lo aprendido en el pasado, lo que contribuye a tener una visión positiva sobre el futuro.
- Vida comprometida. Se evidencia en la capacidad que tiene la persona para poder hacer uso de sus capacidades y recursos, resolver dificultades, plantearse metas, tener experiencias positivas y ser capaz de emplear estrategias para apoyar a otros. Esto refuerza el bienestar psicológico, fortaleciendo la autoestima y las habilidades para relacionarse.
- Vida significativa. Se basa en el sentido de vida que la persona le ha otorgado a cada una de sus vivencias, considerando que su estado actual, le va a permitir poder alcanzar las metas establecidas a nivel personal, profesional y espiritual.

c. Teoría de Acercamiento a la meta

De acuerdo a Brunstein et al., (1998) y Emmons (1998), cada uno de los objetivos y valores, que presentan y usan las personas en sus interacciones diarias, representan su estado actual y sirven de guía para el logro de sus objetivos. A la vez, consideran que cada persona tiene valores y metas diferentes, lo que permite determinar que cada ser humano, llega a experimentar un bienestar psicológico independiente y singular al de otro.

g. Teoría de Csikszentmihalyi (1998)

Csikszentmihalyi (1998) manifiesta por medio de su teoría que el flow o flujo, es el estado de felicidad plena, mediante la cual, el individuo se involucra en gran medida en una determinada actividad (por ejemplo: deportes, música, actividades artísticas, etc.), por lo que las demás, son consideradas de menor importancia.

El autor refiere que la felicidad no es resultado del destino, sino que requiere de un continuo esfuerzo y trabajo, el poder alcanzarla. Dado ello, las personas más felices, son aquellas que lograron canalizar su energía psíquica en un determinado objetivo,

evidenciando así, un adecuado control de experiencias internas. Siendo así, para alcanzar el flow, la meta debe ser retroalimentada para alcanzar el estado de flow.

2.2.1.3. Dimensiones del bienestar psicológico

Sánchez Cánovas (2007) manifiesta que el bienestar psicológico está conformado por las siguientes dimensiones:

a. Bienestar Subjetivo

Implica el grado bienestar que tiene la persona con su propia existencia, evaluándola de manera significativa y global. Presenta dos tipos, el de pensamientos (cognitivo) y el emocional, ambos contribuyen a poder determinar las metas, logros, aspiraciones y cuya evaluación establece un intervalo entre la realización personal y la frustración o fracaso.

b. Bienestar Material

Se refleja principalmente en el análisis de los bienes materiales que posee y que le permiten poder acceder a los servicios básicos o que deseen, como son el pago recibido por su trabajo, el entorno en el cual vive, la confianza en los servicios prestados por el estado, la seguridad, la alimentación, el trabajo en el cual se desenvuelve y el estatus económico.

Presenta indicadores que están relacionados a los derechos adquiridos como trabajador, la retribución económica que perciben, los alimentos que consumen, la seguridad física y emocional, y el estatus social en el cual viven.

c. Bienestar Laboral

Es aquel bienestar que el trabajador experimenta frente a las actividades que realiza, así como a los vínculos y entorno laboral. Este bienestar permite también medir los logros obtenidos, lo anhelado en relación al desarrollo profesional y el estado actual.

d. Bienestar Relaciones con la pareja

Es aquel bienestar que la persona experimenta en relación a sus vínculos familiares, percibiendo que existe una buena comunicación, apoyo, comprensión y adecuadas capacidades para hacer frente a las dificultades.

2.2.1.4. Características del bienestar psicológico

Según Abbe, Tkach y Lyubomirsky (2003) el bienestar psicológico se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Frente a diversas situaciones, la persona con un bienestar subjetivo, realiza un juicio positivo sobre sus vivencias.
- Se perciben a sí mismas, como merecedoras de oportunidades, lo cual, contribuye a su crecimiento personal y profesional.
- Buscan ayudar a otros a encontrar solución a sus dificultades.
- Cuidan y valoran su salud física.
- Tienen desarrolladas sus habilidades interpersonales, que les permite generar vínculos más estables y duraderos.

A la vez, Diener (2003) considera otra clasificación:

- Tienen un carácter y rasgos de personalidad positivos, que les permite poder hacer frente a situaciones complicadas.
- Evalúan siempre el lado positivo de lo que ocurre a su alrededor.
- No suelen pensar constantemente en sus dificultades, por el contrario, buscan ayuda en otros, en busca de soluciones.
- Suelen buscar entornos que les permitan poder seguir desarrollando sus capacidades.
- Tienen buenos vínculos sociales.
- Son conscientes de sus capacidades, cualidades y valores.

2.2.1.5. Factores que influyen en el bienestar.

De acuerdo a Van (2007) ha determinado que los siguientes factores, tienden a ser influir en el bienestar subjetivo:

a. Rasgos de personalidad.

De acuerdo a las aportaciones realizadas por Hoorn (2007) existen ciertos rasgos de personalidad, que contribuyen o tienen una gran relación con el bienestar subjetivo; siendo aquellos con características extrovertidas, quienes tienden a buscar mayores oportunidades para alcanzar sus metas y a partir de esto, tener una mejor percepción sobre su vida (Vázquez, Herváz, Rahona y Gómez, 2012).

b. Factores contextuales.

Son todos aquellos aspectos que contribuyen al adecuado bienestar, como el tener adecuados vínculos sociales, de pareja, familia, así como el gozar de un adecuado estado de salud, todo esto, influye en la persona, desarrollando una percepción positiva sobre su presente y que le permite, poder plantearse metas a corto y largo plazo (Van, 2007). Por su parte Esteve (2000) considera, que cuando una persona evalúa su entorno y experimenta satisfacción, su bienestar emocional se fortalece, contribuyendo a que pueda seguir manteniendo adecuados vínculos con aquellos que interactúa.

c. Factores sociodemográficos.

En este aspecto, el sexo y el género, tienden a marcar diferencias, al respecto, se considera que las mujeres tienden a experimentar un mayor bienestar psicológico, suelen ser más optimistas y buscan siempre seguir desarrollando sus capacidades. A la vez, los jóvenes, a diferencia de los adultos, tienen mayores niveles de bienestar.

d. Factores institucionales.

Son todas aquellas instituciones que en un gobierno democrático y que velan por el bienestar de los ciudadanos y brinda a la persona, confianza, seguridad y tranquilidad, son los centros de salud, centros educativos, las fuerzas del orden y las instituciones encargadas de hacer cumplir las leyes. Cuando estas instituciones son justas y funcionan, la persona experimenta mayor bienestar psicológico.

e. Factores económicos.

Hace referencia a la adecuada remuneración por el trabajo realizado, que permite a la persona poder acceder a los servicios básicos y necesarios para mantener un adecuado estilo de vida, que genera tranquilidad en su día a día, a la vez, esto otorga independencia y capacidad de adquisición, contribuyendo a que pueda seguir aprendiendo (Van, 2007). La economía, además, contribuye a la percepción de felicidad, ayuda a la persona a sentirse realizada y con mayores oportunidades para poder experimentar aquello que desea (Anza, 2008).

2.2.1.6. El bienestar psicológico en las empresas.

En la actualidad, las empresas, tienen un mayor interés y preocupación por el entorno laboral, con el fin de contribuir con la motivación, compromiso y bienestar laboral de los trabajadores (Seminario, 2017); frente a esto, en base a las aportaciones realizadas por Flores (2014) los trabajadores ya no suelen tener permanencia laboral, únicamente por el sueldo que reciben, buscan oportunidades de crecimiento, valoración por las actividades que realizan y experimentar bienestar por el trabajo y las relaciones laborales que mantienen. Al respecto, el rubro de empresas, ha presentado siempre dificultades en relación a la rotación del personal, lo que repercute en el clima laboral, las metas a alcanzar y las ganancias por parte de las empresas, debido a la gran competencia, la poca remuneración que otorgan y el inadecuado entorno laboral (Loyola, 2014).

Las tiendas retail, se caracterizan principalmente, por brindar diversidad de productos, para familias o uso personal, buscan en todo momento satisfacer las necesidades, demandas o gusto de sus consumidores (Rico, 2005); asimismo este tipo de tiendas, brinda mayores puestos de trabajo, productos para el consumo y brindan la oportunidad de generar asensos, a partir de la evaluación positiva en el desempeño de los colaboradores.

Frente a todo lo mencionado, la red por mercadeo, representa una gran oportunidad para aquellas personas que desean emprender un negocio, ya que no requiere de estudios superiores o de una gran inversión económica, sin embargo, si es necesario el desarrollo de habilidades sociales, tener constancia y liderazgo, que permita poder hacer llegar sus ideas o productos, además, debido a su bajo costo de inversión, no representa un riesgo (Kiyosaki, 2013). Asimismo, es un negocio que funciona por asociación entre un mismo grupo de personas que venden o consumen los productos, funciona por recomendación, es independiente y las personas reciben una bonificación económica (Zazueta, 2012), esto permite evidenciar que el bienestar psicológico es importante, ya que la persona deben sentirse satisfechas con las actividades que realizan, debido a que en un inicio es necesario que se invierta gran parte del tiempo y las ganancias no son sean las esperadas.

2.3. Marco Conceptual

a. Bienestar Psicológico

Según Sánchez Cánovas (2007), el bienestar psicológico se refiere a la felicidad y el equilibrio existente entre los afectos positivos y negativos que experimenta el sujeto, al explorar la etapa concreta vital que se encuentra atravesando.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de Bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo de Trujillo

Nivel de Bienestar Psicológico	Empresa por departamento		Empresa por red de mercadeo	
	N	%	N	%
Alto	43	47.8	17	18.9
Medio	38	42.2	35	38.9
Bajo	9	10.0	38	42.2
Total	90	100	90	100

En la tabla 3, se muestra que en los colaboradores de una empresa por departamento predomina el nivel alto de Bienestar psicológico, representado por el 47.8%; en tanto que el 42.2% presenta nivel medio y el 10%, nivel bajo. Por otro lado, en los colaboradores de una empresa por red de mercadeo predomina el nivel bajo, representado por el 42.2%; en tanto que el 38.9% presenta nivel medio y el 18.9%, nivel alto.

Tabla 4

Nivel en dimensión de Bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y empresa por red de mercadeo de Trujillo

Nivel de Bienestar Psicológico	Empresa por departamento		Empresa por red de mercadeo	
	N	%	N	%
Bienestar subjetivo				
Alto	50	55.6	10	11.1
Medio	31	34.4	42	46.7
Bajo	9	10.0	38	42.2
Total	90	100	90	100
Bienestar material				
Alto	42	46.7	20	22.2
Medio	38	42.2	39	43.3
Bajo	10	11.1	31	34.4
Total	90	100	90	100
Bienestar laboral				
Alto	22	24.4	35	38.9
Medio	29	32.2	50	55.6
Bajo	39	43.3	5	5.6
Total	90	100	90	100

En la tabla 4, se muestra que en los colaboradores de una empresa por departamento predomina el nivel alto en las dimensiones Bienestar Subjetivo y Material, con porcentajes que oscilan entre 46.7% y 55.6%, y el nivel bajo en la dimensión Bienestar Laboral con 43.3%. Por otro lado, en los colaboradores de una empresa por red de mercadeo predomina el nivel medio en las dimensiones Bienestar Subjetivo, Material y Laboral, con porcentajes que oscilan entre 46.7% y 55.6%.

Tabla 5

Resultados en la comparación del bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

	Empresa por departamento	Empresa por red de mercadeo	Prueba de Mann-Whitney
Promedio	110.4	70.6	U= 2259.0
Suma de rangos	9936.0	6354.0	Z= 5.13
N	90	90	p= .00**

Nota:

U: Valor de la U de Mann Whitney

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

*p<.05: Significativa

En la tabla 5, se aprecia que la prueba U de Mann Whitney, identifica una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (70.6), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 110.4.

Tabla 6

Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar subjetivo del bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

	Empresa por departamento	Empresa por red de mercadeo	Prueba de Mann-Whitney
Promedio	120.2	60.8	U= 1381.0
Suma de rangos	10814,0	5476,0	Z= 7.64
N	90	90	p= .00**

Nota:

U: Valor de la U de Mann Whitney

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

*p<.05: Significativa

En la tabla 6, se aprecia que la prueba U de Mann Whitney, identifica una diferencia muy significativa ($p < .01$) de la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (60.8), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 120.2.

Tabla 7

Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

	Empresa por departamento	Empresa por red de mercadeo	Prueba de Mann-Whitney
Promedio	108.6	72.4	U= 2425.0
Suma de rangos	9770.0	6520.0	Z= -4.66
N	90	90	p= .00**

Nota:

U: Valor de la U de Mann Whitney

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

*p<.05: Significativa

En la tabla 7, se aprecia que la prueba U de Mann Whitney, identifica una diferencia muy significativa ($p<.01$) de la dimensión Bienestar Material del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (72.4), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 108.6.

Tabla 8

Resultados en la comparación en la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

	Empresa por departamento	Empresa por red de mercadeo	Prueba de Mann-Whitney
Promedio	73.2	107.8	U= 2497.0
Suma de rangos	6592.0	9698.0	Z= -4.46
N	90	90	p= .00**

Nota:

U: Valor de la U de Mann Whitney

Z: Valor Z de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.01: Muy significativa

*p<.05: Significativa

En la tabla 8, se aprecia que la prueba U de Mann Whitney, identifica una diferencia muy significativa ($p<.01$) de la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por departamento, los que presentan menor rango promedio (73.2), frente a los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan un rango promedio de 107.8.

CAPÍTULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a analizar los resultados de la investigación:

En relación a la hipótesis general, si difiere el bienestar psicológico entre los colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo se aprecia que existen una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio 70.6, frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 110.4. Esto permite comprender que los trabajadores evaluados, que trabajan en tiendas por departamentos, presentan una mayor valoración positiva sobre su estado actual, lo que contribuye a que se sientan comprometidos, logren alcanzar sus metas y tengan satisfacción su estado actual (Ryff, 1988). Esto es corroborado por la investigación realizada por Dioses (2019), donde se pudo comprobar que el bienestar en los trabajadores, conlleva a que se sientan más comprometidos, motivados y seguros, realizando sus actividades diarias de acuerdo a las exigencias y metas establecidas, y al no estar presente, conlleva a que se presenten síntomas relacionados al estrés. Frente a esto, se infiere, que los trabajadores, sienten placer y gozo, en el trabajo que realizan, generando en ellos motivación, contribuyendo a su proceso de aprendizaje y gusto en lo que hace a diario (Veenhoven, 2013).

La primera hipótesis específica, evidencia que existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) de la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (60.8), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 120.2. Es decir, los trabajadores de tiendas por departamento, tienen un mayor bienestar en relación a propia existencia, evaluándola de manera significativa y global, analizada a partir de sus logros alcanzados, sus aspiraciones y los anhelos que presentan, lo que fortalece aspectos como la autoestima y confianza (Cásanovas, 2007). Estos resultados se asemejan a los encontrados por López (2015), quien determinó en un grupo de trabajadores que laboran en una empresa, niveles regulares a buenos en bienestar psicológico, es decir, experimentan contento y gozo con las actividades que realizan, el vínculo entre sus compañeros y el trato que reciben. Además, estos resultados permiten comprender, que el bienestar que experimentan permite a los trabajadores poder velar por su estado de salud (emocional y físico) y otorga un rol activo sobre aquello que desea (Vielma, 2010).

En relación al bienestar material, se aprecia que existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (72.4), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 108.6. Esto permite comprender, a partir del análisis realizado por los trabajadores de tiendas por departamento, experimentan un mayor bienestar frente a los bienes materiales que poseen, considerando que esto les permite poder acceder a los servicios básicos que deseen, a la vez, consideran que reciben un pago justo, viven en un entorno adecuado, experimentan seguridad, confianza y tienen salud (Cásanovas, 2007). Resultados similares fueron encontrados por González y Pino (2012) quienes lograron encontrar niveles altos en trabajadores de una municipalidad, conllevando a concluir que las actividades que realizan, el entorno laboral y el poder tener ingresos fijos establecidos, así como derechos y acceso a salud, refuerza su bienestar psicológico.

Asimismo, se aprecia que existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) de la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por departamento, los que presentan menor rango promedio (73.2), frente a los colaboradores de una empresa por mercadeo, que presentan un rango promedio mayor de 107.8. Conllevando a concluir, que estos últimos trabajadores, sienten mayor bienestar cuando realizan sus actividades laborales, tienen un buen balance sobre su estado actual, sintiéndose satisfechos con todo aquello que han logrado alcanzar (Cásanovas, 2007). Al respecto, en su investigación García (2018) logró encontrar una relación positiva entre el bienestar y el compromiso laboral en una empresa de servicios, permitiendo comprender que cuando el trabajador experimenta bienestar en las actividades laborales que realiza, esto contribuye a su compromiso con las responsabilidades asignadas.

En relación a los niveles, se aprecia que en los colaboradores de una empresa por departamento predomina el nivel alto de Bienestar psicológico, representado por el 47.8%; en tanto que el 42.2% presenta nivel medio y el 10.0%, nivel bajo. Por otro lado, en los colaboradores de una empresa por red de mercadeo predomina el nivel bajo, representado por el 42.2%; seguido del nivel medio (38.9%) y el 18.9%, se ubica en un nivel alto. Es decir, los trabajadores de empresas por departamento, presentan una mayor satisfacción en relación al bienestar psicológico, conllevando a que tengan una mayor confianza, que les permite poder velar por su estado de salud (emocional y físico), por ende, tienen un rol más activo sobre aquello que desea (Vielma, 2010). Estos resultados se asemejan a lo encontrado

por Amasifuen (2016) quien encontró niveles buenos en relación al bienestar psicológico en trabajadores, producto del adecuado vínculo que existe entre los colaboradores, el entorno laboral y las condiciones físicas del ambiente, lo que refuerza y contribuye al aspecto emocional, que permite una mayor responsabilidad e interés por cuidado de su salud.

Finalmente, los resultados permiten evidenciar la importancia que tiene el bienestar psicológico en los trabajadores, sin embargo, son los que trabajan en tiendas por departamento quienes evidencian sentirse estables, motivados y contentos con su entorno laboral y con las actividades que realizan, lo cual puede deberse, a que mantienen un sueldo fijo, tienen acceso a la salud y las empresas brindan todos los beneficios, que a diferencia de aquellos que trabajan empleando la red de mercadeo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En el grupo de colaboradores de una empresa por departamento, predomina el nivel alto de Bienestar psicológico, representado por el 47.8%. Asimismo, predomina el nivel alto en las dimensiones Bienestar Subjetivo y Material, con porcentajes que oscilan entre 46.7% y 55.6%, y el nivel bajo en la dimensión Bienestar Laboral con 43.3%. Y en el grupo de colaboradores de una empresa por red de mercadeo, predomina el nivel medio de Bienestar psicológico, representado por el 42.2%. Asimismo, predomina el nivel medio en las dimensiones Bienestar Subjetivo, Material y Laboral, con porcentajes que oscilan entre 46.7% y 55.6%.
- Existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (70.6), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 110.4.
- Existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) de la dimensión Bienestar Subjetivo del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (60.8), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 120.2.
- Existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por red de mercadeo, los que presentan menor rango promedio (72.4), frente a los colaboradores de una empresa por departamento, que presentan un rango promedio de 108.6.
- Existe una diferencia muy significativa ($p < 0.01$) de la dimensión Bienestar Laboral del Bienestar Psicológico entre los grupos contrastados, siendo los colaboradores de una empresa por departamento, los que presentan menor rango promedio (73.2), frente a los colaboradores de una empresa por mercadeo, los que presentan un rango promedio de 107.8.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados podemos sugerir las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere al Departamento de Recursos Humanos de ambas empresas, mediante sus profesionales psicólogos, brindar sesiones de orientación y consejería, basados en el enfoque de Psicología Positiva, dirigidas sobre todo a los colaboradores que alcanzaron un nivel bajo de Bienestar Psicológico, con la finalidad de organizar su tiempo, disminuir la magnitud de estresores, aprender a manejar la frustración, disciplina, buscar soluciones sobre una posible problemática.
- Se recomienda a los gerentes y directivos de ambas empresas, disponer los recursos necesarios para brindar capacitación a los colaboradores que alcanzaron un nivel bajo de Bienestar Laboral, con el propósito de fortalecer sus habilidades sociales, mejorar el vínculo y la cohesión con sus compañeros de trabajo, optimizar las relaciones interpersonales y promover su participación en actividades colectivas.
- Establecer un Sistema de Incentivos Trimestral, que permita reconocer el logro de los resultados en relación a: Asistencia, Puntualidad, Productividad y Cumplimiento de Protocolos de Seguridad.
- Se sugiere implementar un Programa de Escucha al colaborador, dónde participen el líder de la organización y personal operativo escogidos al azar. Este programa tiene como objetivo conocer las necesidades de las personas, aclarar dudas e implementar mejoras en base a las ideas de los colaboradores. El programa se denominará: Escucho con Soluciones.
- Se recomienda implementar un programa de Bienestar Psicológico basado en un enfoque integrador tomando las aportaciones de la Psicología Positiva, que busque en los colaboradores de ambas empresas, una mayor motivación, enfoque y dirección, que les permita alcanzar sus objetivos y por ende, experimenten a nivel emocional un mayor bienestar en las actividades que realizan lo cual favorecerá el sentido de logro de los involucrados.

- Realizar un programa basado en la Psicología Positiva, donde se busque estimular las habilidades blandas como la comunicación, liderazgo, paciencia y persuasión, que contribuya a su desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Abbe, A.; Tkach, C. y Lyubomirsky, S. (2003). The art of living by dispositionally happy people. *Journal of Happiness Studies*, 4(4), 385-404. doi: 10.1023/B:JOHS.0000005769.54611.3c
- Aiken, L. (2003). Test psicológicos y evaluación (11° ed.). México: Pearson Educación.
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Ameghino, G. (2019). *Sobrecarga laboral*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-sobrecarga-laboral-85637.aspx>
- Ansa, M. (2008). *Economía y Felicidad: acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo*. Depto. de Economía Aplicada 1. UPV/EHU. Donostia – San Sebastián.
- Brunstein, J.; Schultheiss, O. y Grassmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 494-508.
- Cabanillas, J. (2019). *Perspectivas del Retail en el Perú*. Recuperado de: <https://www.mercadonegro.pe/retail/perspectivas-del-retail-en-el-peru/>
- Cabos, T. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes de Secundaria del Distrito Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Casas, J.; Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527 -538.
- Castilla, L. (2013). *Manual práctico de Estadística para las Ciencias de la Salud*. México: Trillas.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del Bienestar Psicológico en Estudiantes Adolescentes Argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18 (2), 35-68.

- Chavarria, M. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad.* (Undécima edición 2005). Barcelona: Kairós.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Revista Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1995). *Bienestar psicológico.* 3ª Edición.
- Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14(2), 115-120.
- Dioses, B. (2019). Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.
- Emmons, A. (1998). A systems framework or systems frameworks? *Psychological Inquiry*, 9, 148-150.
- Esteve, F. (2000). *Bienestar y crisis del Estado de Bienestar. Elementos para una Economía de la Felicidad.* Madrid. Alianza.
- Fierro, A. (2000). *Sobre la vida feliz.* Málaga: Archidona Aljibe.
- Flores, C. (2014). *Perú tiene alta tasa de rotación de personal.* *Diario Correo*, <http://diariocorreo.pe/economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018.* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Gestión. (2018). *Perú es el país con mayor espíritu emprendedor en América Latina y el quinto en el mundo*. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/peru-pais-mayor-espíritu-emprendedor-america-latina-quinto-mundo-237414>
- González, N., Abad, J. y Lévy, J.P. (2006). Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas en Lévy. La Coruña Modelización con estructuras de covarianzas Netbiblo.
- Hernández, R.; Fernández, B. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6a. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- INFOCOP. (2017). *Efectos del trabajo sobre el Bienestar del Empleado, nuevo informe*. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6921
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *El estrés provoca el 30% de las bajas laborales en España*. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/3147831/0/estres-bajas-laborales-espana/>
- Izaveta, N. (2019). *El estrés laboral ya es considerado una enfermedad*. Recuperado de: <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Kiyosaki, R. (2013). *El negocio del siglo 21*. Recuperado de <http://mercadeoenred.net/libros-sobre-mercadeo-en-red/>
- Loyola, J. (2014). *Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de Retail*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Marín, B. (2017). *¿Cómo la fatiga laboral afecta nuestra salud y rendimiento?* Recuperado de: <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/como-la-fatiga-laboral-afecta-nuestra-salud-y-rendimiento-noticia-1070755>
- Meneses, M.; Ruiz, S. y Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las primeras teorías de bienestar psicológico*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Colombia. Recuperado de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/517/3/MenesesVictoria_2016_RevisionPrincipalesTeoriasBienestarPsicologico.pdf
- Moyano, E. y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Revista Universum*, 2, 177-193.

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ráfols, F. (2018). *La ansiedad y la depresión serán la primera causa de baja laboral en España en 2020, según la OMS*. Recuperado de: <http://catalunyaplural.cat/es/la-ansiedad-y-la-depresion-seran-la-primera-causa-de-baja-laboral-en-espana-en-2020-segun-la-oms/>
- Rico, R. (2005). *El retail marketing*. Buenos aires: Editorial Pearson Educación.
- Ryff, C. (1989). *Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being*. New York: Journal of Personality and Social Psychology.
- Ryff, C. y Keyes, L. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. New York: Journal of Personality and Social Psychology.
- Ryff, C. y Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39.
- Sánchez C. y Reyes M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid TEA Ediciones, S.A.
- Seligman, M. (2003). *Learned Optimism. How to change your mind and your life*. New York: Random House.
- Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Simancas, D. (2013). *El capital humano como factor de productividad en las empresas*. Recuperada de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/539/1/EL%20CAPITAL%20HUMANO%20COMO%20FACTOR%20DE%20PRODUCTIVIDAD.pdf>

- Suarez, K. (2019). *Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Tapia, V. y Luna, J. (2010). Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto año de secundaria y primer año de universidad. *Revista de investigación en psicología*, 13 (2), 17 – 59.
- Toro, D. (2019). *Propuesta de un programa de bienestar laboral que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de una Institución Educativa del sector público del Municipio de Envigado*. (Tesis de Especialidad). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Torres, A. (2003). *Bienestar*. Editorial Reservados.
- Van, A. (2007). *Una breve introducción al bienestar subjetivo: su medición, correlatos y usos de la política*. Trabajo presentado en la Conferencia internacional: ¿es feliz medirlo y qué significan esas medidas para la política? Roma, Italia.
- Vázquez, C.; Herváz, G.; Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud aportaciones desde la psicológica positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Vega, M. y Martínez, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50.
- Vielma, A. (2010). *El bienestar psicológico subjetivo en estudiantes universitarios: La evaluación sistemática del flujo en la vida cotidiana*. (Tesis doctoral). Universidad de los Andes, Merida, Venezuela.
- Zazueta, I. (2012). *¿Qué es el Mercadeo Multinivel?* Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/que-es-el-mercadeo-multinivel/>

ANEXOS

Tabla A1

Prueba de normalidad de las puntuaciones en Bienestar psicológico, en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

	Tipo de empresa	K-S	N	Sig.(p)
Bienestar psicológico	Por departamento	,075	90	,200
	Por red de mercadeo	,182	90	,000 **
Bienestar subjetivo	Por departamento	,107	90	,013 *
	Por red de mercadeo	,182	90	,000 **
Bienestar material	Por departamento	,135	90	,000 **
	Por red de mercadeo	,124	90	,002 **
Bienestar laboral	Por departamento	,084	90	,156
	Por red de mercadeo	,146	90	,000 **

Nota:

n: Tamaño de muestra; K-S: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

**p<.01; *p<.05

En la tabla A1, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los mismos que señalan que la distribución a nivel general en bienestar psicológico y en la dimensión bienestar laboral en los colaboradores de la empresa por departamento no difiere de la distribución normal ($p > .05$); pero si difiere de la normal en los colaboradores de la empresa por red de mercadeo. Asimismo, se observa que en las dimensiones bienestar subjetivo y bienestar material la prueba de normalidad establece que las distribuciones en estas dimensiones difieren de la distribución normal, bien de manera significativa ($p < .05$) o de manera altamente significativa ($p < .01$), tanto en empresa por departamento como en la Empresa por red de mercadeo; De los resultados de la prueba de normalidad se deduce que para efectos del proceso estadístico de comparación de promedios se usaría la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Tabla A2

Coefficientes de confiabilidad de la Escala de Bienestar psicológico en colaboradores de empresa por departamento y de empresa por red de mercadeo de Trujillo

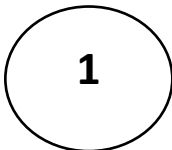
	N° Ítems	A
Bienestar psicológico	50	.88
Bienestar subjetivo	30	.87
Bienestar material	10	.73
Bienestar laboral	10	.53

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

La confiabilidad por consistencia interna del bienestar psicológico a través del método Alfa de Cronbach en una de colaboradores de empresas por departamento y por red de mercadeo en la ciudad de Trujillo, muestra una confiabilidad muy buena a nivel general y en la dimensión bienestar subjetivo con valores del índice de Cronbach de .88 y .87; En la dimensión bienestar subjetivo el índice tomó un valor de .73 que corresponde a una confiabilidad respetable; y en la dimensión bienestar laboral el coeficiente de confiabilidad es de .53.

ANEXO F: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO (EBP)



INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea usted, **EN ESTA ETAPA DE SU VIDA**, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del cuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTES VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; si prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la primera casilla, debajo de la palabra **Ejemplo**.

Marque usted una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

2

INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo ha afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la Hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO

“Mi trabajo me hace feliz”

Si usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **RARAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **ALGUNAS VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CON FRECUENCIA**; si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga una cruz frente al recuadro de **CASI SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la casilla, frente al recuadro **CON FRECUENCIA** bajo la columna **Ejemplo**.

Marque ud. una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 1

1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.
3. Me siento bien conmigo mismo.
4. Todo me parece interesante.
5. Me gusta divertirme.
6. Me siento jovial.
7. Busco momentos de distracción y descanso.
8. Tengo buena suerte.
9. Estoy ilusionado/a.
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.
11. Me siento optimista.
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.
13. Creo que tengo buena salud.
14. Duermo bien y de forma tranquila.
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.
16. Creo que me sucederán cosas agradables.
17. Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador).
18. Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.
20. Creo que mi familia me quiere.

21. Me siento “en forma.”
22. Tengo muchas ganas de vivir.
23. Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con un buen ánimo.
24. Me gusta lo que hago.
25. Disfruto de las comidas.
26. Me gusta salir y ver a la gente.
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.
29. Siento que todo me va bien.
30. Tengo confianza en mí mismo/a.
31. Vivo con cierto desahogo y bienestar.
32. Puedo decir que soy afortunado/a.
33. Tengo una vida tranquila.
34. Tengo lo necesario para vivir.
35. La vida me ha sido favorable.
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.
39. Mi situación es relativamente prospera.
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN 2

1. Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.
2. Mi trabajo da sentido a mi vida.
3. Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.
4. Mi trabajo es interesante.

5. Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.
6. En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.
7. Mi trabajo me ha proporcionado independencia.
8. Estoy discriminado/a en mi trabajo.
9. Mi trabajo es lo más importante para mí.
10. Disfruto con mi trabajo.

ANEXO G: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Yo, _____ con n° de DNI: _____ acepto participar voluntariamente en la investigación titulada “**Bienestar psicológico en colaboradores de dos empresas de rubro comercial – Trujillo**”, realizada por la estudiante de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Cinthya Ganoza Rodríguez.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Firma del participante



DNI: