



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**RELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA
LABORAL EN TRABAJADORES DE UN OPERADOR
LOGÍSTICO – PIURA, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

REYES PACHERRES, IRVIN ADEILSON

ORCID: 0000-0002-8368-473X

ASESOR

VALLE SALVATIERRA, WILLY

ORCID: 0000-0002-7869-8117

Chimbote – Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0156-121-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:40** horas del día **14** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Presidente
ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA Miembro
GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Miembro
Dr. VALLE SALVATIERRA WILLY Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **RELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN OPERADOR LOGÍSTICO - PIURA, 2023**

Presentada Por :
(0823171218) **REYES PACHERRES IRVIN ADEILSON**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **17**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Presidente

ABAD NUÑEZ CELIA MARGARITA
Miembro

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Miembro

Dr. VALLE SALVATIERRA WILLY
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN OPERADOR LOGÍSTICO - PIURA, 2023 Del (de la) estudiante REYES PACHERRES IRVIN ADEILSON, asesorado por VALLE SALVATIERRA WILLY se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 18 de Octubre del 2023



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

La presente tesis es dedicada con mucho cariño para aquellas personas quien me apoyaron desde el inicio de mi carrera profesional; su apoyo en la elección de mi carrera, en tomar la decisión de estudiar, en los valores y enseñanzas que eh podido adquirir de esas personas, dichas personas son principalmente mi padre Frank Reyes Alban, quien ha pasado toda su vida a mi lado siendo un espectacular ejemplo a seguir para mí y para cualquier persona que lo pudo haber llegado a conocer, así mismo también a mi madre María Pacherras López que quien me ha brindado toda su atención, cariño y amor en cada ocasión que ha estado a mi lado, de igual manera esta investigación es dedicada a la persona que además de emocionalmente, me ha brindado un gran apoyo con enseñanzas, me ayudo a corregir mis errores, a ser una la mejor versión de mi mismo, quien me acompaño desde el inicio de mi carrera universitaria, mi pareja Ana Lia Vargas machuca Alban y por ultimo pero no menos importante a cada uno de los docentes que me brindaron sus enseñanzas teóricas y prácticas a través de 5 años de estudio, con su experiencia me motivaron a seguir adelante con la carrera de psicología.

Índice

Dedicatoria.....	IV
Índice	V
Lista de tablas	VI
Lista de figuras	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
I. Planteamiento del problema	10
II. Marco teórico	12
2.1. Antecedentes.....	12
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Bienestar psicológico.....	14
2.2.2. Conceptos afines	15
2.2.3. Enfoques teóricos.....	16
2.2.4. Clima laboral	17
2.2.5. Conceptos afines	17
2.2.6. Enfoques teóricos.....	18
2.3. Hipótesis	18
III. Metodología.....	19
3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Población y muestra.....	19
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	21
3.5. Método de análisis de datos	21
3.6. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	25

VI. Conclusiones	27
VII. Recomendaciones.....	28
Referencias bibliográficas	29
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	33
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	35
.....	35
Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento	41
Anexo 04. Formato de Consentimiento Informado	44
Anexo 05. Documento de aprobación de institución para la recolección de información ..	45
Anexo 06. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)	47

Lista de tablas

Tabla 1	20
Tabla 2	22
Tabla 3	22
Tabla 4	23
Tabla 5	24
Tabla 6	33

Lista de figuras

Figura 1	23
-----------------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023. Fue tipo de estudio observacional debido a que no habrá algún tipo de manipulación de la variable, prospectivo debido a que se hacen en bien de un propósito, trasversal ya que se hará una sola recolección de datos a un solo grupo y analítico porque el análisis estadístico fue bivariado. El nivel de investigación fue relacional y el diseño de investigación epidemiológico. En el estudio se contó con la población de trabajadores de un operador logístico que aplique a los criterios de inclusión y exclusión, siendo así se optará por un marco muestral de $m=137$. La técnica aplicada que se utilizó para la evaluación de la variable de asociación fue la encuesta que consistió en el recojo de información a través de un cuestionario, los instrumentos utilizados fueron la escala de BIEPS-A y la escala clima laboral CL-SPC. Finalmente se logró obtener como resultado que si existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023. Con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05 = 5\%$.

Palabras clave: bienestar psicológico, clima laboral, salud mental, trabajadores

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between psychological well-being and work environment in workers of a logistics operator - Piura, 2023. It was an observational study type because there will be no manipulation of the variable, prospective because they are done for a purpose, transversal since a single data collection will be made to a single group and analytical because the statistical analysis will be bivariate. The research level was relational and the epidemiological research design. The study will include the population of workers of a logistics operator that applies to the inclusion and exclusion criteria, thus opting for a sampling frame of $m=137$. The applied technique that was used for the evaluation of the association variable was the survey that consisted of the collection of information through a questionnaire, the instruments used were the BIEPS-A scale and the CL-SPC work climate scale. Finally, it was possible to obtain as a result that there is a significant relationship between psychological well-being and the work environment in workers of a logistics operator - Piura, 2023. With a significance level of $\alpha = 0.05 = 5\%$.

Keywords: psychological well-being, work environment, mental health, workers

I. Planteamiento del problema

Uno de las principales tareas diarias de una persona adulta y en la cual conlleva gran parte de su tiempo realizar es el trabajar, lo cual lo realiza dentro de un entorno lleno de diferentes aspectos los cuales van a ser esenciales para su desenvolvimiento y así mismo también se va a ver reflejado en su comportamiento, actitudes, bienestar psicológico en general, el cual según Diaz (2006) se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde la persona muestra indicadores de funcionamiento positivo. Por tal motivo me parece de vital importancia el realizar este estudio con los trabajadores de un operador logístico en Piura, ya que el conocer la relación que existe entre su bienestar psicológico personal y el clima laboral dentro de la empresa me dará una idea mucho más clara de porque estos tienen diferentes comportamientos, se podrá evidenciar si se encuentran satisfechos consigo mismos en relación con su ambiente laboral.

Así mismo lo antes dicho antecedente en diversas investigaciones. Según un estudio llevado a cabo por Schneider, Ehrhart y Macey (2013), se halló una relación importante entre CL positivo y buen bienestar psicológico en trabajadores. Este buen ambiente laboral se destacó por la colaboración de los trabajadores al momento de tomar ciertas decisiones, el desarrollo de habilidades y el apoyo social dentro de la organización. Además, se ha demostrado que un clima laboral positivo también puede influir en otros aspectos del bienestar psicológico, como la motivación, estar contento en su labor la buena vida de los colaboradores.

Por consiguiente, es relevante señalar que la comparación entre nuestras principales variables puede cambiar según el contexto específico y las particularidades de cada organización. Por lo tanto, es fundamental realizar investigaciones específicas en el ámbito del operador logístico en Piura para obtener datos y evidencias concretas que respalden esta relación.

De ahí que surja la pregunta ¿Existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023? Y para ser respondida nos planteamos objetivos, de manera general determinar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023. Y de manera específica

Determinar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Determinar el nivel de clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Dicotomizar el bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023.

En tal sentido, la tesis “Relación entre bienestar psicológico y clima laboral” intenta contribuir con el estudio científico del enfoque teórico de la psicología positiva tanto como la psicología organizacional, al brindar resultados relevantes en el estudio de esta investigación. En línea, esta tesis será útil para la elaboración de planes de trabajo para incentivar y promover el bienestar psicológico ligado al buen clima laboral. En resultado, esta investigación contribuirá en la línea de investigación Bienestar emocional y psicológico, aprobada con la RESOLUCIÓN N° 0486-2021-CU-ULADECH Católica.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Prieto (2019) en su estudio denominado El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019. La cual tuvo como objetivo conocer la relación entre bienestar psicológico y clima laboral de una empresa de servicios en Lima. La investigación de corte cuantitativo y diseño o experimental transversal correlacional, contó con una muestra constituida por 106 trabajadores de una empresa de servicios, a quienes se les administró la “Escala de Bienestar Psicológico” elaborado por Casullo (2002) y la “Escala de Clima Laboral” elaborado por Palma (2004), ambas validadas por Prieto (2019). Los resultados indican que existe relación positiva y significativa entre bienestar psicológico y clima laboral ($p < 0,01$). Asimismo, se determinó relación entre cada una de las dimensiones de las variables del bienestar psicológico y el clima laboral; lo que indica que, a menor nivel de bienestar psicológico, aceptación - control, autonomía, vínculos y proyectos podría ser muy desfavorable el clima laboral que perciban los colaboradores.

Cruz (2022) en su investigación denominada Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento Piura, 2022. La cual tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. Teniendo como muestra a 236 colaboradores de un hospital del departamento de Piura. Utilizando como instrumentos para la recolección de datos la Escala de Clima laboral de Sonia Palma y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff adaptada por Solórzano (2019). El análisis inferencial se realizó con la Prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que el clima laboral se encuentra en un nivel medio con un (41.9%); lo que demuestra que su ambiente es de regular satisfacción; en cuanto a su bienestar psicológico predomina el nivel alto (50.4%). En base a los resultados relacionales se encontró que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,320$) entre clima laboral y bienestar psicológico, así mismo su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000). Lo que demuestra que mientras el clima laboral aumente, el bienestar psicológico de los colaboradores del hospital Santa Rosa también va a aumentar.

Villanueva y Alcántara (2021) investigaron sobre el Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba. El cual tuvo como

objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional (Autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, supervisión y comunicación) y el bienestar psicológico en el personal del hospital de apoyo Cajabamba durante el estado de emergencia por COVID-19. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal, de tipo descriptivo y correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 150 trabajadores del hospital de apoyo Cajabamba. Los instrumentos usados para la obtención de los datos fueron la Escala de Clima Organizacional de Palma (2004) y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989). Los resultados hallados evidencian que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico ($Rho=0,280$, $p=0.001$). Por lo tanto, se concluye que mientras se presente un favorable clima organizacional se generará un mayor bienestar psicológico en los trabajadores y viceversa.

Quiroz (2017) hizo su investigación sobre Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, 2017. La cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional; involucrando a los 60 docentes entre hombres y mujeres; midiendo las variables de clima laboral (CL - SPC) de Sonia Palma y bienestar psicológico (EBP) de José Sánchez Cánovas. Consistió en un estudio correlacional, los resultados, muestran una relación media entre el clima laboral y bienestar psicológico (escala ponderada) como lo podemos corroborar en los datos siguientes, que encontramos variables cualitativas ordinales es altamente significativa ($p < 0.01$), indicando que existe relación significativa directa de grado muy fuerte ($,835$) entre clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional. Por lo que el 26.7% de los docentes están en niveles medios bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral medio. Además, el 10% de los docentes con niveles bajos de bienestar psicológico poseen clima laboral muy desfavorable. Además; el 18.3% de los docentes de una institución educativa nacional con niveles medios altos de bienestar psicológico poseen clima laboral favorable.

Rivadeneira (2017) investigo sobre Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de trasportes. La cual 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.

Estares y Espino (2020) realizaron la siguiente investigación sobre el Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Parcona - Ica, 2020. La cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Bienestar psicológico y el Clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Parcona, 2020. El tipo de investigación es cuantitativa con diseño no experimental transversal, la muestra está compuesta por 114 colaboradores, conformados por 51 varones y 63 mujeres pertenecientes a la municipalidad distrital de Parcona. Se utilizó los siguientes cuestionarios; la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez–Cánovas y la Escala de Clima Laboral de Palma Carrillo. Los resultados mostraron una moderada correlación directa y altamente significativa entre el bienestar psicológico y el clima laboral ($Rho = .416$, $p < 0.05$); asimismo se evidenció una moderada correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de autorrealización ($Rho = .402$), involucramiento laboral ($Rho = .412$), comunicación ($Rho = .444$) y condiciones laborales ($Rho = .476$), sin embargo se mostró una baja correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión supervisión. Concluyendo que, a mayor bienestar psicológico, mejor clima laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bienestar psicológico

Un individuo tiene un muy buen bienestar psicológico si en su día a día experimenta la sensación de satisfacción, si con frecuencia su actitud es positiva y solo en muy pocas ocasiones vivencia emociones negativas como la ira o tristeza. (Casullo, 2000)

Según Organización mundial de la salud (2022) el bienestar psicológico o salud mental se puede interpretar nada más y nada menos que como un estado de confort en el cual cada persona desarrolla sus máximas actitudes pudiendo darles cara a las situaciones

adversas del día a día, así como también desenvolverse de forma eficiente y gratificante, así como también poder dar a su entorno efectos favorables.

Así mismo se puede definir como una construcción que denota cierta positividad y empoderamiento consigo mismo estando estrechamente de la mano con aspectos principales del funcionamiento psíquico, social y corporal (Victoria y Gonzales, 2000)

2.2.2. Conceptos afines

La autora Casullo (2002) en la elaboración de su escala para medir el bienestar psicológico nos menciona los conceptos clave de sus dimensiones:

Control de situaciones: En puntuaciones elevadas se tiene un sentir de manejo y autocompetencia. Tiene la facilidad de gestionar u operar situaciones para adaptarlos a sus propias necesidades e intereses; en puntuaciones bajas al individuo se le hará difícil el controlar las circunstancias de su vida diaria, no se abre a nuevas alternativas y se cree poco capaz de cambiar su entorno.

Aceptación del sí: En puntuaciones elevadas la persona sabe aceptar las diferentes versiones de el mismo, incluyendo lo positivo y negativo; en puntuaciones bajas la persona se encuentra sin ilusión en relación con su pasado, no se siente para nada feliz consigo mismo.

Vínculos psicosociales: En puntuaciones altas, la persona es un ser con amplia capacidad de ponerse en el lugar de otro y demostrar su afecto abiertamente así mismo tiene confianza en las personas que lo rodea; por el contrario, en puntuaciones bajas es una persona que tiene casi nula relación con su entorno y se siente insatisfecho con los vínculos que forma, se cierra al compromiso.

Autonomía: La persona con puntuación alta es aquella que va a ser capaz de tomar sus propias decisiones libremente y con gran confianza en cada acción que realiza; por el contrario, las personas con puntuaciones bajas suelen tener las emociones a flor de piel, manejándolas de manera inestable, le afecta la opinión del entorno que le rodea y depende de ellos para decidir sobre su vida.

Proyectos: En puntuaciones altas la persona tendrá fijadas sus metas por alcanzar y sus proyectos a largo plazo para su vida, además le encuentra un significado positivo a la vida; en puntuaciones negativas para la persona la vida no tiene razón, no se ha planteado que hará en el futuro y no le encuentra sentido a estar vivo.

2.2.3. Enfoques teóricos

Con respecto a las fundamentaciones teóricas que proporcionan una explicación al Bienestar psicológico, se encuentra; el estudio de bienestar según Ryff (1989) la cual fundamenta que el bienestar psicológico es la manera en la que toda persona se autoanaliza propiamente, enfrentándose a constantes desafíos para el desarrollo de sus potencialidades plenas en base a su propósito de vida planteado. Esta teoría se basa en seis dimensiones : la autonomía siendo esta la capacidad que el ser humano tiene de lograr la independencia para subsistir; el dominio del entorno, el cual nos permite crear entornos favorables para el cumplimiento de nuestras metas; auto aceptación, es la percepción de nuestras acciones positivas como negativas y aceptarlas; trato amigable con otros, lo cual es la capacidad de generar vínculo de confianza para relacionarse con las demás personas; crecimiento personal, definido como la dedicación individual que se realiza al lograr el potencial personal, finalmente encontramos el sentido de nuestra vida, abarcando las metas, los objetivos que cada individuo se plantea para direccionar su vida.

De la misma manera la hipótesis de la psicología positiva de Seligman (2014) en su libro “Flourish” señala al estar bien como un constructo, algo “no real” que se compone por cinco elementos que contribuyen al bienestar personal elegidas por las personas de acuerdo con su valor intrínseco, estos son: sentido, logro, emoción positiva, comprometerse y sentido.

La psicología positiva busca implementar estos los componentes antes mencionados en la presencia de los seres humanos para que puedan adquirir su bienestar; El principal concepto de la base teórica del bienestar es la regulación de sentimientos positivos lo cual tiene como concepto una vida plena donde rige la alegría auténtica y lo agradable de la vida. El segundo elemento es compromiso, este se evalúa de manera subjetiva como elemento placentero del bienestar, tenemos como tercer elemento el sentido, el cual se define y se mide con el juicio, la lógica y la coherencia; como cuarto elemento esta las relaciones positivas, esta nos indica que a lo largo de la vida no estamos solos, si no que constantemente vivimos experiencias relacionados con otras personas, por último elemento se encuentra el logro el cual se busca por sí mismo en base a la resolución de problemas que presenta cada individuo para alcanzar su objetivo(Seligman,2014)

De igual forma, Ryan (2009) desarrolla la teoría de la autodeterminación basada directamente con la autodecisión o comportamiento voluntario; Esta conjetura aclara que los seres pensantes y razonantes somos personas dinámicas que siempre tenemos una

tendencia hacia nuestro crecimiento y desarrollo psicológico en busca de nuestra superación personal, sin embargo, esta cualidad, por innata o natural que sea, puede llegar a no desarrollarse bajo condiciones adversas, necesitando apoyos específicos de la sociedad esenciales y necesarios para el crecimiento psicológico, la integridad y el bienestar.

2.2.4. Clima laboral

El clima laboral es la sensación del capital humano en relación con el ambiente donde desenvuelve sus funciones y a su vez en función a características relacionadas con su crecimiento como persona, ser uno mismo con la función que se le asigna, la función que tiene su jefe directo sobre él, acceder a la información que necesite conocer sobre su trabajo y sobre su grupo de trabajo y también que las condiciones de trabajo le ayuden a hacer más fácil su labor. (Palma, 2004)

2.2.5. Conceptos afines

La autora Palma (2004) en su escala de clima laboral describe los siguientes factores:

Autorrealización: es aquel planteamiento que se hace la persona en su entorno laboral para dentro del poder crecer y desarrollarse profesionalmente y también consolidarse en su vida como persona, visualizándose a futuro.

Involucramiento laboral: Es aquel donde el trabajador se va a mimetizar con la empresa, involucrándose en la misión, la visión y los valores que la empresa predica para cumplirlos y aportar así mismo al desarrollo de la empresa.

Supervisión: Es aquel aspecto en el cual el trabajador va a tener en cuenta como es que su jefe directo o líder colabora ya aporta en sus acciones de trabajo brindándole apoyo y orientación.

Comunicación: Es aquella impresión que tiene el trabajador en relación con los aspectos comunicativos de la empresa, aquí busca que su empresa le brinde claridad, celeridad, coherencia, en los mensajes que le remite para así el poder entender y comprender correctamente las metas de la empresa y las funciones que tiene mejorar, desarrollar o cumplir para el crecimiento de esta.

Condiciones laborales: El trabajador reconoce el ambiente donde trabaja, este debe tener las condiciones necesarias para facilitar sus labores.

2.2.6. Enfoques teóricos

Tenemos como uno de los principales autores a Likert (1965) quien afirma que el clima organizacional se mide mediante encuestas o cuestionarios en base a la percepción de los trabajadores, especialmente diseñados para evaluar el clima organizacional y la cultura dentro de una organización. Likert plantea una teoría de análisis y diagnóstico de sistemas organizacionales basada en la trilogía de variables causales, intermedias y finales, que permite identificar cuatro tipos de climas de trabajo: Autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consultivo y participación de grupo.

McGregor (1960) propone dos modelos, denominados Teoría Y - Teoría X, en el enfoque sobre el clima laboral. En la teoría Y, el trabajador prefiere ser dirigido por un puesto superior que le dé seguridad, esquivando responsabilidad, trabaja por sentido del deber para alcanzar sus metas. La teoría X establece que los empleados necesitan diferentes motivaciones y un entorno que los inspire y guíe para lograr sus metas y objetivos. Por lo tanto, concluye que cuando una organización brinda las condiciones y el ambiente adecuado, los empleados se involucran más en la organización, logrando la integración.

Herzberg (1959) plantea su teoría de motivación-higiene, donde manifiesta que las personas estamos influenciados por dos factores: Factores motivantes; este factor se relaciona a la motivación intrínseca que cada individuo posee, promoviendo aptitudes favorables para el desarrollo de sus funciones y el logro de sus objetivos empresariales. El segundo factor que indica esta teoría son los factores de Higiene, los cuales se involucran con el ambiente, el salario, la seguridad, las condiciones y la supervisión donde se desarrolla el trabajo, previniendo la insatisfacción de los empleados.

2.3. Hipótesis

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

III. Metodología

3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación

En cuanto al nivel, fue relacional debido a que indago principalmente en saber acerca de la relacionados entre el bienestar psicológico y clima laboral. Así mismo el tipo fue observacional debido a que no hay ningún tipo de manipulación de las variables; prospectivo porque se hizo un recojo de datos en propósito de esta investigación; transversal, debido a que se hizo una única recolección de datos al mismo grupo y con el mismo instrumento y analítico ya que se trabaja con dos variables y el análisis estadístico fue bivariado. Finalmente, en cuanto al diseño del estudio fue epidemiológico, debido a que se buscó saber los factores relacionados al a las variables bienestar psicológico y clima laboral. (Supo, 2014).

3.2. Población y muestra

En este estudio se contó con la población de trabajadores de un operador logístico que apliquen a los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

Trabajadores de un operador logístico en la empresa Imperios Operadores Logísticos

Trabajadores de un operador logístico que tengan la capacidad para poder entender y responder ante las indicaciones.

Empleados de un operador logístico de nacionalidad peruana.

Criterios de Exclusión

Trabajadores de un operador logístico con poca comprensión de las indicaciones e instrumentos y que debido a eso se les complique de manera relevante el desarrollarlos.

Ante lo cual se optó por un marco muestral para esa población. Siendo la población $N = 205$

Teniendo en cuenta que la población es inalcanzable se optó por trabajar con una muestra y para determinar el número de muestra se hizo el cálculo a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	205
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia de la enfermedad	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.050
Tamaño de la muestra	n =	133.90

El muestreo fue probabilístico, de tipo aleatorio simple. Por lo cual el tamaño de la muestra fue de 137 trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Tabla 1

Matriz de Definición y operacionalización de variables

Variables de asociación	Dimensiones / indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Bienestar Psicológico	Unidimensional	Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto	Catagórica, ordinal, Politómica
Variable de supervisión	Dimensiones / indicadores	Valores finales	Tipos de variable
Clima laboral	Unidimensional	Muy Favorable Favorable Media Desfavorable Muy desfavorable	Catagórica, ordinal, politómica

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la investigación se hizo uso de la Encuesta. Pobeá M. (2014) refiere que la encuesta es una técnica de recojo de datos en la cual implica aplicar un cuestionario a cierto grupo de personas. A través de esta se conoció las opiniones, las capacidades y las conductas de los evaluado.

Así mismo, para evaluar la variable de interés se utilizó la técnica psicométrica, que se basa en lo estipulado en las instrucciones del instrumento.

Los instrumentos que se utilizaron para la evaluación de la variable de interés fueron. ESCALA BIEPS-A y ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC.

3.5. Método de análisis de datos

Según el carácter del estudio, que es del nivel correlacional se utilizó el análisis estadístico bivariado, concluyendo con la exposición de resultados mediante tablas frecuenciales.

El desarrollo para lograr analizar los datos fue a través de las siguientes aplicaciones en computadora: Microsoft Excel 2016 y SPSS ver. 22.

3.6. Aspectos éticos

La siguiente investigación tiene en cuenta los principios aspectos éticos insustituibles para su culminación, recomendados por los comités propios de la casa de estudios que me brinda la facilidad de realizar mi estudio investigativo. Pues de esta manera se tomó en cuenta el principio de protección a las personas, valorando y no faltando el respeto de inicio a fin a los caracteres que hacen digno a una persona, sin necesidad de denigrarla en ningún momento ni vulnerar su privacidad; libre participación y derecho de estar informado, pues la persona tiene total libertad de acceder a ser parte de esta investigación sin ser obligada de ninguna manera recibiendo cualquier información que desee pertinente saber; beneficio de no maleficencia, en ningún momento se hizo algún tipo de daño a los participantes de esta investigación.

IV. Resultados

Tabla 2

Bienestar psicológico en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Bienestar psicológico	f	%
Muy alto	63	46.0
Alto	43	31.4
Medio	10	7.3
Bajo	13	9.5
Muy bajo	8	5.8
Total	137	100.0

Nota: De los trabajadores, la mayoría (46.0%) presenta bienestar psicológico muy alto.

Tabla 3

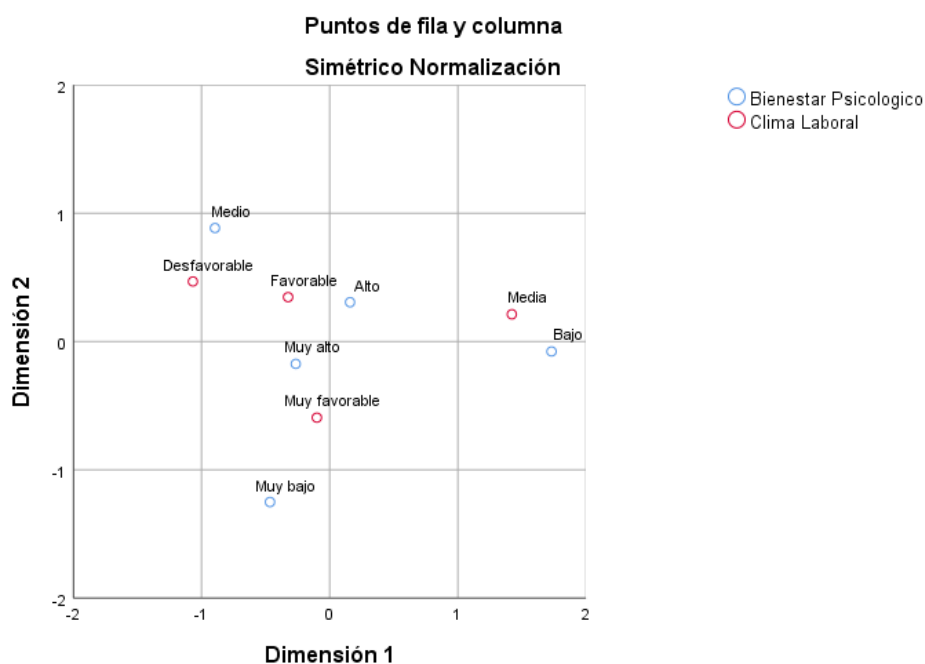
Clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura 2023

Clima laboral	f	%
Muy favorable	48	35.0
Favorable	64	46.7
Media	21	15.3
Desfavorable	4	2.9
Total	137	100.0

Nota: De los trabajadores, la mayoría (46.7) tiene un clima laboral favorable.

Figura 1

Gráfico de puntos del análisis de correspondencia simple del bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.



Nota. De las variables analizadas en el proceso de dicotomización se halló que los puntos más próximos son los de bienestar psicológico bajo y clima laboral media.

Tabla 4

Bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023. (valores dicotomizados)

Bienestar psicológico dicotomizado	Clima laboral dicotómico				Total	Total
	Media	Otros				
Bajo	7	5.1%	6	4.4%	13	9.5%
Otros	14	10.2%	110	80.3%	124	90.5%
Total	21	15.3%	116	84.7%	137	100.0%

Nota. De la población estudiada tanto para los que tienen un tipo de clima laboral medio y otros tipos el bienestar psicológico es bajo.

Tabla 5

El ritual de la significancia estadística

Hipótesis

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023

H1: Existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023

Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi cuadrado de Independencia

Valor de P= 0,000051= 0.0051%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 0.0051% existe relación entre bienestar psicológico alto y clima laboral favorable en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Toma de decisiones

Existe relación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

Descripción: En la presente tabla para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó la prueba del Chi-cuadrado de independencia, obteniéndose como p valor 0.0051% que está por debajo del nivel de significancia del 5%, lo cual permitió la decisión de aceptar la hipótesis del investigador, es decir, existe relación entre bienestar psicológico muy alto y clima laboral favorable en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.

V. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo principal la relacionar el bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores de un operador logístico -Piura, 2023. Esta idea de investigación ya que una de las principales tareas diarias de una persona adulta y en la cual conlleva gran parte de su tiempo realizar es el trabajar, lo cual lo realiza dentro de un entorno lleno de diferentes aspectos los cuales van a ser esenciales para su desenvolvimiento y así mismo también se va a ver reflejado en su comportamiento, actitudes, bienestar psicológico en general, el cual según Diaz (2006) se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde la persona muestra indicadores de funcionamiento positivo. Por tal motivo me parece de vital importancia el realizar este estudio con los trabajadores de un operador logístico en Piura, ya que el conocer la relación que existe entre su bienestar psicológico personal y el clima laboral dentro de la empresa me dará una idea mucho más clara de porque estos tienen diferentes comportamientos, así mismo se tuvo en cuenta el contexto como organización que tiene la empresa, para poder sustentar los resultados. Así pues, se podrá evidenciar si se encuentran satisfechos dentro de la empresa, así como si están satisfechos consigo mismos llegando a tener relación las variables mencionadas.

Finalmente, después de realizar el estudio se obtuvo como resultado que existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico. Este resultado garantiza su validez interna, ya que los datos fueron recogidos a partir de una técnica de muestro probabilística de tipo aleatorio simple, cuidando en todo momento, evitar algún tipo de intención en la selección de las unidades de estudio; asimismo, se usaron instrumentos que contaron con propiedades métricas, y la aplicación de los instrumentos se la realizó por el mismo investigador; en lo que se refiere a su validez externa, podemos decir, después de haber usado un muestreo probabilístico, por el

cuidado en el análisis estadístico realizado y por tratarse de un estudio de nivel relacional, los resultados pueden ser generalizados.

El presente resultado antes mencionado es similar en comparación con el estudio realizado por Prieto (2019) en su estudio denominado *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*, quien, con una muestra constituida por 106 trabajadores de una empresa de servicios, tuvo como resultado que existe relación positiva alta ($r=0.894$) dado que el $p_valor < 0.01$ entre bienestar psicológico y clima laboral. Así mismo también se respaldan por el estudio realizado por Cruz (2022) con su estudio denominado *Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento Piura, 2022*, en el cual pese a utilizar uno de los dos instrumentos diferente, obtuvo que existe una correlación positiva moderada ($\rho=0.320$) entre clima laboral y bienestar psicológico con un nivel de significancia menor a 0,05 (0,000), lo que demuestra que mientras el clima laboral aumenta, el bienestar psicológico también aumentará.

Este resultado puede explicarse por Ryff (1989) la cual fundamenta que el bienestar psicológico es la manera en la que toda persona se autoanaliza propiamente, enfrentándose a constantes desafíos para el desarrollo de sus potencialidades plenas en base a su propósito de vida planteado, considerando así el ambiente de trabajo un desafío el cual superar para poder lograr las grandes metas de su vida. Así mismo Herzberg (1959) plantea en su teoría motivación-higiene en uno de sus dos factores mencionando que el factor motivante se relaciona a la motivación intrínseca de cada persona, es decir el deseo propio de querer sobresalir y superar las circunstancias para lograr sus metas.

En lo referido a los resultados descriptivos hallamos que la mayoría presenta bienestar psicológico muy alto y clima laboral favorable.

VI. Conclusiones

Se obtuvo como resultado que existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico.

De los trabajadores de un operador logístico se obtuvo como resultado que la mayoría tiene un bienestar psicológico alto y un clima laboral favorable.

VII. Recomendaciones

A los investigadores interesados en las variables bienestar psicológico y clima laboral le recomiendo utilizar una población más grande que les pueda validar sus resultados a gran escala.

Así mismo recomendarles interesarse también en una variable de puesto de trabajo, diferenciando entre, operado, administrativos, jefes, gerentes, etc.

Referencias bibliográficas

- Alcantara Zagaceta L. y Villanueva Espejo B. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba*. [Tesis de pregrado, Universidad peruana la unión]. Repositorio nacional RENATI.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3078271>
- Casullo Martina M. (2002). Escala BIEPS – A (adultos). Facultad de psicología UBA.
https://www.academia.edu/25708546/Facultad_de_Psicolog%C3%ADa_UBA_2002_ESCALA_BIEPS_A_Adultos
- Casullo Martina M. y Alejandro Castro S. (2000). Evaluación de bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. Universidad de buenos aires.
<file:///E:/5/Dialnet-EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342.pdf>
- Cruz Alberca T. (2022). Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114470>
- Diaz et. All. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Estares Salazar N. y Espinoza Guevara P. (2020). *Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Parcona - Ica*, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60556>
- Herzberg F. (1959). La motivación para el trabajo. Libri GmbH.
<https://1library.co/document/q59v51rz-la-motivacion-para-el-trabajo-frederick-herzberg-pdf.html>

- Luc B. (1983). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial trillas.
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- McGregor D. (1960). El lado humano de las empresas. MCGRAW-HILL.
<https://www.casadellibro.com/libro-el-lado-humano-de-las-empresas/9789701058718/1108291>
- OMS (3 de junio del 2022). Porque la salud mental debe ser prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. Organización mundial de la salud.
<https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.
- Palma Carillo S. (2004). Escala clima laboral.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pobea, M. (2014). Sala de lectura digital David Wald. <https://docplayer.es/10642635-La-encuesta-lic-margarita-pobea-reyes-sala-de-lecturadigital-david-wald-cnicm-bmn-e-mail-mpobea-infomed-sld-cu.html>
- Prieto Torres I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41034>
- Quiroz Fernández M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad señor de

Sipán]. Repositorio institucional USS.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5000>

Rivadeneira B. y Cieza R. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte*. [Tesis de pregrado, Universidad señor de Sipán]. Repositorio institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5513>

Robles Velasque S. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020*. [file:///E:/5/Robles_VSS-SD%20\(1\).pdf](file:///E:/5/Robles_VSS-SD%20(1).pdf)

Ryan R. (2009). Teoría de la Autodeterminación y el Bienestar. Revista de investigación de WeD. http://www.bath.ac.uk/soc-pol/welldev/wed-new/network/research-review/Review_1_Ryan.pdf

Ryff Carol D. (1989). La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. Revista de personalidad y psicología social. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Clima organizacional y cultura. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Seligman Pete M. (2014). *Florecer, la nueva psicología positiva y la búsqueda de bienestar*. Editorial Océano de México. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25131w/florecerpt1.pdf>

Supo Condori, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

Victoria Viniegras C. y Gonzales Benitez I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías. Revista cubana de medicina general integral. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

21252000000600010#:~:text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20es%20u
n,funcionamiento%20f%C3%ADsico%2C%20ps%C3%ADquico%20y%20social.

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023?	<p>1. Objetivos general Determinar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023.</p> <p>2. Objetivos específicos - Determinar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023 - Determinar el nivel de clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023</p>	<p>Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico – Piura, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un</p>	<p>Bienestar psicológico</p> <p>Clima laboral</p>	<p>- Control de situaciones - Aceptación de si - Vínculos psicosociales - Autonomía - Proyectos</p> <p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condición es laborales</p>	<p>Nivel: relacional Tipo: de estudio observacional, prospectivo, transversal y analítico Diseño de la investigación: Epidemiológico Población: N= 205 Muestra: n= 134 Instrumentos: ESCALA BIEPS-A ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC. Procedimiento de datos: Microsoft Excel SPSS ver. 22 Aspectos éticos: El presente estudio contemplo los principios éticos necesarios para su realización, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad. Es así como se</p>

- Dicotomizar la relación entre bienestar psicológico y clima laboral en trabajadores de un operador logístico - Piura, 2023.

operador logístico
– Piura, 2023.

consideró como principios a la **protección a las personas**, en tanto que se respetará en todo momento la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad; **libre participación y derecho a estar informado**, pues se contó con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; **beneficencia no maleficencia**, dado que en todo momento se cuidó de no hacer daño a los sujetos que participarán del estudio.

Anexo 02. Instrumento de recolección de información



Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
Facultad De Ciencias De La Salud
Escuela Profesional De Psicología



ESCALA BIEPS-A (adultos)

María Martina Casullo

Fecha de hoy:

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

Marcar con una cruz las opciones que correspondan

- Mujer
- Varón

Educación:

- Primario incompleto Secundario incompleto Terciario incompleto
- Primario completo Secundario completo Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:

Lugar donde vivo ahora:

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

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY**

EN DESACUERDO- No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.
3. Me importa pensar que haré en el futuro.
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas
5. Generalmente le caigo bien a la gente.
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias

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

Escala CL-SPC
PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO

DATOS PERSONALES

Apellidos, Nombre: _____ Fecha: _____
 Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino
 Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario
 Empresa: Estatal Privada
 Producción Servicio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con 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 proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					

38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento

Escala BIEPS – A (Adultos)

Escala De Bienestar Psicológico

Ficha técnica

- a) Nombre de la prueba : Escala de Bienestar Psicológico
- b) Nombre abreviado : BIEPS-A (ADULTOS)
- c) Nombre del Autor : María Martina Casullo
- d) Particularidad : Instrumento de exploración psicológica.
- e) Objetivo : Evaluación del bienestar psicológico basado en la teoría de la Satisfacción elaborada por Ryff y Keyes (1995).
- f) Estructuración: La prueba cuenta con factores:
 - Control/ Aceptación
 - Vínculos Psicosociales
 - Proyecto de Vida
 - Autonomía
 - Proyectos

Características

- a) Escala : Tipo Likert.
- b) Ítems : Consta de 13 ítems.
- c) Administración : individual / colectiva.
- d) Duración : No existe un límite de tiempo
- e) Aplicación : Adultos.
- f) Baremación : Puntaje directo y Percentil.

PUNTAJES DIRECTOS Y PERCENTILES CORRESPONDIENTES A LA ESCALA BIEPS PARA LA MUESTRA TOTAL DE ADULTOS.

PUNTAJE DIRECTO	PERCENTIL
28	5
33	25
35	50
37	75
39	95

Evidencias de validez de contenido de la Escala de Bienestar Psicológico a través del coeficiente V de Aiken

Ítems	V Aiken Pertinencia	V Aiken Relevancia	V Aiken Claridad	V Aiken General
1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1,00
3	0,9	0,9	0,9	0,90
4	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1,00
9	1	1	0,9	0,97
10	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1,00

La tabla 6, muestra la validez por medio del coeficiente V de Aiken, donde se aprecia que los ítems cumplen con evaluar el bienestar psicológico, siendo sus valores entre 0,90 y 1,00, considerando el juicio de 10 jueces expertos. Aiken (1996) menciona que los porcentajes $\geq 0,80$ son adecuados (Anexo 12).

(Robles, 2020)

Escala Clima Laboral CL-SPC

Nombre del Instrumento : Escala Clima Laboral CL-SPC

Autora : Sonia Palma Carrillo

Año : 2004

País de origen : Perú

Objetivo: Evalúa el clima laboral (Nivel de Percepción del Ambiente Laboral)

Dimensiones/Áreas/Factores:

- Realización personal
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Dirigido a trabajadores con dependencia laboral

Validez y confiabilidad:

Palma (2004) trabajó la validez y la confiabilidad del instrumento en una muestra conformada por 1323 trabajadores con dependencia laboral de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares; que permite identificar aquellos factores que componen la percepción individual y grupal del Clima Laboral. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la autora.

VALIDEZ

La versión preliminar conformada por 66 ítems se sometió a la prueba de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de ,980 lo que evidenció la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial

Baremación:

Baremación

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89



Anexo 04. Formato de Consentimiento Informado

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Consentimiento informado

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la Escala BIEPS – A y Escala Clima Laboral CL-SPC. Me interesa estudiar la RELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN OPERADOR LOGÍSTICO - PIURA 2023. me gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto conmigo por teléfono o por correo.

Agradezco su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente, Reyes Pacherras Irvin Adeilson, Estudiante de psicología de la ULADECH
Católica.
irvin99adeilson@gmail.com

Anexo 05. Documento de aprobación de institución para la recolección de información

Año de la unidad, la paz y el desarrollo

Chimbote, 13 de junio de 2023

CARTA DE RECOJO DE DATOS N° 0283 -2023-DIR-EPPS-FCCS-ULADECH Católica

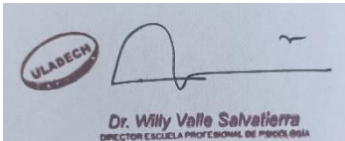
*Sr(a): Sr. EDWIN CHIHUANTITO ATAYUPANQUI
IMPERIO'S OPERADORES LOGISTICOS S.A.
Presente. -*

A través del presente, reciba Ud. el cordial saludo en nombre de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, para solicitarle lo siguiente:

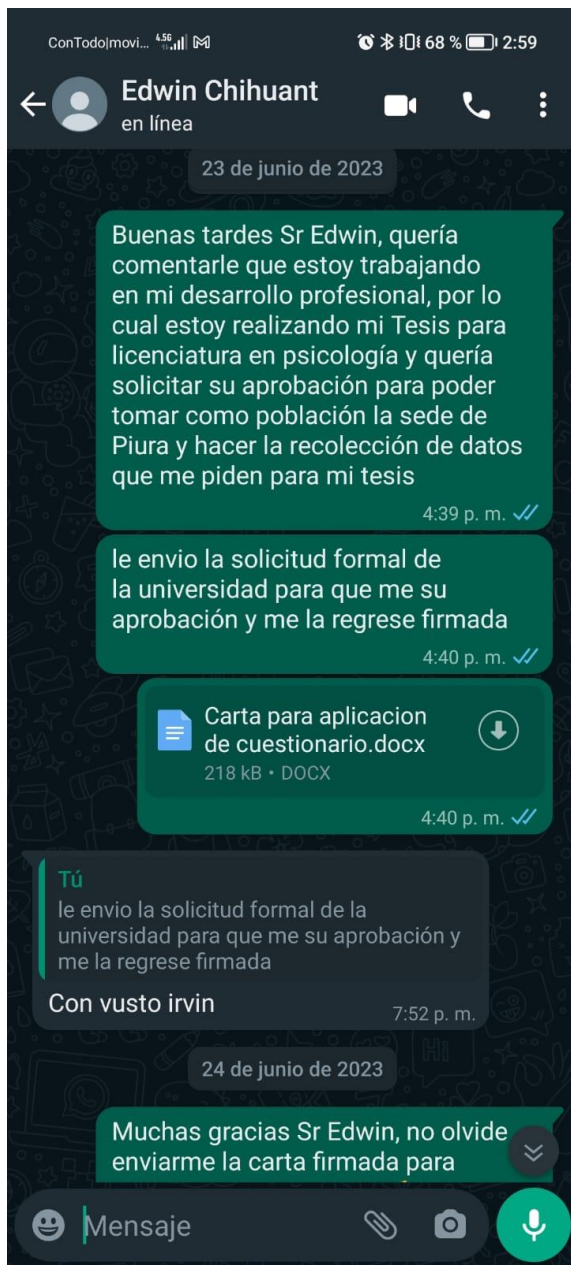
En cumplimiento del Plan Curricular del programa de la Escuela Profesional de Psicología, el/la estudiante IRVIN ADEILSON REYES PACHERRES, con DNI. N°72623358, viene desarrollando un trabajo de investigación denominado RELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN OPERADOR LOGÍSTICO - PIURA 2023, asesorado/a por el/la docente Ps. VALLE SALVATIERRA WILLY. Por lo cual se requiere de su autorización para la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica en una población/muestra del centro que usted dignamente dirige.

Sin otro particular me suscribo de usted agradeciéndole por anticipado la atención que sirva brindar al presente.

Atentamente,



Dr. Willy Valle Salvatierra
DIRECTOR ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Anexo 06. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

Declaración jurada

Yo, Irvin Adeilson Reyes Pacherras, con DNI. N° 72623358, natural de la ciudad de Piura, declaro bajo juramento que la presente investigación cuenta con datos reales, recogidos por mi persona para este estudio, sometiéndome a las disposiciones legales vigentes de incurrir en falsedad de datos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firma la presente declaración en la Ciudad de Piura, el día 17 de Julio de 2023.

Firma



REYES PACHERRES, IRVIN ADEILSON
DNI: 72623358