



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL
EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autoras:

Cieza Rivasplata Linda

Rivadeneira Burga Silvia Vanessa

Asesor:

Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Línea de Investigación:

Salud Ocupacional y Desarrollo de Competencias

Organizacionales

Pimentel - Perú

DEDICATORIA

A mi madre y a mi hija a quienes amo y respeto día a día; a Dios por su inmenso amor que me ayuda a seguir adelante para alcanzar las metas planteadas.

Los autores

A Dios por darme la oportunidad de continuar mi camino profesional; a mis queridos padres a quienes amo inmensamente; a mí amado esposo y mi bella hija quienes llenan de felicidad mis días.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo de investigación deseamos expresar nuestro agradecimiento a nuestro asesor metodológico por su constante acompañamiento, asimismo a nuestro asesor estadístico por su apoyo el cual nos permitió adquirir conocimientos básicos para nuestra investigación.

Así también agradecemos a cada uno de los jefes que en previa coordinación nos permitieron realizar nuestra investigación con la población de su empresa de transporte y así hacer un hecho la culminación de nuestra investigación

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre bienestar psicológico y clima laboral de una empresa de transporte. La investigación de corte cuantitativo y diseño no experimental trasversal correlacional, contó con una muestra constituida por 150 trabajadores de una empresa de transporte, a quienes se les administró la “Escala de Bienestar Psicológico” elaborado por Sánchez – Cánovas (1988) y la “Escala de Clima Laboral” elaborado por Palma (2004), ambas validadas por Cieza y Rivadeneira (2017). Los resultados indican que existe relación positiva altamente significativa entre bienestar psicológico y clima laboral ($p < 0,01$). Asimismo, se determinó relación entre cada una de las dimensiones de las variables, lo que indica que, a menor nivel de bienestar psicológico, material, laboral y de relaciones con la pareja será muy desfavorable la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales que perciban los colaboradores.

Palabras clave: Bienestar psicológico, clima laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between psychological well-being and work climate of a transport company. The investigation of quantitative cut and non-experimental cross-correlational design, had a sample constituted by 150 workers of a transport company, who were administered the "Scale of Psychological Well-being" elaborated by Sánchez - Cánovas (1988) and the "Scale of Work Climate "prepared by Palma (2004), both validated by Cieza and Rivadeneira (2017). The results indicate that there is a highly significant positive relationship between psychological well-being and work climate ($p < 0.01$). Likewise, a relationship was determined between each of the dimensions of the variables, which indicates that at a lower level of psychological, material, labor and relationship with the partner will be very unfavorable self-realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions that perceive the collaborators.

Keywords: Psychological well-being, work climate, workers.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad Problemática.	8
1.2. Trabajos previos	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.	12
1.4. Formulación del Problema.	18
1.5. Justificación e importancia del estudio.	18
1.6. Hipótesis.	19
1.7. Objetivos	20
1.7.1. Objetivos General	20
1.7.2. Objetivos Específicos	20
II. MATERIAL Y MÉTODO	21
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	21
2.2. Población y muestra.	22
2.3. Variables, Operacionalización.	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	26
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	27
2.6. Aspectos éticos	28
2.7. Criterios de Rigor científico.	28
III. RESULTADOS	30
3.1. Tablas y Figuras	30
3.2. Hipótesis	36
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Resultados de la relación entre el bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte -----</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 2 Resultados de los Niveles del clima laboral en una empresa de transporte-----</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 3 Resultados de los Niveles de Bienestar Psicológico en una empresa de transporte. -----</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 4 Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar subjetivo del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.-----</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 5 Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar material del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte -----</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 6 Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar laboral del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.-----</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 7 Resultados de la Relación entre la dimensión Relaciones con la pareja del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte. -----</i>	<i>35</i>

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1 ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC (Palma, 2004) _____</i>	<i>50</i>
<i>Anexo 2 ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO _____</i>	<i>53</i>
<i>Anexo 3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO _____</i>	<i>60</i>
<i>Anexo 4 PRUEBAS DENORMALIDA _____</i>	<i>67</i>

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Hoy en día realizando una pesquisa se viene observando que los colaboradores de una empresa del sector transporte, vienen presentando indicadores de malestar psicológico producto de las inadecuadas relaciones entre compañeros, la excesiva carga laboral, percepción negativa de las condiciones laborales y además un alto índice de rotación, donde se percibe poca importancia que se le otorga al factor humano de la organización según lo referido en la entrevista verbal en el 2017 hecha a los trabajadores de la empresa, dicha realidad, refleja la existencia de una visión negativa de las condiciones laborales y una visión subjetiva del bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

1.2. Trabajos previos

Entre las pesquisas realizadas se pudo encontrar información el cual nos permite tener noción hasta donde se a investigado respecto a las variables de estudio entre ellos a nivel internacional tenemos a Romeiro (2015) realizó un estudio que tuvo como objetivo constatar el grado de correlación existente del bienestar psicológico y el bienestar laboral, apoyado bajo una metodología de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo correlacional, donde participaron treinta y dos docentes de nivel inicial, escolar básico y nivel medio del colegio Intercoll de edades comprendidas entre treinta a cuarenta y dos años a quienes se evaluó con la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas. El estudio concluye mencionando la existencia de una relación positiva moderada a un nivel de significancia de 0,01 entre el bienestar psicológico y bienestar laboral con un coeficiente de $r = 0,462$. Palacio (2014) realizó un estudio que tuvo como propósito hacer un análisis teórico del bienestar psicológico en las actividades laborales, en base de una psicología positiva, bajo una metodología de investigación cualitativa, que consistió en la revisión teórica de algunos antecedentes, definiciones y modelos de desarrollo. La autora del estudio arribó a las siguientes conclusiones, la psicología organizacional positiva incide vitalmente, para promover la mejora de la existencia, la felicidad y el vigor de los trabajadores,

busca organizaciones que apliquen prácticas saludables, con relaciones armónicas, lo cual redundará positivamente en todos los actores involucrados del proceso laboral, es en ese sentido, que la autora afirma que la adecuada gestión de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores, tendrá como resultado, empleados con niveles elevados de energía, entusiasmo y placer en sus lugares de trabajo. López (2013) realizó un estudio que tuvo como finalidad establecer los factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una Institución Gubernamental, bajo el desarrollo de una metodología de una investigación cuantitativa con un diseño no experimental descriptivo transaccional, donde participaron doce sujetos que son el total de la población de la Institución bajo el renglón 029, utilizando como instrumento a la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Ryff, y concluyó que, los factores predominantes de bienestar psicológico, son autonomía y propósito de vida, sin embargo, el factor más bajo es el crecimiento personal en los empleados de una Institución Gubernamental. Además, finalmente, las variables sexo, edad y años de laborar no muestra existencia de relación estadísticamente significativa con el bienestar psicológico. Ureña, Barrantes y Solís (2013) realizaron un estudio con el objetivo de establecer la asociación entre bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción de la salud en funcionarios de la Universidad Nacional, donde la muestra estuvo conformada por seiscientos cincuenta y cinco funcionarios y funcionarias de la universidad, de los cuales trescientos setenta y tres personas realizan labores administrativas y doscientos ochenta y dos actividades académicas, a quienes se les aplicó la Escala de bienestar psicológico (BP) adaptado para España por parte de Díaz et al., (año), con el Cuestionario de Salud General de Goldberg y una Escala de Espiritualidad en el trabajo. El análisis estadístico arrojó asociación entre las variables en estudio, lo cual significa que los sujetos que poseen actitudes positivas hacia sí mismos y metas en la vida, y sienten que están potenciando su crecimiento, muestran sentimientos de bienestar y de competencia, que los impulsa a enfrentar con éxito las dificultades cotidianas. Romero (2001) realizó una investigación que tuvo como propósito identificar el clima laboral en una empresa pública y determinar cómo influye en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, bajo una metodología cuantitativa y con un diseño observacional transversal, en el cual se trabajó con una población

compuesta por 971 (departamentos de conducción, estaciones, administración, talleres y mantenimiento), quedando conformado como muestra de estudio, 134 trabajadores, seleccionados a través de un muestreo estratificado por cuotas; a los participantes se los evaluó por medio de las versiones abreviadas del cuestionario Goldberg (GHQ-12) y el cuestionario "FOCUS-93" para medir el bienestar psicológico y el clima laboral, respectivamente. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: Respecto al análisis correlacional, se encontró relación directa (Spearman, $p < 0,01$) entre la satisfacción y la competencia, así como entre la depresión y la tensión. Asimismo, la evidencia reporta que existe relación positiva entre la dimensión competencia (bienestar) y la dimensión metas (clima) y, relación negativa entre la dimensión depresión (bienestar) y la dimensión la innovación (clima). Así también a nivel local encontramos a Barrueto y Seclen (2011) realizaron una investigación con el fin de establecer la asociación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del Hotel Paraíso, apoyados en una metodología de investigación cuantitativa con un diseño no experimental descriptivo correlacional, donde participaron cuarenta y nueve trabajadores de un hotel de la ciudad de Chiclayo, a quienes se evaluó con la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas y la Escala Clima Laboral (CL - SPC) de Sonia Palma Carrillo. Los autores concluyen que, la evidencia estadística reporta la existencia asociación positiva débil entre el bienestar psicológico y el clima laboral en la muestra de estudio. Finalmente, en el análisis por dimensiones, encontraron que existe asociación altamente significativa entre el bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar en las relaciones de pareja y las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones del clima laboral.

En ese sentido, Palma (2004) define al clima laboral como "la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral y (...) posibilidades de desarrollo personal, involucramiento laboral, el apoyo relacional de sus superiores, facilidad de acceder a información ligada al trabajo, coordinación con compañeros y elementos organizaciones que brinden facilidad en el cumplimiento de actividades (p. 3). En esa línea, Palacio (2014) realizó un estudio que tuvo como propósito hacer un análisis teórico del bienestar psicológico en las actividades laborales, donde concluye que la psicología organizacional positiva incide vitalmente, para promover

la mejora de la existencia, la felicidad y el vigor de los trabajadores, busca organizaciones que apliquen prácticas saludables, con relaciones armónicas, lo cual redundará positivamente en todos los actores involucrados del proceso laboral, es en ese sentido, que la autora afirma que la adecuada gestión de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores, tendrá como resultado, empleados con niveles elevados de energía, entusiasmo y placer en sus lugares de trabajo.

Ante esta realidad, es notorio el impacto del clima laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores, como lo sostiene Blanco (2015) quien señala que la estabilidad psicológica y el bienestar general de los trabajadores son muy importantes, debido a que los estados de bienestar generan satisfacción y felicidad cuando se promueven espacios de trabajo saludables, trayendo consigo un impacto positivo y equilibrio entre el trabajo, la vida familiar y social.

En torno a esta problemática y después de lo argumentado, es preciso afirmar que la poca gestión que se le da al recurso humano en las prácticas organizacionales locales, seguirá impactando y trayendo consecuencias nocivas a nivel organizacional, como lo sostiene Othmar Rabitsch, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) quien refiere que el bajo bienestar de los colaboradores es una consecuencia del inadecuado clima laboral en las empresas, genera un alto grado de rotación, en tal sentido mencionó que el nivel de rotación laboral en el Perú supera el dieciocho por ciento, frente al promedio de América Latina, que está entre cinco y diez por ciento, siendo un alto porcentaje y lejos de disminuir ya que en las distintas empresas del estado no se observa una administración adecuada del trabajo de cada colaborador.

Es en este contexto y bajo los argumentos antes mencionados que surge el desarrollo del presente estudio, el cual tiene como propósito conocer la relación entre bienestar psicológico y clima laboral, lo cual permitirá indagar cuál es el estado de bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa de transporte en la interacción con su ambiente de trabajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Entre los fundamentos teóricos que respaldan esta investigación se consideró en primer lugar definir Veenhoven (como se citó en García, 2002) mantiene esa línea, donde señala que el bienestar psicológico se determina en función de la valoración que hace la persona de su vida en términos positivos, dicho de otro modo, es el grado de satisfacción con la vida que lleva. De igual forma, García (como se citó en Bajo y Pelizza, 2014) refiere que el bienestar psicológico es la consecuencia de la interacción de factores afectivos y cognitivos, los cuales median para valorar su estado anímico, en función de sus logros y sus posibilidades de desarrollo en áreas vitales de su vida. Finalmente, Sánchez – Cánovas (como se citó en Salas, 2010) manifiesta que es un estado, basado en aspectos de importancia para el sujeto, evidenciando que ese bienestar va depender de la valoración de los distintos factores que le otorgue cada persona, en ese sentido, señala que es un estado de bienestar valorado desde una mirada propia sobre aspectos vitales, respondiendo a evaluaciones tanto global y como cognitiva.

De igual modo se presenta al bienestar subjetivo que está compuesto por un elemento cognitivo (satisfacción con la vida) y dos elementos afectivos (afectividad positiva y la afectividad negativa (Salas, 2010). Donde el bienestar es el resultado de una valoración subjetiva que va más allá del estado ánimo, se da en términos de satisfacción con la propia vida, especialmente en dominios elementales para el sujeto, como la familia, el empleo y la profesión.

Respecto al bienestar material es la capacidad de adquisición y la libertad económica, y que es ajeno a valoraciones externas, por el contrario, se debe a una percepción individual de cada sujeto (Salas, 2010). Además, el ingreso económico es importante, pero no elemental en la configuración de bienestar, genera a corto plazo estados de satisfacción, pero a largo plazo no influye en el grado de bienestar.

Asimismo, bienestar laboral es una respuesta afectiva emocional positiva en relación a la práctica laboral, es la satisfacción frente a las experiencias laborales a lo largo de su desempeño (Salas, 2010). De acuerdo a Argyle (como se citó en Salas, 2010) señalan que el bienestar laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, y llega a la conclusión que la satisfacción laboral genera mayor insatisfacción y preocupación en lugar de satisfacción. Asimismo, una investigación

desarrollada por Kauppinen - Toropainen et al. (1984) sobre mujeres empleadas de Finlandia, concluye que las labores fuera del hogar les proveen sensación de independencia y participación activa, con lo cual genera un efecto de mayor aporte a la sociedad.

En cuanto a las relaciones satisfactorias entre las diadas marital es fundamental en cuanto a la percepción y valoración del bienestar general. En ese sentido, el status marital es una de las variables en las relaciones de parejas más analizada en cuanto al bienestar se refiere, desde luego, según Lee, Seccombe y Shehan (1991) señalan que los sujetos casados o convivientes de ambos sexos reportan mayores indicadores de felicidad en comparación las personas que nunca han estado casadas o unidas. Asimismo, Ridder y Schreurs (como se citó en Salas, 2010) sostienen que una adecuada comunicación entre las parejas, propicia vínculos significativos, mejores de niveles de material, emocional, económico, instrumental o de información.

Existen modelos teóricos del bienestar entre los cuales encontramos a las teorías universalistas que según Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (como se citó en Castro, 2009) desarrollan tres postulados que se basan en las necesidades básicas universales (autonomía, competencia y relaciones), quienes señalan que los sujetos que satisfagan aquellas necesidades presentarán mayores niveles de satisfacción. La idea central del modelo indica que los sujetos con objetivos más intrínsecos, coherentes y significativos, provee mayor bienestar psicológico. La evidencia reporta que las prioridades que tienen los sujetos se relacionan mayormente con el bienestar, las cuales se establecen a nivel temporal. Además, están los modelos situacionales vs modelos personológicos donde los modelos situacionales se basan que el conjunto de momentos felices en la vida determina la satisfacción de los individuos. Los modelos personológicos se fundamentan en que el bienestar es una disposición vinculada a la personalidad, bajo este enfoque los sujetos están condicionados a variables temperamentales que rigen el efecto de bienestar que percibe cada persona, apoyados básicamente en los estudios de Costa y McCrae (como se citó en Castro, 2009) encontraron que los rasgos neuroticismo y extroversión guardan relación con la satisfacción.

En cuanto a las teorías de la adaptación se considera que las personas se adaptan en función de las circunstancias del entorno, en ese sentido, estudios realizados arrojan que las personas que viven en naciones más desarrolladas presentan mayores niveles de bienestar, en comparación aquellas personas de países que no cubren las necesidades básicas de la población (Diener, Biswas-Diener, como se citó en Castro, 2009).

Así también la teoría de las múltiples discrepancias se basa que el bienestar se explica cuando las personas suelen comparar sus estándares personales y condiciones actuales. Por tanto, si las expectativas son inferiores a los logros, generará satisfacción, sin embargo, si las expectativas son superiores a los logros, producirá insatisfacción. Teorías más actuales refieren que orientar el comportamiento hacia alguna aspiración influye más en el bienestar que el logro *per sé* (Carver, Lawrence y Scheier; Csikszentmihalyi, como se citó en Castro, 2009). De tal manera que, las personas con altas aspiraciones, a pesar de bajos logros, mantienen el bienestar a un nivel alto, solo si, perciben un progreso hacia la meta. El logro de objetivos funge como regulador del sistema afectivo. El plantearse objetivos otorga estructura y significado a la vida.

En cuanto a las perspectivas de estudio contiene a la psicología desde una perspectiva hedónica en el estudio del bienestar tiene enmarcado una concepción del hedonismo en relación al vínculo con el placer del cuerpo y la mente (Kubovy, como se citó en Romero, Brustad, y García, 2007).

Asimismo, la psicología desde una perspectiva eudemónica para el estudio del bienestar es concebido a partir del desarrollo del verdadero potencial del individuo, en ese sentido Waterman (como se citó en Romero, Brustad, y García, 2007) en referencia al bienestar habla de “expresividad personal”, como estados vinculados con las actividades propias de cada persona, las cuales le dan un significado y sentido de realización personal.

Por último la Perspectiva multidimensional nos presenta a la autora Ryff (como se citó en Romero, Brustad, y García, 2007) donde propuso un modelo multidimensional de bienestar psicológico, denominado como “Modelo Integrado de Desarrollo Personal” y lo conforman seis dimensiones: autoaceptación, relaciones

positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal, esta perspectiva valora al bienestar como un proceso y el logro de valores que le dan significado a la vida de las personas de sentirse vivos y auténticos.

Además, encontramos variables asociadas al bienestar psicológicos como Bienestar Psicológico y Afrontamiento, en donde muestra un estudio desarrollado por González et al. (Como se citó en Romero, Brustad, y García, 2007) reportó la existencia de relación significativa entre afrontamiento y bienestar. Asimismo, las estrategias de resolución del problema muestran asociación con un alto bienestar, mientras que el estilo improductivo evidencia asociación con un bajo bienestar (Parsons Frydenberg y Poole, como se citó en Romero, Brustad, y García, 2007).

Finalmente, el Bienestar psicológico y el contexto social, en donde los estudios que los niveles de bienestar en aquellas personas en países en condición de pobreza son menores en comparación con personas que viven en países desarrollados, sin embargo, una vez que satisfagan sus necesidades básicas, los niveles de bienestar se equiparan (Diener y Diener, como se citó en Coronel, s.f).

La variable de clima laboral está definida por Palma (2004) como la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral y posibilidades de desarrollo personal, involucramiento laboral, el apoyo relacional de sus superiores, facilidad de acceder a información ligada al trabajo, coordinación con compañeros y elementos organizaciones que brinden facilidad en el cumplimiento de actividades. Schneider y Reichers (1983) el clima laboral es de carácter individual debido a la percepción subjetiva de los miembros y sistémico de acuerdo con cierto grado de consenso de las cualidades internas de la organización, las cuales ayudan a la integración de la organización. No se encuentra en referencias. Forehand y Von Gilmer (como se citó en Edel, García y Casiano, 2007) definen al clima laboral como al conjunto de característica singulares propias de cada institución, las cuales son perdurable en el tiempo y a su vez, influyen en el comportamiento en los integrantes del grupo.

Entre las dimensiones que encontramos Palma (2004) diseñó la Escala CL-SPC que explora la variable Clima Laboral, utilizando como base teórica cinco

factores que inician con la autorrealización que la percepción del colaborador de acuerdo con las posibilidades crecimiento personal y profesional que le otorga su entorno laboral de una visión positiva del futuro, mediante oportunidades y actividades que promueven el aprendizaje y desarrollo. Involucramiento Laboral es el nivel de pertenencia y compromiso con el crecimiento de la organización, y es de carácter bidireccional de acuerdo a la importancia que les otorga la organización a los empleados en el ciclo de éxito y a su vez una respuesta positiva de los colaboradores de compromiso. Supervisión es la valoración del rol de personal capacitado para desarrollar dicha actividad laboral, expresada a través de las relaciones de apoyo, mediante la colaboración de los supervisores a solucionar dificultades y la evaluación del desempeño que cumple su finalidad de ayudar. Comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, pertinencia, coherencia y precisión de la información que permite un adecuado funcionamiento interno de la organización tanto para clientes externos e internos, promoviendo mediante la accesibilidad de la información y propiciando la comunicación interna. Y por último las condiciones laborales que es la valoración en cuanto a si la institución facilita materiales, medios económicos y atiende aspectos psicosociales que permitan el desarrollo óptimo de las actividades asignadas, lográndolo a través de una remuneración acorde a los sueldos del mercado y la disposición de tecnología que facilita las actividades.

También Litwin y Stinger (1968) desarrollan nueve dimensiones que podría valorar el nivel de percepción del clima laboral, tales como estructura que hace referencia a la percepción de los colaboradores en función de las reglas, procedimientos y trámites que facilita u obstruye el desarrollo de sus actividades. Responsabilidad que está referido al desarrollo de actividades del trabajo en función del grado de autonomía y disposición. Valorada de acuerdo con la supervisión que reciben y a la posibilidad de desarrollar su trabajo con libertad. Recompensa hace referencia a la percepción sobre el grado de gratificación que se otorga por la realización satisfactoria de actividades. Se valora también en función si la institución emplea más el premio o el castigo. Y desafío es la percepción relacionado la motivación que significa el desarrollo del trabajo. Valorado de acuerdo con la pertinencia de los plazos y recursos que otorgue la organización los cuales facilitan alcanzar los objetivos trazados. Relaciones es definida como la

percepción de la calidad de las relaciones intralaborales, con compañeros y jefes. Valorado de acuerdo con el grado de ambiente psicológico que se percibe. Cooperación es el grado de percepción de los colaboradores sobre las relaciones de apoyo de parte de los compañeros y directivos. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, a todo nivel de jerarquías. Estándares es la percepción de los colaboradores de acuerdo con las normas de rendimiento, evaluación del desempeño y sistemas de mejora continua que propone la organización. Conflictos es el grado de libertad para manifestar opiniones discordantes y seguridad de capacidad de solución sin temor al resentimiento, tanto a nivel directivo y de pares. Identidad es la percepción sobre el grado de identificación con los valores organizacionales y reconocerse como parte fundamental en el engranaje de la organización, integrando los objetivos personales con los de la institución.

Dentro de la variable de clima laboral existen cuatro tipos de clima que son clasificados por Barroso, citado por Pelaes (2010) entre los cuales tenemos al:

Clima tipo Autoritario – Explotador que producen un ambiente de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio, donde la comunicación entre los directivos y colaboradores toma existencia en cuanto surgen órdenes y designaciones de actividades.

Clima tipo Autoritario – Paternalista, por lo general la mayoría de las decisiones la toman los directivos, no obstante, ocasionalmente se toman en la parte inferior de la estructura jerárquica. Bajo este tipo de clima, los empleados perciben que su lugar de trabajo se desarrolla en una atmosfera estable y estructurada.

Clima tipo Participativo – Consultivo donde generalmente, las decisiones se materializan en lo alto de la estructura jerárquica, pero, se delega otras a cargos inferiores. Los directivos muestran confianza con sus empleados, la comunicación, gratificaciones y castigos ocasionales son descendentes. Buscan satisfacer la estima de los colaboradores.

Clima tipo Participativo – Grupal porque las decisiones se toman e integran en toda la estructura organizacional, indicando un alto grado de confianza de los directivos hacia sus colaboradores, donde la comunicación es de carácter ascendente o descendente, pero también de manera lateral, este tipo de clima laboral genera motivación por las posibilidades de participar e implicarse en cada proceso objetivo.

Los factores intervinientes en el clima laboral describen que el resultado de éste se produce por la interacción entre las condiciones laborales, procesos psicológicos del individuo y del grupo inherentes al cumplimiento de tareas, y resultados organizacionales como la productividad, cultura y satisfacción laboral.

La disfuncionalidad de algunos elementos de la organización puede afectar el desempeño de los colaboradores, ergo, debemos mostrar atención a precisar en caso de disfuncionalidad las características que la describen.

Sin embargo, dentro de definición de términos básicos encontramos a **Sánchez (1998)** señala que es un estado de bienestar valorado desde una mirada propia sobre aspectos vitales, respondiendo a evaluaciones tanto global y como cognitiva. Así también **Palma (2004)** refiere que es la percepción del trabajador sobre su ambiente laboral y (...) posibilidades de desarrollo personal, involucramiento laboral, el apoyo relacional de sus superiores, facilidad de acceder a información ligada al trabajo, coordinación con compañeros y elementos organizaciones que brinden facilidad en el cumplimiento de actividades.

1.4. Formulación del Problema.

Ante la problemática antes mencionada nos formulamos la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transporte?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Este trabajo se justifica teniendo en cuenta los presentes puntos de vista:

El presente estudio se justifica desde el punto de visto teórico, debido a que tiene como propósito ahondar en el conocimiento existente sobre el bienestar psicológico y el clima laboral, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta de conocimiento a las ciencias de la salud mental, especialmente a la psicología organizacional y empresarial, debido a que se estaría comprobando que

las condiciones laborales se relacionan con el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Asimismo, el estudio se justifica de manera metodológica, porque al indagar sobre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transportes, se realizará a través del método científico, técnicas de muestreo y bajo una rigurosa recolección de datos, esto significa que los resultados son susceptibles de generalizar en otros contextos y poblaciones similares. Así mismo, la investigación contribuye con instrumentos psicométricamente validados, adaptados y baremados a nuestra población, ya que se sabe que es de vital importancia que los cuestionarios cuenten con un valor adaptativo a la realidad en la que se desea investigar, por ende, esto permite aseverar y confiar en los resultados que se obtengan.

Además, el estudio se justifica de forma práctica debido a que existe la necesidad de ampliar y actualizar los conocimientos del bienestar psicológico y el clima laboral en comunidad científica, lo cual servirá para futuras investigaciones de carácter aplicado, proponer alternativas de solución en el campo de la psicología organizacional y empresarial, a través de la formulación de programas de intervención.

Finalmente, la investigación se va a justificar desde el punto de vista social, debido a que los resultados beneficiarán al sector empresarial, puesto que, a partir de los resultados encontrados, los responsables de la gestión humana adoptarán políticas de carácter preventivo y promocional, creando espacios saludables en el trabajo que contribuya al bienestar psicológico de los colaboradores.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transportes y Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transportes.

De igual manera entre las hipótesis específicas tenemos

H1: Existe relación entre la dimensión bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes y

Ho: No existe relación entre la dimensión bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes.

H2: Existe relación entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transportes y

Ho: No existe relación entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transporte.

H3: Existe relación entre la dimensión bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transportes y

Ho: No existe relación entre la dimensión bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transporte.

H4: Existe relación entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transportes y Ho: No existe relación entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral de una empresa de transporte.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Conocer la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transporte.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel predominante de bienestar psicológico en una empresa de transporte.

Identificar el nivel predominante del clima laboral en una empresa de transporte.

Describir la relación que existe entre la dimensión bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Determinar la relación que existe entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Describir la relación que existe entre la dimensión bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

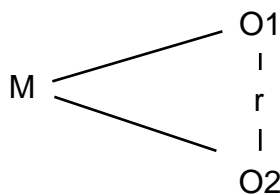
En cuanto al marco metodológico la investigación está basada en los siguientes tipos:

Por su **Finalidad** es aplicada, debido a que las variables de estudio se fundamentan en teorías, las cuales contribuirán a proponer posibles soluciones a la problemática de investigación (Villegas, Marroquín & Sánchez, 2011: 91).

Por su **Naturaleza** es cuantitativa, debido a que las variables de estudio son susceptibles de medición, cuantificación y expresión en valores numéricos los resultados (Villegas, et al. 2011: 91).

Por su **Alcance Temporal** es transversal ya que se aplicará y recolectará información en un único momento (Villegas, et al. 2011: 91).

El estudio presenta un diseño No experimental – **Descriptivo Correlacional**, debido a que se investigara dos variables, las cuales son de carácter independiente, dicho de otro modo, ninguna dependerá de la otra (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013. p.73; Hernández, 2010. p.83).



Donde:

M: Población.

O1: Variable Bienestar psicológico

O2: Variable Clima laboral

r: Representa la relación que existe entre las variables

2.2. Población y muestra.

A. Población: La población estará conformada por el total de trabajadores de una empresa de transporte de la ciudad de Chiclayo, quienes constituyen a un total de 150 participantes.

B. Muestra: La muestra será la totalidad de la población, quedando constituida los trabajadores de una empresa de transporte de la ciudad de Chiclayo.

2.3. Variables, Operacionalización.

En cuanto a la variable de bienestar psicológico se tomará en cuenta las dimensiones e indicadores de la Escala de Bienestar Psicológico elaborado por Sánchez – Cánovas (1988) y Adaptada y baremada por Cieza y Rivadeneira (2017) para una muestra de trabajadores de una empresa de transporte del departamento de Lambayeque.

Así también en la variable clima laboral se midió según las dimensiones e indicadores de la Escala de Clima Laboral elaborado por Palma (2004) y validado y baremado por Cieza y Rivadeneira (2017) para una muestra de trabajadores de una empresa de transporte del departamento de Lambayeque.

Para la descripción de ambas variables se clasifican según lo referido por Abanto (2016). Según su naturaleza es cuantitativa, porque sus valores al ser medidos pueden expresarse numéricamente y en distintos niveles. Según su causalidad la variable es indiferenciada debido a que se busca asociar una variable con otra. Según su extensión temática es una variable Genérica porque esta dimensionada. Según su extensión poblacional es una variable Estándar, porque puede encontrarse fácilmente en cualquier población.

Dentro de la Operacionalización encontramos los siguientes cuadros con la respectiva descripción de cada variable:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS UTILIZADOS
BIENESTAR PSICOLÓGICO	El bienestar psicológico se define como el estado de felicidad o bienestar que es una percepción subjetiva de la propia vida, resultante su auto evaluación de manera global y cognitiva.	El bienestar psicológico está medido en su entidad global del sujeto, en función de su percepción de su estructura psíquica que formula su bienestar subjetivo, material, laboral y de las relaciones con la pareja, dicha medida está observada a través del puntaje global obtenido por el mismo sujeto en la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez- Cánovas, 1988).	Bienestar subjetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Afecto positivo y negativo - Percepción de felicidad 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez- Cánovas, 1988)
			Bienestar Material	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos económicos - Posesiones materiales - Posesiones cuantificables - Aumento salarial 	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	
			Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta afectiva positiva 	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50	
			Bienestar de las relaciones con la pareja	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones satisfactorias - Ajuste conyugal - Apoyo instrumental - Apoyo emocional 	51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS UTILIZADOS
CLIMA LABORAL	El clima laboral es definido como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.	El clima laboral está medido en la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral, en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, dicha medida está observada a través del puntaje global obtenido por el mismo sujeto en la Escala de Clima Laboral (Palma, 2004)	Autorrealización	-Desarrollo personal -Desarrollo profesional -Perspectiva de progreso.	1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46	Escala de Clima Laboral (Palma, 2004)
			Involucramiento Laboral	-Identificación con la organización. -Compromiso con el desarrollo de la organización.	2,7,12,22,27,32, 37,42,47	
			Supervisión	-Relación de apoyo -Orientación para las tareas.	3,8,13,18,23,28, 33,38,42,48	
			Comunicación	-Grado de fluidez y celeridad. -Grado de claridad y coherencia -Grado precisión y pertinencia de la información.	4,9,14,19,24,34, 39,44,19	
			Condiciones laborales	-Elementos como materiales, económicos y/o psicosociales.	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50	

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

En cuanto a las técnicas de recolección de datos se usó la encuesta: “es una técnica que permite obtener información relevante en términos descriptivos, mediante un diseño formulado con previsión, el cual asegurará la rigurosidad de los datos” (Tamayo y Tamayo, 2008 p. 24).

Así mismo, dentro de los instrumentos de recolección de datos encontramos a La escala de bienestar psicológico elaborado por José Sánchez – Cánovas (1988) en España tiene por objeto evaluar el bienestar psicológico y sus dimensiones en personas de a partir de los 17 años de edad. Se utilizó la validez concurrente del constructo, comparándolos con los resultados del Inventario de Felicidad de Oxford, arrojando un coeficiente de relación de 0,899). Para la fiabilidad se recurrió al análisis de consistencia interna, reportó elevados indicadores de coeficientes Alfa de Cronbach en las sub-escalas. Se suprimió los ítems que arrojaban coeficientes de correlación mayor a 0,30. Además La Escala de Clima Laboral (CL-SPC) creado por Sonia Palma Carrillo (2004) en Perú tiene por objetivo evaluar el clima laboral y sus dimensiones en trabajadores con dependencia laboral. La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada. Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación: Ninguno o Nunca (1); Poco (2); Regular o Algo (3); Mucho (4); Todo o siempre (5), alcanzando valores de 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores. La autora Palma (2004) para determinar la validez, primero se estableció una versión preliminar conformada por 66 ítems y posteriormente sometió al test de Kaiser-Meyer Olkin mostrando adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborar dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes. Posteriormente llevó a cabo el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final, confirmando la validez de la prueba. Respecto a la confiabilidad, los datos lo analizaron con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de 97 y 90 respectivamente.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Sin embargo dentro de los procedimientos utilizados para la recolección de datos primero se solicitará a la oficina de recursos humanos, un reporte de todos los trabajadores que se encuentran en planillas y tienen como mínimo 3 meses de antigüedad, en función de ello se determinará la cantidad de trabajadores a evaluar e identificarlos para posteriormente presentarse en la empresa de transporte debidamente identificados ante los evaluados, a quienes se les explicarán el motivo de la evaluación. Posteriormente se les explicará la finalidad del consentimiento informado y su llenado, después de haber aceptado voluntariamente, se procederá a evaluar con los instrumentos establecidos. Al finalizar la evaluación, se les agradece por su disposición y además se les indica que los resultados pueden ser consultados al área de recursos humanos.

En cuanto a la realización del análisis estadístico se procedió de la siguiente manera:

Fase I: Selección tres programas estadísticos para el análisis de datos: Microsoft Excel 2013 y Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 23.0.

Fase II: El software Excel se empleará para la conversión de puntajes de cada instrumento y obtener las calificaciones generales y dimensionales. El software SPSS para convertir las variables escalares a variables ordinales, obteniendo categorías de acuerdo a los niveles de los instrumentos para luego realizar el análisis de frecuencias.

Fase III: En esta etapa se procederá a realizar el análisis de confiabilidad y validez alcanzado por los instrumentos de medición, dicho análisis se efectuó en Excel. Para cada instrumento se efectuará el análisis ítem-test mediante el coeficiente de correlación de Pearson, y la confiabilidad se utilizará el coeficiente de Alfa de Crombach.

Fase IV: Se realizará el análisis inferencial para corroborar hipótesis planteadas a través del software SPSS, utilizando pruebas estadísticas paramétricas, mediante el estadístico Gamma y Spearman, obteniendo tablas de los análisis efectuados.

2.6. Aspectos éticos

Así también los criterios éticos de investigación que guiarán el presente estudio se tomarán en cuenta lo propuesto por la Asociación Americana de Psicología. *Ética en la presentación de los resultados*: No se manipularán y ni modificarán los datos, ni recurrir a la omisión de observaciones para darle sentido a los resultados (American Psychological Association [APA], 2010b). Además, *Retención y aportación de datos*: Los datos de investigación estarán disponibles para el editor, poniendo los datos al alcance de todos a través de la publicación de la investigación, además, deben retener los datos del estudio por lo menos de cinco años (APA, 2010b). También *Publicación duplicada y parcial de datos*: La exposición de información ajena como propios, se considera publicación duplicada. La división o extracción de una parte substancial de otros hallazgos de varios artículos, se considera publicación parcial. Solo es aceptable reproducir la información que ya haya sido publicada con anterioridad, con el fin de darle seguimiento al estudio, además se debe notificar al autor. (APA, 2010b). *Plagio*: Cuando no se afirma que las palabras e ideas pertenecen a otros autores, publicando información como suya. Se debe dar crédito al autor cuando se extrae información total o cuando se parafrasea dicha información (APA, 2010b). *Derechos y confidencialidad de los participantes en la investigación*: Se debe legitimar la implementación de estándares cuando en el estudio participaron humanos o animales; ergo se prohíbe revelar información personal confidencial de los participantes (APA, 2010b).

2.7. Criterios de Rigor científico.

Además dentro de los criterios de rigor científico encontramos el *Valor de verdad* donde se obtiene a través de la validez interna, es decir, mediante la consistencia teórica del estudio (Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación Universidad de Valladolid [ETSIT/UVa], s.f.). También está la *Aplicabilidad* que se obtiene por medio de la validez externa, es el nivel en que puede replicarse los hallazgos de un estudio a otra población y contexto, por ello se utilizará la muestra probabilística que permitirá extrapolar resultados (ETSIT/UVa, s.f.). *Consistencia* el cual hace referencia a la fiabilidad, que es el grado en que los instrumentos arrojan los mismos resultados en diferentes

momentos (ETSIT/UVa, s.f.). *Neutralidad* que se constituye como el grado de objetividad o fiabilidad externa, que es el nivel en el que el estudio está exento a variables externas o sesgo del investigador (ETSIT/UVa, s.f.). *Validez* siendo el grado en que un instrumento desarrolla la medición exacta de la variable por la cual fue construido (Hernández, et al. 2014). *Confiabilidad* grado en que un instrumento arroja medidas consistentes y coherentes (Hernández, Fernández y Batista et al., 2014). *Objetividad* siendo el nivel de permeabilidad de un instrumento a la influencia de sesgos de los investigadores que administran, califican e interpretan los resultados (Hernández et al., 2014)

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 1

Resultados de la relación entre el bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte

		Bienestar Psicológico				
Clima Laboral		Bajo	Medio Bajo	Medio Alto	Alto	Total
Muy Desfavorable	Recuento	36	7	1	0	44
	% del total	24,0%	4,7%	0,7%	0,0%	29,3%
Desfavorable	Recuento	24	7	0	0	31
	% del total	16,0%	4,7%	0,0%	0,0%	20,7%
Media	Recuento	2	24	11	5	42
	% del total	1,3%	16,0%	7,3%	3,3%	28,0%
Favorable	Recuento	0	3	16	3	22
	% del total	0,0%	2,0%	10,7%	2,0%	14,7%
Muy Favorable	Recuento	0	2	0	9	11
	% del total	0,0%	1,3%	0,0%	6,0%	7,3%
Total	Recuento	62	43	28	17	150
	% del total	41,3%	28,7%	18,7%	11,3%	100,0%

		Gamma			
		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	,865	,033	18,374	,000
N de casos válidos		150			

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla y/o figura 01; se observa que, el valor de la prueba Gamma para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa de grado muy fuerte ($,865$) entre el bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte.

Tabla 2

Resultados de los Niveles del clima laboral en una empresa de transporte

Niveles del clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	44	29.3%
Desfavorable	31	20.7%
Media	42	28.0%
Favorable	22	14.7%
Muy Favorable	11	7.3%
Total	150	100,0%

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 02; se observa que, el nivel que más predominan en una empresa de transporte en el clima laboral es el muy desfavorable con el 29.3%, seguido del nivel medio con el 28%, el nivel desfavorable con el 20.7%, el nivel favorable con el 14.7% y por último el muy favorable 7.3%.

Tabla 3

Resultados de los Niveles de Bienestar Psicológico en una empresa de transporte.

Niveles de Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	62	41.3%
Medio Bajo	43	28.7%
Medio Alto	28	18.7%
Alto	17	11.3%
Total	150	100.0%

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 03; se observa que, el nivel que más predomina en una empresa de transporte en Bienestar Psicológico es el bajo con el 41.3%, seguido del

nivel medio bajo con el 28.7%, el nivel medio alto con el 18.7% y por último el nivel alto con el 11.3%.

Tabla 4

Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar subjetivo del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Dimensiones del Clima Laboral		Bienestar subjetivo	Relación
Realización personal	Rho de Spearman	,681**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	,627**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Supervisión	Rho de Spearman	,698**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Comunicación	Rho de Spearman	,794**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Condiciones laborales	Rho de Spearman	,624**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 04; se observa que, el valor de la prueba Rho de Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre la dimensión Bienestar

subjetivo del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Tabla 5

Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar material del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte

Dimensiones del Clima Laboral		Bienestar material	Relación
Realización personal	Rho de Spearman	,651**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	,664**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Supervisión	Rho de Spearman	,686**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Comunicación	Rho de Spearman	,769**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Condiciones laborales	Rho de Spearman	,683**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 05; se observa que, el valor de la prueba Rho de Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre la dimensión Bienestar material del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Tabla 6

Resultados de la Relación entre la dimensión Bienestar laboral del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Dimensiones del Clima Laboral		Bienestar laboral	Relación
Realización personal	Rho de Spearman	,717**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	,700**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Supervisión	Rho de Spearman	,743**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Comunicación	Rho de Spearman	,776**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Condiciones laborales	Rho de Spearman	,752**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 06; se observa que, el valor de la prueba Rho Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre la dimensión Bienestar laboral del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Tabla 7

Resultados de la Relación entre la dimensión Relaciones con la pareja del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

Dimensiones del Clima Laboral		Relaciones con la pareja	Relación
Realización personal	Rho de Spearman	,678**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Involucramiento laboral	Rho de Spearman	,690**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Supervisión	Rho de Spearman	,659**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Comunicación	Rho de Spearman	,683**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	
Condiciones laborales	Rho de Spearman	,746**	Fuerte
	Sig. (bilateral)	,000	P < 0,01
	N	150	

Nota: Fuente: Elaboración propia

En la tabla 07; se observa que, el valor de la prueba Rho de Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), lo que indica de que existe relación significativa directa entre la dimensión Relaciones con la pareja del bienestar psicológico con las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

3.2. Hipótesis

H_{IG}: Existe relación entre el bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte.

H_{oG}: No existe relación entre el bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte.

En la tabla y/o figura 1; se observa que, el valor de la prueba Gamma para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%.

H₁: Existe relación entre la dimensión Bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

H₀: No existe relación la dimensión Bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes.

En la tabla 4; se observa que, el valor de la prueba Rho Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión Bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

H₀: No existe relación entre la dimensión Bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes.

En la tabla 5; se observa que, el valor de la prueba Rho Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%

H₃: Existe relación entre la dimensión Bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

H₀: No existe relación entre la dimensión Bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

En la tabla 6; se observa que, el valor de la prueba Rho Spearman para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%

H₄: Existe relación entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

H₀: No existe relación entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte.

En la tabla 7; se observa que, el valor de la prueba Rho para variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con una confiabilidad del 99%

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación se pretendió conocer la relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral de una empresa de transporte. Se obtuvo como resultado una relación directa altamente significativa de 0.000** entre ambas variables, según el estadístico de Gamma. Lo que significa que a menor bienestar psicológico existirá un clima laboral desfavorable en la empresa de transporte. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que hace referencia a la existencia de relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral de una empresa de transporte. Estos datos son corroborados por Palacios (2014) quién afirma que la adecuada gestión de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los trabajadores, tendrá como resultado, empleados con niveles elevados de energía, entusiasmo y placer en sus lugares de trabajo. En este sentido los empleados que no tengan un sentido de bienestar positivo, es decir aquellos que no estén cómodos con el ambiente laboral, no se hayan identificado con la empresa, tengan desacuerdos con el personal o sientan que no son apreciados como trabajadores probablemente no contribuirán con el desarrollo del clima armónico en la empresa en que se desempeñan, lo que posiblemente genere una tensión en la empresa lo que dificultará alcanzar con mayor efectividad las metas propuestas.

Se persiguió también conocer el nivel predominante de bienestar psicológico en una empresa de transporte. En donde se obtuvo que el mayor número de trabajadores presenta un nivel bajo de bienestar psicológico, representado por el 41.3% de la muestra de estudio. Es decir la percepción de la vida que tiene cada uno de los trabajadores es negativa. Esto se puede contrastar teóricamente con lo mencionado por Ureña, Barrantes y Solis (2013) quienes afirman que las personas que tienen actitudes positivas hacia sí mismos podrá enfrentar con éxitos diversas dificultades, sin embargo aquellos que tienen una percepción negativa de su propia vida tendrán dificultades para la resolución de los problemas. Por lo tanto bajo lo expuesto se puede argumentar que los colaboradores muestran una percepción negativa de su vida y desarrollo personal tendrán una expectativa desfavorable de su

trabajo lo que contribuirá con el clima organizacional que se desarrolle en la empresa y esto tendrá un impacto en el desarrollo laboral de la empresa.

Asimismo se aspiró a conocer el nivel predominante del clima laboral en una empresa de transportes. Reflejándose que el mayor número de empleados obtuvo una percepción del clima laboral muy desfavorable, siendo un total de 44 sujetos que representa al 29, 3%. Lo que significa que los colaboradores tienen una idea negativa frente al ambiente laboral en el que se desenvuelven. Lo expuesto anteriormente se corrobora por lo mencionado por Perales (2010), quien afirma que las condiciones laborales afectan los resultados organizacionales como la productividad, cultura y satisfacción laboral, y de tener un clima laborales con disfuncionalidades se puede afectar el desempeño del trabajador. Sobre esto se puede hacer referencia que los colaboradores que perciban su ambiente laboral como hostil tendrán grandes dificultades para llegar a las metas designadas por la empresa, y esto probablemente se deba a las barreras comunicacionales que se desarrollan en la empresa, una infraestructura u organización deficiente, tareas altamente desafiantes e imposibles de cumplir y carencia de motivadores.

Para encontrar la relación en los objetivos específicos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a que los datos o puntajes de las variables en estudio no tienden a una distribución normal.

Se buscó igualmente establecer la relación entre la dimensión bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte. Estableciéndose una relación positiva significativa ($p < 0,01$), según el estadístico de Rho de Spearman. Lo que significa que a menor bienestar subjetivo serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que hace referencia a la existencia de relación entre el bienestar subjetivo y las dimensiones de clima laboral de una empresa de transporte. Esto coincide con lo encontrado por Barrueto y Seclén (2011) en su estudio en los

trabajadores del Hotel Paraíso, donde determinaron la relación positiva entre bienestar subjetivo y las variables de clima laboral, asimismo Salas (2010) establece que el bienestar subjetivo vincula la satisfacción con la vida y afectividad de cada uno de las personas, por lo que afecta sus metas personales, habilidades sociales, familia, empleo y profesión. En síntesis la percepción disfuncional de la propia vida de los individuos afectará el clima laboral en que se desenvuelven, es decir aquellos trabajadores que se sientan frustrados por cómo han desarrollado su vida, que no estén satisfechos por el lugar donde se encuentran y esto acompañado de sentimientos de melancolía, o problemas en otros entornos de su vida, se verá reflejado en su desenvolvimiento laboral, lo cual no será favorable y no dificultará alcanzar de manera efectiva los objetivos empresariales.

De igual forma se pretendió establecer la relación entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes. Se encontró una relación fuerte estadísticamente significativa entre las dimensiones ($p < 0.01$). Lo que sugiere que a un menor nivel de bienestar material serán desfavorables las dimensiones del clima laboral. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que hace referencia a la existencia de relación entre el bienestar material y las dimensiones de clima laboral de una empresa de transporte. Esto se verifica en lo expuesto por Castro (2009) quien señala que alcanzar y obtener beneficios económicos y satisfacer los deseos de vida materiales contribuirá con el desarrollo temporal de la autorrealización, involucramiento laboral, trabajo en equipo y condiciones laborales de los sujetos. Sobre esto se puede decir que los trabajadores que no se encuentren satisfechos con los beneficios económicos brindados por la empresa, es decir aquellos que no sientan su necesidad de seguridad económica satisfecha, consideren que su trabajo no tiene la remuneración adecuada de acuerdo a sus esfuerzos y metas alcanzadas, tendrán una percepción negativa del medio laboral en el que se desenvuelven.

De la misma manera se pretendió establecer la relación entre bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transporte. Estableciéndose una relación positiva altamente significativa entre las dimensiones ($p < 0.01$). Lo que significa que a menor nivel de bienestar laboral serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los empleados. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que hace referencia a la existencia de relación entre el bienestar laboral y las dimensiones de clima laboral de una empresa de transportes. Esto se verifica con lo mencionado por Salas (2010) quien afirma que la insatisfacción laboral es el mayor origen de la infelicidad y esto ocasiona un menor aporte del individuo tanto a su centro de trabajo como a la sociedad. De igual forma Romero, Brustad, y García (2007) propusieron que el bienestar en el trabajo promueve la autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno y propósito en la vida. Por lo tanto bajos niveles de bienestar laboral generaran disfuncionalidades en el clima laboral de la empresa, que impedirán tanto el desarrollo empresarial como el personal. En este sentido aquellos trabajadores que se encuentren dificultades en su trabajo, con sus compañeros o con la cultura organizacional, no lograrán identificarse con su medio laboral, lo que no permitirá tener iniciativa para el desarrollo de la organización y carecerán de concentración y motivación para la ejecución de las tareas asignadas en su puesto de trabajo.

Finalmente se pretendió establecer la relación entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes. Se encontró estadísticamente una relación positiva significativa entre las dimensiones ($p < 0.01$). Lo que significa que a menor nivel de bienestar en las relaciones con la pareja serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los empleados. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que hace referencia a la existencia de relación entre las relaciones con la

pareja y las dimensiones de clima laboral de una empresa de transportes. Esto se corrobora con lo mencionado por Salas (2010) quien afirma que los sujetos que tienen una relación saludable con su pareja reportan mayores indicadores de felicidad en comparación las personas que nunca han estado casadas, unidas o tienen una relación disfuncional con su pareja. Además sostiene que esto contribuye al desarrollo una adecuada comunicación, propicia vínculos significativos, mejores de niveles de material, emocional, económico, instrumental o de información, lo que afectará el desenvolvimiento de los individuos en su ambiente de trabajo. Por lo tanto niveles de insatisfacción con la pareja afectarán de manera negativa con el desarrollo empresarial y así con la percepción que se tenga del ambiente laboral.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se encontró relación positiva altamente significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral en una empresa de transportes, según el estadístico de Gamma. Lo que significa que a menor bienestar psicológico existirá un clima laboral desfavorable en la empresa de transportes.

El nivel predominante de bienestar psicológico es un nivel bajo representado por el 41.3% de la muestra de estudio. Es decir, la percepción de la vida que tiene cada uno de los trabajadores es negativa.

El nivel predominante del clima laboral en una empresa de transportes es el muy desfavorable, siendo un total de 44 sujetos que representa al 29, 3%. Los que significa que los colaboradores tienen una idea negativa frente al ambiente laboral en el que se desenvuelven.

Existe relación significativa entre la dimensión bienestar subjetivo de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes. Lo que significa que a menor bienestar subjetivo serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores.

Existe relación significativa entre la dimensión bienestar material de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes. Lo que sugiere que a un menor nivel de bienestar material serán desfavorables las dimensiones del clima laboral.

Existe relación significativa entre la dimensión bienestar laboral de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una empresa de transportes. Lo que significa que a menor nivel de bienestar laboral serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los empleados.

Existe relación significativa entre la dimensión relaciones con la pareja de la variable bienestar psicológico y las dimensiones del clima laboral en una

empresa de transportes. Lo que significa que a menor nivel de bienestar en las relaciones con la pareja serán desfavorables la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los empleados.

VI. RECOMENDACIONES

- A partir de esta investigación desarrollar planes de intervención en que se desarrolle el bienestar psicológico en las organizaciones.
- Realizar evaluaciones del clima laboral de las empresas para contribuir determinar sus falencias y de esta manera corregirlas y favorecer la percepción de los trabajadores.
- Incluir el bienestar laboral en procesos internos de la empresa, sean de modificación administrativa, establecimiento ergonómico y de los espacios y cultura organizacional.
- Desarrollar incentivos por calidad en el trabajo y apoyo entre compañeros, para de esta manera lograr mayor trabajo en equipo y alcanzar las metas empresariales establecidas.
- Definir una propuesta de salud ocupacional que sea compartida con todos los trabajadores que enfatice la importancia del bienestar en la productividad.
- Sensibilizar a los directivos a través de talleres sobre el compromiso de la salud y bienestar de los trabajadores, motivando a crear condiciones laborales basadas en valores

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bajo, B., y Pelizza, L. (2014). Relaciones entre el Bienestar Psicológico y el Rendimiento Académico de Estudiantes de Psicología (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Recuperado de <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/131>
- Barrueto, G., y Seclen, L. (2011). Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores del hotel paraíso (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/207578520/TESIS-BIENESTAR-CLIMA-COMPLETA-docx>
- Blanco, G. (2015). La estabilidad psicológica y el bienestar en el trabajo son muy importantes (Bienestar, psicología ocupacional) Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2015/la-estabilidad-psicologica-y-el-bienestar-en-el-trabajo-son-muy-importantes/>
- Blog Bien (1 de feb 2011). Mal clima laboral cuesta 60% de la productividad (Cifras de clima laboral, encuesta) Recuperado de <https://matchmxl.wordpress.com/2011/02/01/mal-clima-laboral-cuesta-60-de-la-productividad/>
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66(23,3), 43-72. Recuperado de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587233.pdf

- Coronel, C. (s.f). Bienestar psicológico. Consideraciones teóricas (Bienestar psicológico, marco teórico, salud) Recuperado de <https://es.slideshare.net/AnselmiJuan/bienestar-psicologico-fundamentos-tericos>
- Edel, R, García, A., y Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Origenes%20y%20definicion%20de%20clima%20laboral.htm>
- Ganga, F, Piñones, M., y Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. Revista FENopina, 73. Recuperado de http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/ClimaOrg_GangaPinonesSaavedra
- López, A. (2013). Factores de bienestar psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una institución gubernamental al existir cambios de autoridades (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>
- Mañas, M, Salvador, C, Boada, J, González, E., y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psicothema, 19(3), 395-400. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Núñez, J, León, J, González, V., y Martín-Albo, J. (2011). Propuesta de un modelo explicativo del bienestar psicológico en el contexto deportivo. Revista de Psicología del Deporte, 20(1), 223-242. Recuperado de <http://www.rpd-online.com/article/view/728/739>

- Palacio, M. (2014). El bienestar psicológico en el trabajo: un análisis desde la psicología positiva. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Pereira – RIBUC. Recuperado de <http://200.21.98.67:8080/jspui/handle/10785/1969>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral Cl – Spc. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional. Arandu-Utic – Revista Científica Internacional, 2(1), 123-148. Recuperado de <http://www.utic.edu.py/revista/images/PDF/VolumenII/sandra%20romeiro%202.pdf>
- Romero, A, Brustad, R., y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 2 (2), 31-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Romero, J. (2001). Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 4(1), 17-23. Recuperado de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1260
- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7 (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf

Ureña, P., Barrantes, K., y Solís, L. (2013). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 18(1), 155-175. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v18n1/a07v18n1.pdf>

Velásquez, C., Montgomery, W., Montero, V., Pomalaya, R., Ch, A., Araki, R., y Reynoso, D. (2008). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes universitarios sanmarquinos. *Revista de Investigación en Psicología*, 11(2), 139-152. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3845>

ANEXOS

Anexo 1

SCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC (Palma, 2004)

Nombres y apellidos: _____

Edad: _____ Fecha de evaluación: ____/____/____

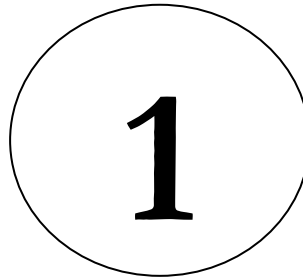
A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque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

N°	ITEMS	UN	PO	RE	MU	SIEM
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la institución					
3.	Superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					

14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral .					
48.	Existe un trato justo en la institución					
49.	Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 2
ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO



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 si 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 la Hoja de Respuestas, con un aspa (X) en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice **NUNCA; CASI NUNCA; CASI SIEMPRE; SIEMPRE.**

Marque Ud. con un aspa (X) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ¡GRACIAS!

		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
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/trabajadora) he logrado lo que quería.				
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 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 próspera.				
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				

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 afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con un aspa (X), 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 en la Hoja de Respuestas, con un aspa (X) en el recuadro donde dice **NUNCA; CASI NUNCA; CASI SIEMPRE; SIEMPRE.**

Marque Ud. con un aspa (X) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ¡GRACIAS!

		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
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 en mi trabajo.				
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.				
10	Disfruto con mi trabajo.				



INSTRUCCIONES

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimos de una manera y otras piensan de forma distinta. Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando con una cruz, en la Hoja de Respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar: **NUNCA; CASI NUNCA; CASI SIEMPRE; SIEMPRE.**

Marque Ud. con un aspa (X) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR ¡GRACIAS!

MUJERES

VARONES

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Atiendo al deseo sexual de mi esposo (a).				
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.				
3	Me siento feliz como esposo (a).				
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.				
5	Mi esposo (a) manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.				
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposo (a) en ella todo el día.				
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.				
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.				
9	No temo expresar a mi esposo (a) mi deseo sexual.				
10	A mi esposo (a) le cuesta conseguir la erección.				
11	Mi interés sexual ha descendido.				

12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.				
13	Mi esposo (a) y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.				
14	Hago con frecuencia el acto sexual.				
15	El acto sexual me proporciona placer.				

Anexo 3
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	65

		Correlación total de	
		elementos	Alfa de Cronbach
P1		,365	,813
P2		,467	,803
P3		,338	,807
P4		,482	,811
P5		,671	,800
P6		,582	,800
P7		,823	,793
P8		,607	,816
P9		,399	,810
P10		,438	,812
P11		,317	,810
P12	Bienestar subjetivo	,553	,809
P13		,521	,810
P14		,398	,816
P15		,391	,808
P16		,455	,803
P17		,436	,805
P18		,582	,800
P19		,475	,811
P20		,353	,809
P21		,389	,811
P22		,309	,808

P23		,122	,812
P24		,399	,821
P25		,378	,811
P26		,301	,808
P27		,376	,813
P28		,506	,819
P29		,347	,807
P30		,522	,804
P31		,509	,804
P32		,496	,808
P33		,344	,812
P34		,559	,803
P35		,604	,798
P36	Bienestar material	,326	,807
P37		,671	,800
P38		,407	,817
P39		,439	,824
P40		,362	,811
P41		,648	,800
P42		,583	,824
P43		,519	,804
P44		,389	,806
P45		,362	,811
P46	Bienestar laboral	,499	,812
P47		,394	,806
P48		,342	,807
P49		,386	,811
P50		,492	,812
P51		,326	,807
P52	Relaciones con la pareja	,351	,821

P53		
	,271	,821
P54		
	,299	,810
P55		
	,522	,804
P56		
	,585	,805
P57		
	,455	,818
P58		
	,602	,801
P59		
	,307	,815
P60		
	,323	,812
P61		
	,485	,814
P62		
	,382	,819
P63		
	,358	,807
P64		
	,493	,816
P65		
	,600	,812

ANOVA					
		Suma de		Media	
		cuadrados	gl	cuadrática	F Sig
Inter sujetos		12,806	9	1,423	
Intra sujetos	Entre elementos	398,345	64	6,224	23,281 ,000
	Residuo	153,994	576	,267	
	Total	552,338	640	,863	
Total		565,145	649	,871	

La escala **BIENESTAR PSICOLÓGICO** es válida debido a que, las correlaciones de Pearson ítem total supera el valor requerido ($r > 0.30$) y es verificado con la prueba F del ANOVA (Análisis de varianza) que es altamente significativo ($p < 0.01$). La escala **BIENESTAR PSICOLÓGICO** es confiable debido a que el valor de la consistencia interna alfa de cronbach supera el valor requerido ($\alpha > 0.80$)

Baremos escala Likert

	Bajo	Medio Bajo	Medio Alto	Alto
Bienestar subjetivo	30 - 52	53 - 75	76 - 98	99 - 120
Bienestar material	10 – 17	18 - 25	26 - 32	33 - 40
Bienestar laboral	10 - 17	18 - 25	26 - 32	33 - 40
Relaciones con la pareja	15 - 26	26 - 36	37 - 48	49 - 60
Bienestar Psicológico	65 - 113	114 - 162	163 - 211	212 - 260

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,859	50

	Correlación total de	
	elementos	Alfa de Cronbach
P1	,293	,863
P6	,336	,865
P11	,407	,862
P16	,353	,859
P21	,630	,863
P26	,424	,863
P31	,346	,858
P36	,433	,865
P41	,534	,862
P46	,470	,853
P2	,542	,860
P7	,409	,860
P12	,375	,857
P17	,510	,854
P22	,569	,853
P27	,488	,857
P32	,697	,849
P37	,371	,863
P42	,407	,855
P47	,517	,860
P3	,304	,857
P8	,406	,855

P13		,763	,849
P18		,431	,859
P23		,372	,855
P28		,417	,858
P33		,613	,850
P38		,339	,858
P43		,537	,852
P48		,453	,858
P4		,578	,852
P9		,452	,854
P14		,548	,852
P19		,536	,853
P24	Comunicación	,351	,856
P29		,578	,852
P34		,322	,857
P39		,446	,863
P44		,696	,849
P49		,478	,857
P5		,615	,851
P10		,322	,857
P15		,325	,864
P20		,578	,852
P25	Condiciones laborales	,549	,852
P30		,484	,854
P35		,417	,860
P40		,375	,857
P45		,392	,857
P50		,587	,853

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		15,648	9	1,739		
Intra sujetos	Entre elementos	69,128	49	1,411	5,763	,000
	Residuo	107,952	441	,245		
	Total	177,080	490	,361		
Total		192,728	499	,386		

La escala **CLIMA LABORAL CL-SPC** es válida debido a que, las correlaciones de Pearson ítem total supera el valor requerido ($r > 0.30$) y es verificado con la prueba F del ANOVA (Análisis de varianza) que es altamente significativo ($p < 0.01$).

La escala **CLIMA LABORAL CL-SPC** es confiable debido a que el valor de la consistencia interna alfa de cronbach supera el valor requerido ($\alpha > 0.80$)

Baremos escala Likert

	Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable
<i>Autorrealización</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Involucramiento laboral</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Supervisión</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Comunicación</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Condiciones laborales</i>	5 – 13	14 – 22	23 – 32	33 – 41	42 – 50
<i>Clima Laboral</i>	5 – 54	55 – 102	103 – 152	153 – 201	202 – 250

Anexo 4
PRUEBAS DENORMALIDA

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
A	,251	150	,000	,822	150	,000
IL	,219	150	,000	,888	150	,000
S	,210	150	,000	,861	150	,000
C	,199	150	,000	,868	150	,000
CL	,211	150	,000	,877	150	,000
Clima Laboral	,177	150	,000	,884	150	,000
BS	,230	150	,000	,822	150	,000
BM	,237	150	,000	,822	150	,000
BL	,254	150	,000	,824	150	,000
R Pareja	,260	150	,000	,841	150	,000
Bienestar Psicológico	,248	150	,000	,820	150	,000

Nota: Fuente: Elaboración propia

Se observa que, el valor de la prueba de Normalidad de Kolmogorov – Sminov para Bienestar Psicológico y Clima Laboral son altamente significativas ($p < 0.01$). Esto indica que los puntajes no tienden a una distribución normal. Por lo tanto, para determinar las correlaciones entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.