



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN
UNA EMPRESA PERUANA

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciado en Psicología

Autor:

Enríquez Mendoza, Elvis Andrés

Asesora:

Aguirre Morales, Marivel Teresa
(ORCID: 0000-0002-0680-2616)

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

Cirilo Acero, Ingrid Belú

Tantaleán Terrones, Lizley Janne

Lima - Perú

2022

Referencia:

Enríquez, E. (2022). *Bienestar psicológico en colaboradores del área de ventas en una empresa peruana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6351>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO EN COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN UNA EMPRESA PERUANA

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y Psicología educativa

Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciado en Psicología

Autor:

Enríquez Mendoza, Elvis Andrés

Asesor:

Aguirre Morales, Marivel Teresa

ORCID: 0000-0002-06802-616

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

Cirilo Acero, Ingrid Belú

Tantaleán Terrones, Lizley Janne

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

A Dios, nuestro Padre, por permitirme culminar esta etapa, brindándome siempre su fortaleza y luz en los momentos de dificultad y alegría.

A mi madre, por darme la vida y desde el cielo cuidar y guiar cada uno de mis pasos y siempre estar presente en cada minuto de mi vida.

A mi esposa e hijo por su amor y por ser la razón que cada día me impulsa a crecer y ser mejor en la vida.

Agradecimientos

Un agradecimiento muy especial a mi esposa Doris y mi hijo Stephan por creer en mí y acompañarme en este proceso impulsándome a cerrar un ciclo pendiente.

Siempre estaré recocado a mi asesora, la Dra. Marivel Aguirre Morales por su ayuda, paciencia y dedicación por todos sus conocimientos brindados.

A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que la presente investigación se realice con éxito.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
1.1 Descripción y formulación del problema	2
1.2 Antecedentes	8
1.2.1 Antecedentes nacionales	8
1.2.2 Antecedentes internacionales	10
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación	12
1.5 Hipótesis	14
1.5.1 Hipótesis general	14
1.5.2 Hipótesis específicas	15
II. Marco teórico	16
2.1 Bienestar Psicológico	16
2.1.1 Delimitación del bienestar psicológico	16
2.1.2 Orientaciones del estudio de bienestar psicológico	18
2.1.3 Lo interno frente a lo externo	19
2.1.4 Características básicas comunes	20
2.1.5 Modelo de Riff y Keyes	22
2.1.6 Análisis individual del bienestar psicológico	25
2.1.7 Modelo de Sánchez-Cánovas	27
III. Método	29
3.1 Tipo de investigación	29
3.2 Ámbito temporal y espacial	29

3.3	Variables	30
3.4	Población y muestra	30
3.5	Instrumentos	31
3.5.1	Escala de bienestar psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas	31
3.5.1.1	Confiabilidad y validez	31
3.6	Procedimiento	32
3.7	Análisis de datos	33
3.8	Consideraciones éticas	33
IV.	Resultados	34
4.1	Características de la muestra	34
4.2	Propiedades psicométricas de los instrumentos	39
4.3	Análisis descriptivo	45
4.4	Análisis comparativo	46
V.	Discusión de resultados	51
VI.	Conclusiones	62
VII.	Recomendaciones	64
VIII.	Referencias	65
IX.	Anexos	84

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable de estudio	30
Tabla 2.	Características de la muestra según edad	34
Tabla 3.	Características de la muestra según lugar de nacimiento/departamento	35
Tabla 4.	Características de la muestra según lugar de residencia por departamento	36
Tabla 5.	Características de la muestra según ingreso familiar	37
Tabla 6.	Características de la muestra según profesión o carrera	38
Tabla 7.	Distribución de la muestra según los niveles de la dimensión Identidad	36
Tabla 8.	Confiabilidad para las subescalas y el instrumento en general	40
Tabla 9.	Correlaciones ítem-test de la escala	40
Tabla 10.	Cargas factoriales en las subescalas del instrumento	43
Tabla 11.	índice de ajuste para la estructura de la escala	45
Tabla 12.	Baremos de las subescalas del instrumento en general	45
Tabla 13.	Estadísticas descriptivas de las puntuaciones de las subescalas El instrumento en general	46
Tabla 14.	Conformación de tendencias centrales según género	47
Tabla 15.	Conformación de tendencias centrales según edad	47
Tabla 16.	Comparación de tendencias centrales según ingreso familiar	49
Tabla 17.	Comparación de tendencias centrales según estado civil	50

Índice de Figuras

Figura 1.	Características de la muestra según género	35
Figura 2.	Características de la muestra según estado civil	37

Resumen

Se buscó realizar el análisis del bienestar psicológico en 175 colaboradores del área de ventas de una empresa peruana con edades entre los 21 y 70 años, de ambos géneros, con carreras profesionales o técnicas y una pertenencia estimada entre 1 mes a 14 años en la empresa, esta cantidad muestral fue reclutada gracias a un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas, estableciendo sus propiedades psicométricas, caracterización muestral y estadísticos descriptivos y comparativos. Se determinó que el instrumento poseía adecuados indicadores de confiabilidad ($\omega = 0.94$; $\alpha = 0.927$) y validez ($KMO = .824$, $p < .001$; $SRMR = 0.09$; $RMSEA = 0.0498$; $CFI = 0.836$; $TLI = 0.823$; $\chi^2 = 4245$; $p < .05$). Se halló que el bienestar psicológico subjetivo posee un 97.72% (171 sujetos) en nivel medio o alto, el bienestar psicológico material presenta un 96.43% (167 sujetos) en nivel medio o alto, el bienestar psicológico laboral posee un 100% (175 sujetos) en nivel medio o alto, las relaciones con la pareja presentan un 85.14% (149 sujetos) en nivel medio o alto y el bienestar psicológico general posee un 97.72% (171 sujetos) en nivel medio o alto.

Palabras clave: Bienestar psicológico, bienestar material, bienestar laboral, comparación, relaciones con la pareja

Abstract

We sought to perform the analysis of psychological well-being in 175 employees from the sales area of a Peruvian company aged between 21 and 70 years, of both genders, with professional or technical careers and an estimated membership of between 1 month and 14 years in the company, this sample amount was recruited thanks to an intentional non-probabilistic sampling. The Sánchez-Cánovas Psychological Well-being Scale (EBP) was used, establishing its psychometric properties, sample characterization and descriptive and comparative statistics. It was determined that the instrument had adequate indicators of reliability ($\omega = 0.94$; $\alpha = 0.927$) and validity ($KMO = .824$, $p < .001$; $SRMR = 0.09$; $RMSEA = 0.0498$; $CFI = 0.836$; $TLI = 0.823$; $\chi^2 = 4245$; $p < .05$). It was found that subjective psychological well-being has 97.72% (171 subjects) at a medium or high level, material psychological well-being has 96.43% (167 subjects) at a medium or high level, occupational psychological well-being has 100% (175 subjects) at a medium or high level, relationships with the partner present 85.14% (149 subjects) at a medium or high level and general psychological well-being has 97.72% (171 subjects) at a medium or high level.

Keywords: Comparison, psychological well-being, material well-being, work well-being, relationships with the couple

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico es un aspecto fundamental de cualquier ser humano, no solo dentro de su vida personal, sino en todas las esferas de su existencia, siendo una de las más cruciales la esfera laboral (Sánchez-Cánovas, 2007). Diversas investigaciones demuestran que la presencia o ausencia de esta variable puede traer importantes repercusiones sobre el ambiente laboral y la organización en general, promoviendo la productividad y satisfacción cuando se encuentra en niveles altos (Ortiz y Castro, 2009; Ortega y Quispe, 2016; Romero, 2001; Melgarejo, 2018) y degradando el desempeño, promoviendo el malestar e insatisfacción si es que no se alcanzan ciertos niveles mínimos de dicho constructo (López, 2019; Oliva, 2021; Bazan, 2016; Paris, 2011).

Con el objetivo de describir y analizar el bienestar psicológico de los colaboradores, es importante hacer uso de la metodología y rigurosidad científicas, ya que con estas es que puede obtenerse un conocimiento preciso sobre los niveles y factores que ponderan sobre esta variable, alcanzando así un mejor conocimiento del estado del ambiente organizacional y estableciendo la idoneidad de los procesos que buscan la satisfacción y bienestar de los empleados (Solano, 2009), ya que solo aquellas empresas con un alto índice de bienestar psicológico en sus colaboradores alcanzan la excelencia en sus procesos, logran mayor competitividad y capital, asegurando su permanencia en el mercado que intervengan (Hernández et al., 2019).

Es en este campo científico que se enmarca la presente investigación, utilizando nueve apartados principales, a fin de esclarecer los niveles de bienestar psicológico en colaboradores del área de ventas en una empresa peruana y compararlos según variables sociodemográficas. Se espera que dichos hallazgos puedan servir como cimiento para la elaboración de futuros

proyectos que modifiquen las variables aquí estudiadas, en ambientes naturales y controlados, y las empresas puedan tomarlas en cuenta a fin de optimizar sus organizaciones de forma holística, mejorando así, a toda la sociedad.

1.1. Descripción y formulación del problema

El bienestar psicológico es entendido como la valoración subjetiva que un individuo realiza de su experiencia vital, la cual se fundamenta tanto en aspectos cognitivos (satisfacción global y de factores específicos) como afectivos (positivos y negativos) y genera juicios sobre dicha experiencia, poseyendo un amplio espectro de grados y valoraciones (Argyle, 1987; Díaz & Sánchez-López, 2002; Ryff y Keyes, 1995; Sánchez-Cánovas, 2007; Veenhoven, 1991; Warr, 1990), e implica no solamente la ausencia de factores nocivos o displacenteros, sino la presencia de situaciones y propiedades internas y externas que impulsen el desarrollo y realización personal, así como la felicidad y plenitud emocional (Casullo, 2002; Ryff, 1989).

Debido a la numerosidad de factores que pueden afectar el bienestar psicológico de los colaboradores en una empresa y a las condiciones sociales, sanitarias, gubernamentales y empresariales siempre cambiantes e inestables, es de vital importancia su estudio, descripción y análisis desde el ámbito y rigurosidad científicos (Durán, 2010; Durán, 2010; García-Layunta et al., 2006; Marsollier y Aparicio, 2011; Melgarejo, 2018; Orozco et al. 2020; Paris, 2011; Rodríguez et al., 2007; Romero, 2001), ya que, cuando se presenta en niveles altos, puede fungir como factor protector para múltiples patologías y problemas físicos y mentales (Amasifuen, 2016; Amutio et al., 2008; Chavarría, 2019; Gastañaduy, 2013; Orozco et al., 2020; Rodríguez et al., 2007; Romero, 2001), mientras que su ausencia puede desencadenar una serie de reacciones negativas en el organismo, produciendo un círculo vicioso de malestar

y frustración que se retroalimenta constantemente (Amutio et al., 2008; Bazan, 2016; De Lange et al., 2014; Durán, 2010; Gaxiola -Villa, 2014; López, 2019; Sánchez et al., 2002).

La investigación científica del bienestar psicológico es relativamente reciente y ahonda en un campo investigativo rico en nuevos descubrimientos (Chavarría, 2019; Orozco et al., 2020; Rodríguez et al., 2007), que está en constante crecimiento (Amasifuen, 2016) y proyecta múltiples repercusiones positivas a nivel individual, social, familiar, cultural, empresarial, educativo, etc. (Solano, 2009). La Organización Mundial de la Salud declaró que el bienestar general y los niveles de calidad de vida han aumentado en épocas recientes alrededor del mundo (OMS, 2015), sin embargo, existe aún un gran vacío respecto a la especificación de dichos niveles en ámbitos más concretos, como los ya mencionados (Paris, 2011).

En particular, los ámbitos empresarial y laboral necesitan de la investigación científica ya que exigen múltiples análisis respecto a sus procesos, estados, cuentas y capital humano, los cuales permanecen en permanente cambio y desarrollo (Durán, 2010) ya que forman parte de una organización dinámica, proactiva y en permanente interacción con la sociedad y el mercado económico (Rodríguez et al., 2007). Este contexto empresarial y laboral puede provocar inconvenientes respecto al bienestar y buen ambiente laboral que se experimentan dentro de las corporaciones de todo tipo (Orozco et al. 2020), siendo altamente relevante la detección de dichas situaciones, ya que eso permitiría actuar de forma rápida y efectiva, a fin de revertir el malestar y el mal ambiente que podría introducir al personal y a la compañía dentro de un círculo vicioso de malestar y dificultades organizacionales (Romero, 2001).

Todo ser humano es merecedor de una vida plena, en la que prime el bienestar en todas sus vertientes y formas, a fin de que pueda desarrollar toda su potencialidad y mantener un

estado de felicidad duradera que reafirme su sentido de vida (Veenhoven, 1991). Ningún trabajador o colaborador está exento de esto, es más, su exposición a constante estrés y carga laboral propios de las sociedades contemporáneas pueden conducirlo a drásticas reducciones de su satisfacción de vida y felicidad (Hernández et al., 2019) disminuyendo su rendimiento y desempeño dentro de sus labores asignadas (Warr, 1990) afectando indirectamente sus relaciones con la familia, pareja, centro educativo, comunidad cercana, etc. (Díaz et al., 2021; Romero, 2001), lo que los vuelve más vulnerables a los altibajos emocionales y conflictos del ciclo vital (Oblitas et al., 2017; Ortega & Quispe, 2016; Ortiz & Castro, 2009; Ramos-Narváez et al., 2020; Rodríguez et al., 2007), enfermedades mentales graves (Amutio et al., 2008; Bazan, 2016; De Lange et al., 2014; Durán, 2010; Melgarejo, 2018; Millán et al., 2017; Oblitas et al., 2017; Orozco et al., 2020; Ortega & Quispe, 2016; Paris, 2011; Rodríguez, 1998; Rodríguez, 1998; Sánchez et al., 2002) e inestabilidad social (Oliva, 2021), por lo que se debe tener especiales atenciones respecto a su bienestar.

En específico, el bienestar psicológico es una variable con múltiples implicancias sobre el ser humano en general, influyendo notablemente sobre la salud física y mental de poblaciones tan relevantes como pacientes hospitalizados y no hospitalizados (Ballesteros et al., 2006; Chico et al., 2012; Gómez et al., 2008; Gómez et al., 2010), deportistas calificados y no calificados (Carrasco et al., 2007; Jiménez et al., 2008; Molina-García et al., 2007; Núñez et al., 2011), mujeres en etapa de climaterio (García-Viniegras et al., 2003), adultos mayores (Arias, 2015; Campos et al., 2003; Ortiz & Castro, 2009; Sena & Meléndez, 2006; Vivaldi & Barra, 2012), preadolescentes y adolescentes (Barrón et al., 2002; Benatuil, 2003; García et al., 2020; Mateo et al., 2019; Rosich et al., 2000), estudiantes universitarios (Alandete, 2013; Barrantes-Brais & Ureña-Bonilla, 2015; Castillo & Molina-García, 2009; Martínez et al., 2005; Rodríguez & Berrios, 2012; Sandoval et al., 2017; Valerio & Serna, 2018; Velásquez et al.,

2011; Zubieta & Delfino, 2010), estudiantes escolares (Casullo & Solano, 2000; Morales & González, 2014; Ojeda et al., 2011; Sánchez-López et al., 2015), madres de hijos con necesidades especiales, madres solteras y madres adolescentes (Celis, 2020; Cruz, 2014; Lopez, 2015; Romero & Valentín, 2015), mujeres divorciadas y casadas (Pierucci & Luna, 2003), cuidadoras de pacientes con cáncer (Donoso & Almagiá, 2013), trabajadores pertenecientes a diversos rubros empresariales (Durán, 2010; Durán, 2010; García-Layunta et al., 2006; Marsollier & Aparicio, 2011; Melgarejo, 2018; Orozco et al. 2020; Paris, 2011; Rodríguez et al., 2007; Romero, 2001), entre otros.

Puntualmente, aquellos colaboradores que experimentan altos niveles de bienestar psicológico también vivencian mayor autoestima y autoeficacia (Ortiz & Castro, 2009), autonomía y relajación (Paris, 2011), satisfacción laboral y satisfacción por la vida (Oblitas et al., 2017; Ortega & Quispe, 2016; Ramos-Narváez et al., 2020; Rodríguez et al., 2007); mejor clima laboral (Romero, 2001), calidad de la vida laboral (Durán, 2010; Paredes, 2020), motivación (Gastañaduy, 2013), afrontamiento al estrés (Marsollier & Aparicio, 2011; Melgarejo, 2018), engagement (Chavarría, 2019), habilidades sociales (Noa, 2014), individualización laboral (Jorquera & González, 2021), mejores relaciones interpersonales (Díaz et al., 2021) e inteligencia emocional (De Lange et al., 2014).

Por el contrario, aquellos trabajadores que no experimentan, aunque sea los niveles mínimos de bienestar psicológico determinados individual o culturalmente, evidencian mayores síntomas de burnout (Amutio et al., 2008; Sánchez et al., 2002), distracción y procrastinación laboral (López, 2019), desgaste profesional (Gaxiola-Villa, 2014), inestabilidad general (Oliva, 2021), acoso laboral (García-Izquierdo et al., 2006) y síntomas y signos de estrés laboral (Bazan, 2016; De Lange et al., 2014; Durán, 2010; Melgarejo, 2018;

Millán et al., 2017; Oblitas et al., 2017; Orozco et al., 2020; Ortega & Quispe, 2016; Paris, 2011; Rodríguez, 1998; Rodríguez, 1998).

Múltiples investigaciones corroboran dichos resultados y buscan describir las características, niveles y frecuencias del bienestar psicológico en trabajadores de distintas áreas laborales, tales como trabajadores gubernamentales (Cruz, 2019; Orozco et al., 2020), industriales (Paris, 2011), de empresas públicas (Romero, 2001), sanitarios (Amutio et al., 2008; Yánac, 2019), docentes universitarios (Millán et al., 2017; Oblitas et al., 2017), de logística (Montero-Marín et al. 2013; Sanabria, 2019), comerciantes (Cedeño, 2019), de defensa (Rivera-González et al., 2018), mineros (Choque & Nina-Montero, 2019), independientes y autónomos (Oliva, 2021) e incluso desempleados (Estramiana et al., 2012), pero escasas son las que exploran dicha variable en el área de ventas, siendo esta un pilar crucial dentro de las dinámicas productivas y comerciales de cualquier negocio con atención directa al público (Robayo, 2017) por lo que debe ser explorada y delimitada en todas sus dimensiones, particularmente, en el bienestar psicológico de su capital humano (Vivas, 2014).

El bienestar psicológico es fundamental para el buen desempeño y motivación de todo trabajador (Sánchez-Cánovas, 2007), por lo que está profundamente entrelazado con el nivel de productividad, ya que, si un empleado desarrolla su vitalidad, logra sus objetivos de vida, tiene acceso a recursos materiales e inmateriales, y cuenta con buenas relaciones interpersonales, además de autonomía y confianza, puede desempeñarse de mejor manera que aquellos que no gozan de dichos factores, ser más autónomo y creativo (Ryff y Keyes, 1995), aspirar a mejores puestos laborales (Romero, 2001) y favorecer la competitividad de la compañía (Chavarría, 2019).

El entorno laboral y el bienestar experimentado dentro de este es vital, no solamente para el trabajador como miembro de una empresa, sino para el colaborador como ser humano pleno e integral, que no puede mantener aislados los múltiples aspectos de su existencia, por el contrario, los sincretiza y entrelaza para formar un cuadro holístico de vida que debe ser investigado y profundizado (Millán & D'Aubeterre, 2011). Es dentro de dicho contexto laboral que un trabajador puede desarrollarse, alcanzar la plenitud, ser feliz y obtener un sentido de vida (Mayordomo et al., 2016) o decaer en el malestar, descontento consigo mismo, frustración, tristeza y desvaloración de su propia existencia (Sandoval et al., 2017).

Tanto en nuestro contexto como a nivel mundial pueden ser inquietantes las condiciones a las que se ven sometidos algunos colaboradores empresariales (Ortiz & Castro, 2009) por ello es de suma importancia visibilizar, desde el campo científico, las condiciones internas y externas que experimenta todo trabajador, con lo que se podría generar una idea clara y precisa de su estado vital, pudiendo influenciar positivamente en su bienestar, utilizando el rigor científico en aras del mejoramiento de la calidad de vida y de la humanidad en general (Orozco et al., 2020).

Si bien la investigación sobre el bienestar psicológico en trabajadores y colaboradores de diversas empresas y áreas laborales ha incrementado en décadas recientes (Marsollier & Aparicio, 2011) es escaso dicho análisis en el contexto nacional, por lo que, dada su relevancia y necesidad de estudio, el presente estudio busca analizar el bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana. Por tal motivo nos planteamos la siguiente interrogación:

¿Cuál es bienestar psicológico de los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?

También nos planteamos los siguientes problemas específicos:

1. ¿Cuáles son los aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico?
2. ¿Cuáles son las diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?
3. ¿Cuáles son las diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?
4. ¿Cuáles son las diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?
5. ¿Cuáles son las diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Chavarría (2019) investigó la relación existente entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de 130 trabajadores de una empresa privada. Utilizaron el instrumento de Bienestar psicológico de Ryff y la escala de Utrecht para el compromiso laboral. Se encontraron niveles altos de bienestar psicológico (37,7%), niveles medios (30,8%) y niveles bajos (31,5%), lo que se considera positivo para la organización, por el alto porcentajes de colaboradores con bienestar alto y medio, lo que indica también niveles altos de autoaceptación, adecuadas interrelaciones, ser autónomo, dominar su contexto, tener un objetiva de la existencia y desarrollo individual. Dichos resultados se corresponden con

cantidades relevantes compromiso organizacional (alto 38,5% y medio 30,8%), con gran dedicación, vigor absorción durante el trabajo. Se encontraron diferencias significativas para el bienestar psicológico entre varones y mujeres ($H = 25,192$; $p < .01$), pero lo contrario se presente según el tiempo de antigüedad en la empresa.

Gastañaduy (2013) investigaron las relaciones entre el estado motivacional y el bienestar psicológico en 188 colaboradores con edades entre 20 y 35 años, dentro de una empresa privada. Se utilizaron la escala motivacional laboral de Gagné y colaboradores (R-MAWS) y la escala de bienestar psicológico. Los resultados revelaron altos niveles de bienestar psicológico en todos los colaboradores, destacando a los universitarios (4,81 puntos) en autoaceptación, por sobre los técnicos (4,51 puntos), también en interrelaciones favorables, y bienestar en general. Dichos resultados se corresponden con elevados niveles de regulación emocional y desarrollo individual, y baja desmotivación laboral. Se argumenta que remunerar de forma adecuada a todos los trabajadores, sean universitarios, técnicos o profesionales, genera mayores niveles de bienestar psicológico, sobre todo en los universitarios, que generalmente no esperan recibir dicha remuneración desde la formación universitaria.

Amasifuen (2016) investigaron el bienestar psicológico y el involucramiento laboral en 301 trabajadores estatales con edades entre 20 y 63 años, a través de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) creada por Sánchez-Cánovas y la Escala de Engagement de Utrecht. Hallaron niveles medios de bienestar psicológico en un 41,2%, con un nivel alto del 25,3% algo que se corresponde con iguales niveles medios para compromiso organizacional en un 43,2% y un nivel alto de 30%. Se concluye que existe una alta correspondencia entre los niveles de ambas variables.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Rodríguez et al. (2007) analizaron la relación existente entre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y por la vida, y el compromiso organizacional, en 697 trabajadores quienes pertenecían al sector público, con edades entre los 24 y 49 años. Utilizaron la escala de compromiso organizacional de Cook y Wall, de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe, GHQ-12 para bienestar psicológico de Golberg y una de satisfacción por la vida elaborada para dicha investigación. Se determinaron niveles elevados en bienestar psicológico en los trabajadores ($M= 1.93$, $D.T.= .44$), lo que se corresponde igualmente con altos valores entre satisfacción por la vida, satisfacción y compromiso laboral, lo que demuestra el vínculo entre dichas variables y la importancia de contar con un clima organizacional que favorezca el bienestar psicológico, ya que este demostró mantener altos los niveles de felicidad, afrontamiento, toma de decisiones, satisfacción, entre otros.

Romero (2001) investigó las relaciones existentes entre el bienestar psicológico, la satisfacción y el clima laborales en 134 trabajadores de una empresa pública con edades entre 30 y 50 años, utilizando el cuestionario FOCUS-93 para clima laboral y el GHQ-12 para bienestar psicológico y satisfacción laboral. Se halló que existían altos niveles de bienestar psicológico, teniendo como principales factores de comparación la edad y la antigüedad en la empresa para los indicadores de presión y satisfacción salobral, ya que aquellos más jóvenes y de menor antigüedad presentan mejores niveles en la variable de estudio, con menos síntomas depresivos y más satisfacción. Dichos resultados se asocian significativamente con un mejor clima laboral, por lo que se concluye que ambas variables son interdependientes, lo que significa que la presencia de una retroalimenta a la otra, generando un contexto de calidad laboral, importante para el correcto funcionamiento de la empresa.

Amutio et al., (2008) analizaron el burnout y el bienestar psicológico en una muestra de 1275 trabajadores del sector salud, a través del Cuestionario de Desgaste Profesional para los Profesionales de la Enfermería y del Smith Work/School Dispositions Inventory (SW/SDI). Hallaron que los niveles de bienestar psicología son altos para un 8% del total, lo que se corresponde con un 28% de burnout en nivel alto y mayores niveles de carga excesiva de trabajo, bajos niveles de superación personal y satisfacción, lo que afecta notablemente el desempeño del centro hospitalario y su imagen como proveedor de servicios salubres. Se concluye recomendando el desarrollo de intervenciones enfocadas en mejorar el bienestar psicológico en todas las áreas y niveles administrativos y procedimentales, ya que, de lo contrario, el pronóstico laboral podría ser altamente desfavorable.

Orozco et al. (2020) investigaron la presencia de bienestar psicológico, factores estresantes y psicosociales de riesgo en 121 colaboradores gubernamentales, con una edad promedio entre 50 y 60 años. Utilizaron La escala de Ryff para el bienestar psicológico, el FRPS de Campa y el EST de Medina, Preciado y Pando. Hallaron que la mayoría de los trabajadores poseían calificaciones altas para bienestar psicológico (4,62 puntos, DE = 0.62), lo que se correspondía con mayores puntajes para ser autónomo, autoaceptarse, mantener buenas relaciones, manejar su contexto y desarrollarse como persona, así como tener un objetivo de vida. También se halló que tenían mayor bienestar psicológico aquellos que tenían niveles más altos de educación, como educación profesional o técnica, pero no hubo diferencias significativas según las variables edad, antigüedad y nivel jerárquico, solo aquellos mayores de 60 años experimentaron menores niveles de ser autónomo, en dicha dimensión los que dirigían sus respectivas oficinas puntuaban mucho más que el resto. De concluye que, al mantener adecuados niveles de bienestar psicológico en los trabajadores, también se favorece la carencia de factores psicosociales de riesgo y estrés laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar el bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar los aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico.
2. Analizar las diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.
3. Analizar las diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.
4. Analizar las diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.
5. Analizar las diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

1.4. Justificación

Debido a la importancia que posee el bienestar psicológico no solamente sobre el desempeño y rendimiento del colaborador dentro de la empresa, sino como ser humano integral, es crucial el estudio, descripción y análisis de esta variable a fin de profundizar el conocimiento de su presencia o ausencia en las organizaciones y empresas, así como sus características y prevalencia (Solano, 2009). Gracias a dicho conocimiento profundo los

empresarios y administrativos podrían comprender la gran influencia que tiene el bienestar psicológico en sus organizaciones, a fin de visibilizarlo, potenciarlo y mejorarlo desde todas sus dimensiones, beneficiando así las áreas en donde se vea más afectado. (Gastañaduy (2013).

Dentro de las diversas áreas organizacionales, el estado psicológico de los colaboradores es crucial para el buen funcionamiento de una empresa, no solamente como ente generadora de capital, sino como elemento social y parte de la cadena de producción que sostiene la estabilidad material y simbólica de las sociedades industriales modernas (Amasifuen, 2016), por ello es de suma importancia profundizar en el análisis de las variables más relevantes para el mantenimiento y preservación del trabajador, es decir, el bienestar psicológico de este en su conjunto (Orozco et al., 2020). Gracias a dicho conocimiento podrían emprenderse futuras intervenciones e idearse programas preventivos o correctivos aplicables al clima organizacional, a fin de prevenir o revertir las causas del malestar psicológico.

Debido a la cantidad de factores estresores y depresores con los que conviven diariamente los colaboradores de las empresas, expuestos a la frecuente sobrecarga laboral, designación de tareas para las que no están calificados o descuido por parte de los líderes de área (Oblitas et al., 2017; Yánac, 2019), es vital que la ciencia psicológica disponga de sus herramientas metodológicas a fin de develar la presencia y características del bienestar psicológico en los trabajadores, a fin de aplicar dicho conocimiento no solo desde el ámbito organizacional, sino también el clínico, social, forense, educativo, etc. (Choque y Nina-Montero, 2019; Estramiana et al., 2012; Rivera-González et al., 2018).

Por último, bajo el criterio de utilidad metodológica, esta investigación profundiza en la utilidad, validez y confiabilidad de una escala psicométrica ideada para la medición de una

variable tan relevante como lo es el bienestar psicológico en trabajadores, lo que permitirá que otras investigaciones dispongan de un instrumento más confiable y válido, conociendo su pertinencia al momento de realizar evaluaciones e investigaciones dentro de la ciencia psicológica. La utilización de instrumentos de medición cada vez más precisos y coherentes es fundamental para el progreso de toda ciencia, que necesita la cuantificación exacta de sus variables, por lo que esta investigación aporta también en ese sentido al verificar las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2007).

La presente investigación se enmarca en el diseño descriptivo-comparativo (Ato et al., 2013; Hernández et al., 2018) por lo que presenta una serie de limitaciones propias de su naturaleza metodológica. Entre ellas se encuentra la imposibilidad de establecer relaciones causales a nivel estadístico, debido a la falta de control de las variables analizadas, así mismo, la ausencia de análisis correlacionales impide establecer la direccionalidad, nivel y significación de las relaciones especuladas. Así también, el tamaño muestra limita la generalización de los resultados y la representatividad de estos para con toda la población de estudio.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Hi: Existe un alto bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

Ho: No existe un alto bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existen adecuados aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico.

H2: Existen diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

H3: Existen diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

H4: Existen diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

H5: Existen diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bienestar psicológico

2.1.1. Delimitación del bienestar psicológico

El bienestar psicológico es una variable compleja que implica diferentes subvariables, subfactores y puntos de vista muy diversos, cada uno con sus respectivas conceptualizaciones y modelamientos propios (Solano, 2009). Es crucial considerar que el bienestar psicológico debe ser abordado, siempre, desde un punto de vista integrativo, que procure abarcar todas las dimensiones más relevantes para el bienestar humano en general, ya que de estas depende, también, el bienestar en su modalidad psicológica (García-Viniegras & González, 2000). En este sentido Paris (2011) describe dos vertientes tradicionales o clásicas que, generalmente, se han perfilado dentro del estudio del bienestar psicológico: la corriente centrada la felicidad y la corriente focalizada en el desarrollo del potencial humano.

Autores tales como Casullo (2002) manifiestan explícitamente que el ámbito científico académico debe evitar hacer referencia a la palabra felicidad ya que esta mantiene un estado de lenguaje común o popular, impropio del rigor académico, esto también en un esfuerzo de acercarse más al estudio del potencial humano para el bienestar psicológico (Vázquez et al., 2009). Destaca que el bienestar psicológico, si bien es una variable equilibrada a lo largo del tiempo, también mantiene ciertos cambios contextuales que dependen de la afectividad de las personas que los perciben (Díaz et al., 2006), ya que, en razón de si una persona está experimentando afectividad negativa o positiva, también se afectará el bienestar psicológico que perciba (Zubieta y Delfino, 2010).

En contraposición, Argyle (1987) argumenta que el estudio científico de la felicidad es no solamente plausible, sino una necesidad, ya que es parte fundamental de la complejidad

humana tanto en sus dimensiones individual como social, además, el soslayamiento científico de dicha variable entendida como bienestar psicológico solo generaría un vacío de conocimiento en un campo perfectamente delimitable y operacionalizable (Martínez et al., 2005). En cierto sentido, el estudio de la felicidad entendida como bienestar o como parte de este genera actualmente profundos cambios a nivel personal, empresarial y cultural, permitiendo la aplicación práctica de los principios científicos de la felicidad como bienestar psicológico a campos socialmente relevantes tales como el organizacional o empresarial (Barrantes-Brais y Ureña-Bonilla, 2015).

A manera de integración, Sánchez-Cánovas (2007) realizó una composición de ambas perspectivas, proponiendo la relevancia de una teoría enfocada tanto en el desarrollo y realización personal, como en la felicidad y satisfacción individual, algo que permite sincretizar las cualidades de ambas perspectivas, nutriéndolas y complementándolas mutuamente.

Por otro lado, Díaz y Sánchez-López (2002) precisan que esta variable es dimensional y compleja, afirmando que se conceptualiza como:

La evaluación que las personas hacen de sus vidas comprende una dimensión cognitiva (que se refiere a la satisfacción con la vida en su totalidad o por áreas específicas como la matrimonial, laboral, etc.) y otra afectiva (relacionada con la frecuencia e intensidad de emociones positivas y negativas), que mediante una complicada interacción generan en las personas percepciones que abarcan un espectro de vivencias que transita desde la agonía hasta el éxtasis. (p. 68).

Veenhoven (1991) nos acerca a una definición puntual de esta variable, declarando que implica la graduación en que una persona valora, de forma global, su existencia, estableciendo

que, para que exista bienestar psicológico, dicha valoración debe ser positiva o tendiente hacia la positividad, destacando los aspectos beneficiosos por sobre los perjudiciales. Esto puede ser relacionado con lo dicho por Ryff (1989) quien difiere de la investigación tradicional del constructo, destacando la excesiva atención que se le confiere a la ausencia de perjurio en la vida de las personas en desmedro del análisis minucioso de los aspectos positivos y realizantes para una persona, argumenta que la investigación sobre el bienestar psicológico debe centrarse en la "presencia de" más que en la "ausencia de", lo que iría acorde con la investigación en otros campos de la psicología, tales como el campo de la realización personal y el desarrollo psicológico evolutivo (Barrón et al., 2002); algo también destacable es que no solo hace mención de dicha inconsistencia, sino que profundiza en la naturaleza dimensional de la variable, argumentando que es claramente multifactorial o, por lo menos, con múltiples indicadores que impliquen todos sus componentes.

2.1.2. Orientaciones del estudio del bienestar psicológico

Inicialmente, Ryan y Deci (2001) propusieron la diferenciación tomada por Paris (2011) en que se establece una separación binomial de los estudios y tendencias generales sobre el bienestar psicológico, una basada en la felicidad (orientación hedónica) y otra fundamentada en la consecución de las capacidades humanas (orientación eudaimónica):

- **Orientación hedónica:** Aquellos que se orientan hacia la equiparación entre el bienestar psicológico y el realce del placer tanto físico como mental, así como de la evitación del dolor e incomodidad, pueden a ser catalogados dentro de la escuela hedónica (Casullo & Solano, 2000). Es así como se construye un concepto de bienestar psicológico que se fundamenta sobre la felicidad provocada por el contacto con múltiples fuentes placenteras y la evitación de displacenteras (Sena & Meléndez, 2006). por supuesto, la felicidad no es un constructo simple, ya que involucra múltiples factores subjetivos y

culturales que provocan drásticas variaciones tanto en su semántica como en su estructura, por lo que un estudio profundo en esta orientación también implica un adentramiento en las bases conceptuales y dimensionales de la felicidad desde diversos puntos de vista tales como el psicológico, filosófico, social, cultural, etc. (Durán, 2010).

- Orientación eudaimónica: Aquellos que se orientan hacia la definición del bienestar psicológico mediante las actividades de realización personal, la satisfacción con uno mismo y con su entorno, el desarrollo de las capacidades humanas y la consecución de objetivos podrían enmarcarse dentro de la escuela eudaimónica (González et al., 2014). Dichos autores vinculan el bienestar psicológico a los procesos cuantitativos y cualitativos ligados al potencial humano, es decir, a todo lo que el ser humano puede llegar a ser, su entelequia, la cual puede ser desarrollada a través de etapas ubicadas en momentos y situaciones particulares a cada individuo, en intersección con lo que su cultura realza o considera trascendental (Rangel & Alonso, 2010).

-

2.1.3. Lo interno frente a lo externo

Otra polémica relevante, no solamente en el estudio del bienestar psicológico, sino en la psicológica en general, ha sido la predominancia de factores externos o internos para explicar el bienestar en esta vertiente (Núñez et al., 2011). La predominancia de factores externos busca qué variables contextuales o circunstanciales afectan el bienestar psicológico y en qué medida lo alteran, proponiendo indicadores externos y objetivos para la delimitación del grado de bienestar que vivencia un sujeto, dichos factores son independientes de la evaluación o valoración del sujeto y poseen características satisfactorias en sí mismos (Mayordomo et al., 2016). La predominancia de factores internos investiga qué variables propias del individuo determinan el grado de satisfacción o felicidad percibirá una persona, independientemente del

estado material u objetivo en el que se encuentre su contexto, destacando los factores subjetivos y cognitivos por sobre los demás (Sandoval et al., 2017).

Inicialmente, el estudio del bienestar psicológico era predominado por un enfoque más contextual, sin embargo, la investigación en este campo reveló que la varianza explicada por dichos factores es más bien pobre frente a la explicada por factores internos o subjetivos, revelando la relatividad de las condiciones externas respecto a la satisfacción o bienestar que experimente una persona (Millán & D'Aubeterre, 2011). Sin embargo, esto no hace que ambas aproximaciones sean mutuamente excluyentes, todo lo contrario, ya que, al igual que en múltiples campos de la ciencia psicológica, la complejidad del bienestar es tan basta que para estudiarla de forma integral puede ser necesario profundizar en ambos aspectos (externo e interno) a fin de obtener consideraciones más exhaustivas del fenómeno.

2.1.4. Características básicas comunes

Es así como puede empezar a vislumbrarse 3 características básicas del bienestar psicológico que serán altamente estables en otras teorizaciones a futuro (Casullo, 2002):

- **Subjetividad:** El bienestar psicológico es meramente subjetivo, ya que depende de la percepción que un individuo o colectivo tenga sobre su situación pasada, presente y futura. Esto produce cierta separación con enfoques más objetivistas que intentan demarcar indicadores objetivos para el bienestar psicológico, y, si bien estos pueden contribuir de forma significativa e importante a determinar el grado de bienestar, siempre terminaran repercutiendo sobre lo psicológico y, por ende, en lo subjetivo, debido a que toda experiencia, por más objetiva y real que sea, siempre debe ser interceptada primero por el sistema de valores y creencias de las personas, a través de

un sinnúmero de interacciones previas y que se proyecta a muchas más interacciones futuras (García-Viniegras, 2005).

- **Presencia positiva:** El bienestar subjetivo implica la presencia de factores positivos en las vidas de las personas, factores que contribuyan a su realización, satisfacción, superación y desarrollo, y no es meramente la ausencia de factores negativos. Esta confusión es ampliamente común, ya que muchas veces tiende a confundirse el bienestar con la ausencia de malestar, sin embargo, si bien es importante que no existan factores negativos o deprimentes en el individuo que le generen sensación de malestar, es igual de relevante que se tienda hacia una superación del estado de neutralidad y se pase a un estado de bienestar, en el que el sujeto cuente con herramientas, recursos y una percepción adecuada para realizarse como persona y estar satisfecho consigo mismo (Benatuil, 2003).
- **Evaluación global:** Esta implica que los sujetos hagan una revisión y valoración general de sus vidas a fin de determinar su grado de bienestar, no solamente del momento presente. Dicha conceptualización es importante ya que el bienestar psicológico no se basa única y exclusivamente en la situación actual del sujeto o comunidad, ya que las personas tienden a observar su pasado, las cosas que han tenido que sufrir y los sacrificios que han tenido que realizar, y en base a ello también articulan una valoración de su bienestar psicológico, esto es algo que debe tenerse en cuenta ya que las vivencias y experiencias en otros ámbitos de la vida pueden interferir y, por último, distorsionar la percepción del bienestar psicológico que una persona tenga dentro de su trabajo, escuela, familia, etc. (García et al. 2017).

Otra diferenciación relevante es la establecida por García y Gonzáles (2000), quienes establecen una clara distinción entre el bienestar psicológico y la calidad de vida, dichos autores

argumentan que, si bien la calidad de vida implica la presencia de bienestar psicológico, ambos son variables independientes y que pueden destinarse a propósitos disímiles. La calidad de vida es, generalmente, una variable mucho más intrincada, ya que mixtura factores tanto objetivos como subjetivos que están vinculados a categorías sociales, económicas, políticas, salubres, culturales, ambientales, sexuales-reproductivas, educativas, comunicacionales, entre otras, las cuales dependen de un nivel de observación y análisis que supera al implicado para determinar el bienestar psicológico (Rodríguez- Carvajal et al., 2010).

Respecto a esta polémica, Chávez (2006) afirma que el “Bienestar Psicológico es uno de los 4 dominios de la calidad de vida, que comprenden también las competencias comportamentales, las situaciones objetivas del entorno externo y la calidad de vida observada” (p.102).

2.1.5. Modelo de Ryff y Keyes

Es así como Ryff y Keyes (1995) elaboraron un modelo teórico básico que integra las múltiples dimensiones del bienestar psicológico como un constructo evaluativo que depende de los juicios valorativos que un sujeto realice sobre ciertos componentes de lo que se podría denominar un estilo de vida particular. Sin embargo, recalcan que no se debe soslayar las consideraciones individuales y circunstanciales específicas que puedan imponer variaciones conceptuales a esta variable, tales como la edad, el género, sexo, condición sociodemográfica, cultura, etc., las que pueden producir cambios semánticos puntuales, manteniendo la misma estructura teórica subyacente a la definición operacional. Es así como establecen las siguientes 6 dimensiones:

- Autoapreciación positiva: Consiste en la aceptación de todas las características de uno mismo, tanto las positivas como negativas. Implica, también, que un individuo acepte

el devenir de su pasado, ya que este no es modificable, y asuma su historia autobiográfica de forma realista y objetiva, comprendiendo los procesos causales que lo han orillado a ser como es, comprometiéndose consigo mismo y aceptándose de forma global. Esto no implica que el individuo no desee cambiar o se refunda en el conformismo, todo lo contrario, ya que la autoapreciación positiva es la base del cambio, es el reconocimiento y aceptación de las propias cualidades y defectos a fin de potenciar lo positivo y corregir lo negativo, si es que el individuo así lo desea (García et al., 2020).

- **Autonomía de vida:** Implica la posesión de cierto grado de independencia respecto a la toma de decisiones sobre la propia vida. La independencia total es imposible, y algunos autores usan el término de interdependencia (Páramo et al., 2012) para conceptualizar una autonomía responsable y sincrética con el ambiente social y material. Implica, además, la confianza en las propias decisiones y en el criterio de uno mismo, evitar la dependencia al tomar decisiones y ser capaz de concentrarse en los propios pensamientos, emociones y conductas al momento de trazar objetivos, evitando la sobrepreocupación en los pensamientos, emociones y conductas de los demás, asumiendo de forma responsable y consiente las consecuencias de las propias acciones, sin culpabilizar a quienes se encuentran ajenos de responsabilidad (Romero et al, 2009).
- **Calidad de los vínculos interpersonales:** Esta dimensión implica no solamente que una persona posea adecuadas relaciones interpersonales, sino que sea capaz de entablar nuevas. Dichas relaciones deben ser significativas y de calidad, en las que predominen las emociones positivas y se brinde apoyo social personalizado según las necesidades y recursos preexistentes en el sujeto. La alta calidad de los vínculos interpersonales puede prevenir a las personas de la sensación de aislamiento y frustración social, orientándolo hacia la consecución de sus objetivos y proporcionando un soporte

individualizado que provea de afecto, socialización, tiempo de calidad compartido, etc. (Figuerola et al., 2005).

- Sentido de vida: Consiste en la posesión de una finalidad de existencia, la sensación de que la existencia de una persona posee algún sentido y no es completamente irrelevante o intrascendental. Responde a las preguntas ¿quién soy? y ¿por qué estoy aquí? Es la certeza de que nuestra vida posee una razón de ser y sigue alguna dirección, ya sea autoimpuesta o influida culturalmente (Ferrada y Zavala, 2014).
- Desarrollo personal: Se conceptualiza como el cumplimiento y consecución de los objetivos de vida. Comúnmente puede mencionarse como la obtención de los sueños o esperanzas individuales, ya que implica que una persona trace objetivos relevantes para sí mismo y se comprometa en su realización, pudiendo desarrollar otros aspectos integrales del ser humano, como mejores hábitos de comportamiento y pensamiento, mayores habilidades para la vida, mejor salud, una identidad sólida y consolidada, etc. (Carrasco et al., 2007).
- Autodeterminación: Implica que una persona perciba pleno control de las experiencias y situaciones en las que participa, revelándole a sí mismo un alto grado de poder de decisión. Un sujeto que se determina a sí mismo percibe que es él el principal protagonista de su propia vida, y que el contexto es un vehículo para lograr sus metas personales, no un ambiente determinado previamente e imposible de modificar que lo conduce de forma inevitable hacia cierta conclusión. Las personas sin autodeterminación consideran que no tienen la capacidad de cambiar sus circunstancias en torno a lo que ellos necesitan y que carecen de todo control sobre asuntos cotidianos o trascendentales para sí mismos. (García y Ilabaca, 2013).

2.1.6. Análisis individual del bienestar psicológico

De manera particular, el estudio del bienestar psicológico en trabajadores y ambientes laborales ha sido muy destacado en años recientes (Hernández et al., 2019). Por ejemplo, Warr (1990) propone un modelamiento de los factores individuales que influyen en esta variable que busca integrar las dimensiones más relevantes por su influencia sobre el bienestar psicológico empresarial. Estos son:

- **Predisposiciones de afecto:** son las predisposiciones afectivas que posee cada individuo y sobre las que valora emocionalmente cada situación vivenciada. Son, básicamente, dos, la afectividad negativa y la afectividad positiva, e influyen constantemente la conducta y cognición de todas las personas, agrupando todos los estados emocionales que experimenta un ser humano.

La afectividad negativa se distingue por la presencia de emociones y sentimientos de aversión o disfóricos, tales como el enojo, desagrado, tristeza, nerviosidad (Arráez, 2016). Todas estas son distintivas de estados emocionales displacenteros que propenden a todo individuo hacia el desequilibrio sentimental, pueden ser desencadenantes de trastornos psicológicos graves como la depresión, ansiedad o estrés postraumático (García & Míguez, 2007), y sesgan la percepción de las personas, empujándolos hacia valoraciones desfavorables de sí mismos y de su entorno (Lópe et al., 2012). Si bien son negativas por su mismo nombre, no tienen por qué ser desadaptativos o disfuncionales por sí mismas, ya que como todas las emociones, son necesarias para el vivir humano saludable (Carbonell et al., 2015), las emociones negativas nos ayudan a retraernos o a reflexionar sobre lo que pueda estar afectándonos negativamente y funcionan como indicadores de alarma para nuestro organismo en caso de riesgo o daño emocional (Castillo et al., 2016), dicho afecto solo es perjudicial en la

medida en que su cantidad o intensidad afecten en sobremanera a un sujeto, lo que depende también de su umbral individual (Robles et al., 2009).

La afectividad positiva agrupa a todas las emociones y sentimientos positivos que generan placer y agrado en el ser humano, tales como la alegría, placer, regocijo, satisfacción, etc. (Cantus, 2011), motivan al movimiento y a la acción, ya que generan un estado interno positivo para la puesta en marcha de actividades, llenan de energía y están fuertemente correlacionadas con la salud y la calidad de vida (Moriondo et al., 2012). Dichos estados emocionales son los predilectos por el ser humano, ya que generan seguridad, agrado y efusión de vitalidad (Yang et al., 2017), por lo que algunos autores han estipulado que el ser humano tiene una tendencia natural hacia este tipo de afectividad y la busca de forma innata (Librán & Piera, 2008). Sin embargo, si bien estas son las emociones que más se busca promover y mantener a lo largo de la vida, dependiendo de su intensidad y frecuencia pueden desencadenar desregulaciones orgánico-psicológicas reconocibles, tales como el trastorno maniaco (Chiclana et al., 2019).

- Modelos comparativos: Estos se conceptualizan como el estándar que una persona pueda mantener sobre lo que debe o no debe ser satisfactorio o realizante para sí mismos o para los demás (García et al., 2016). Muchas veces, la información social y emocional tiende a ser de naturaleza ambigua e interpretativa, por lo que las personas deben utilizar recursos fenomenológicos y cualitativos externos para definir si algo les es beneficioso o no y hasta qué punto o nivel se pueden aplicar tales apelativos, por ello es que crean un estándar que filtra su estado pasado, actual o futuro y los orilla a adoptar juicios valorativos de su situación laboral (Fernández & Manrique-Abril, 2011). Los referentes son importantes en este factor, por lo que es relevante que se conozcan tales modelos

comparativos a fin de predecir que tanto bienestar psicológico puede llegar a percibir un sujeto sometido a una situación específica (Alvarez et al., 2014).

- Otros factores individuales: Debido a la complejidad del ser humano, se propone un margen factorial que abarca factores individuales que puedan ser considerados de relevancia en el estudio del bienestar psicológica, tales como las tendencias hacia ciertas actividades tipificadas como preferentes por el individuo, la dificultad del trabajo, la preferencia por ciertos contenidos de la labor, los niveles de destreza poseídos para el desempeño, etc.

2.1.7. Modelo de Sánchez-Cánovas

Sánchez-Cánovas (2007) estructuró un modelo teórico para conceptualizar y operacionalizar el bienestar psicológico desde un punto de vista integrativo y positivo, que procura recoger las características más óptimas tanto de la orientación hedonista y eudaimónica, ya que dichas orientaciones no son mutuamente excluyentes, sino complementarias y aditivas. Dicho modelo consiste en 4 dimensiones básicas, las cuales son consideradas debido a su gran relevancia al momento de estructurar el bienestar psicológico, tales como:

- Bienestar psicológico subjetivo: Comprende a la satisfacción con la vida (felicidad) y a la afectividad positiva y negativa como componentes principales. Ambos forman parte de las orientaciones tradicionales anteriormente descritas y se entrelazan para conformar una conceptualización más integral del bienestar psicológico, abarcando tanto la sensación de satisfacción con la existencia presente, la felicidad y agrado con la experiencia vital, como la afectividad en sus dos vertientes, una egodistónica y otra egosintónica, ambas relevantes para el estudio del bienestar subjetivo y naturales en todo ser humano saludable.

- Bienestar laboral: Se adiciona una dimensión centrada exclusivamente en el bienestar laboral, más concretamente, en la afectividad placentera hacia las actividades laborales. Implica los juicios que un individuo realice sobre su estado laboral y que estándares posee sobre estos. Se considera de manera puntual la inclusión del bienestar laboral debido a la fuerte importancia que este ámbito tiene sobre la vida de los adultos en las sociedades contemporáneas (García y Ilabaca, 2013), no solo de forma individual, sino colectiva y social.
- Bienestar material: Es innegable que, si bien el bienestar en su vertiente aquí estudiada es en gran parte subjetivo, también está sujeto a la presencia o ausencia de cierta cantidad de recursos objetivos y materiales mínimos que todo ser humano debe contar para su plena realización y felicidad. Es así que se considera que la dimensión material o física del bienestar es relevante ya que como personas con necesidades y carencias buscamos cierta cantidad y calidad de recursos materiales que deben estar presentes para considerarnos satisfechos (Sandoval et al. 2017).
- Bienestar en las relaciones con la pareja: Entre las múltiples dimensiones que conforman el bienestar psicológico, la que implica las relaciones interpersonales sentimentales es una de las más importantes, ya que implica una serie de recursos tangibles e intangibles que las personas pueden disponer al tener a alguien significativo en sus vidas, entendiendo a dicha persona como una pareja o compañero sentimental. Las diferencias de bienestar entre aquellos que poseen un soporte emocional externo individualizado y particular que provea de experiencias amorosas y aquellos que no lo poseen es relevante, por lo que tomar en cuenta este aspecto nos acerca más a una evaluación integral del bienestar psicológico (García y Ilabaca, 2013).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca en el diseño no experimental, debido a la simple observación y análisis de los fenómenos estudiados, soslayando su manipulación directa o indirecta a través de métodos experimentales o de aleatorización de sujetos. Así mismo, esta investigación es de tipo descriptivo-comparativo, ya que se utilizan técnicas y herramientas estadísticas para detallar las características más relevantes de la variable de estudio y de sus componentes, comparándolas a través de pruebas de significancia a fin de establecer las diferencias según criterios de comparación (Hernández et al., 2018).

En este mismo sentido, es un estudio transversal, debido a que observa a sus unidades de análisis en el momento y lugar exactos en el que ocurren y los describe dentro del mismo contexto temporal, sin utilizar periodos prolongados de tiempo ni procesos de medición posteriores al acaecimiento de la presentación natural del objeto (Ato et al., 2013).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se realizó en la organización Grupo CAYMAN, ubicada en el distrito de San Borja, de octubre a diciembre del año 2021.

3.3. Variables

La Tabla 1 se muestra la operacionalización de las variables de estudio, tanto en el nivel descriptivo como comparativo.

Tabla 1*Operacionalización de las variables de estudio*

Variable	Tipo de variable	Tipo de respuesta	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Bienestar psicológico	Cuantitativa	Politómica	Bienestar psicológico	Ítems del 1 al 30	Intervalo
			Bienestar material	Ítems del 31 al 40	
			Bienestar laboral	Ítems del 41 al 50	
			Relaciones con la pareja	Ítems 51 al 65	
Género	Cualitativa	Dicotómica	Varón	Que posee gónadas y gametos masculinos	Nominal
			Mujer	Que posee gónadas y gametos femeninos	
Edad	Cuantitativa	Politómica	Edad cronológica	Años	Razón
Ingreso familiar	Cualitativa	Politómica	Intervalos de cantidades monetarias	Menos de 1000 soles	Ordinal
				Entre 1001 a 1500 soles	
				Entre 1501 a 2000 soles	
				Más de 2000 soles	
Estado civil	Cualitativa	Politómica	Catalogación según el registro civil	Soltero Conviviente Casado Divorciado	Nominal

3.4. Población y muestra

El muestreo fue de tipo no probabilístico a conveniencia, por lo cual se solicitó la colaboración de 175 participantes, de ambos géneros, sin restricción de edad, de cualquier estado civil, de nacionalidad peruana o extranjera, activos en el período laboral 2022.

Criterios de inclusión:

- Laborar de forma activa, en cualquier modalidad (virtual, presencial o semipresencial) dentro de la empresa objeto de estudio.
- Tener las capacidades cognitivas y motrices suficientes para rendir la prueba.
- Hablar el idioma español al menos a un nivel conversacional.

Criterios de exclusión:

- No laborar de forma activa en la empresa objeto de estudio.
- No tener las capacidades cognitivas y motrices suficientes para rendir la prueba.
- No hablar el idioma español al menos a un nivel conversacional.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez-Cánovas (2007)

Este instrumento psicológico fue elaborado por Sánchez-Cánovas (2007) originalmente en español y distribuido oficialmente por TEA Ediciones. Esta prueba consta de 65 ítems divididos en 4 dimensiones principales, las cuales se agrupan para operacionalizar el bienestar psicológico. Las respuestas consisten en un escalamiento tipo Likert pentatónico, que va desde 1 (nunca o casi nunca) hasta 5 (siempre). El cuestionario puede aplicarse tanto a grupos como a sujetos individuales, con un tiempo de aplicación aproximado de 25 minutos, en adultos entre 17 y 90 años. Los ítems se agrupan de la siguiente forma: del 1 al 30 pertenecen a bienestar psicológico; del 31 al 40, a bienestar material; del 41 al 50, a bienestar laboral; de 51 a 65, a relaciones con la pareja. El puntaje mínimo posible es de 65 puntos y el máximo es de 325.

Esta prueba ha sido aplicada en múltiples tipos diferentes de poblaciones y países, obteniendo adecuadas propiedades psicométricas y países de habla hispana.

3.5.1.1. Confiabilidad y validez. Investigaciones previas revelaron adecuadas propiedades psicométricas del instrumento, tales como una confiabilidad adecuada, obteniendo un .923 para la escala global según el coeficiente alpha de Cronbach, .925 para la subescala de bienestar subjetivo, .908 para bienestar material, .809 para bienestar laboral y .706 para relaciones con la pareja (Millán & D'Aubeterre, 2011). Igualmente, Sánchez-Cánovas (2007) halló un .831; Amasifuen (2016), un .831; y Severino (2018), un .930, todos ellos con el

coeficiente alpha de Cronbach para la escala global. Véliz (2012), por su parte, determinó un .96 a través del coeficiente omega de McDonald.

Respecto a la validez, Millán y D'Aubeterre (2011) confirmaron la estructura factorial, explicando con ella un 56% de la varianza acumulada, además de confirmar la naturaleza sumativa de la escala en su conjunto. Sánchez-Cánovas (2007) halló correlaciones ítem-test con valores que oscilan entre .687 y .876; Amasifuen (2016) determinaron correlaciones ítem-test entre .812 y .833; y Severino (2018), correlaciones entre .17 y .708. Por su parte, Véliz (2012) determinó una V de Aiken igual a .70 a través de una validación por jueces y se confirmó la estructura factorial. A fin de contrastar dichos resultados en la muestra empleada, la presente investigación realizó un análisis psicométrico que se detalla en la sección de Resultados.

3.6. Procedimiento

Primero, se requirieron todas las autorizaciones necesarias en el centro laboral, las cuales fueron conferidas con toda brevedad, a fin de utilizar los correos electrónicos y teléfonos de los evaluados cuando fuera necesario para poder administrar la prueba. Se prepararon las pruebas virtuales, según la cantidad de encuestados disponibles durante la recogida de datos. Todas las pruebas fueron aplicadas por modalidad virtual, a través del programa Google Forms, manteniendo los correos y vínculos de contacto de los participantes en total anonimidad. Dicha administración se llevó a cabo en los horarios disponibles por los participantes, dejando a su criterio el momento y lugar para contestar la prueba. Se permitió que cualquier participante que no deseara contestar, pudiera ausentarse de responder en el momento que deseara, según conveniencia. Se redactaron instrucciones puntuales y específicas para cada hoja del Google Forms, siguiendo las pautas del manual del instrumento redactado por Sánchez-Cánovas (2007), asegurando que ninguna alternativa permaneciera sin contestar y que se respondiera

adecuadamente cada pregunta. No se registraron incidentes relevantes durante la toma de muestra, introducción de los datos o análisis estadísticos.

3.7. Análisis de datos

Se hizo uso del software para análisis estadístico Jamovi, a fin de obtener todos los resultados, tanto descriptivos como comparativos, después de introducir los datos en una base de datos de Excel 2016. Inicialmente, se procedió a establecer la confiabilidad y validez de los instrumentos a través de los coeficientes omega de McDonald, alpha de Cronbach y correlaciones ítem-test, por último, se realizó un estudio factorial a fin de confirmar la estructura del modelo y evaluar su ajuste.

Finalmente, se elaboraron las tablas correspondientes al nivel descriptivo-comparativo de la investigación, evaluando la normalidad de los datos y eligiendo la prueba estadística de comparación a conveniencia de dicha normalidad y cantidad de niveles de las variables. Para el análisis descriptivo, se utilizaron los baremos recomendados por el autor y el estudio de validación original por la robustez y adecuación de sus procedimientos.

3.8. Consideraciones éticas

Se recurrió a todas las consideraciones éticas pertinentes, asegurando la libre y voluntaria participación de los sujetos, a través de un consentimiento informado con toda la información pertinente, y se confirmó el anonimato de la información gracias a la codificación escrupulosa de cada individuo, impidiendo, también, la difusión del contenido. Toda la data ha sido estrictamente supervisada de principio a fin, con el propósito de que no se utilice de forma inescrupulosa.

IV. RESULTADOS

4.1. Caracterización de la muestra

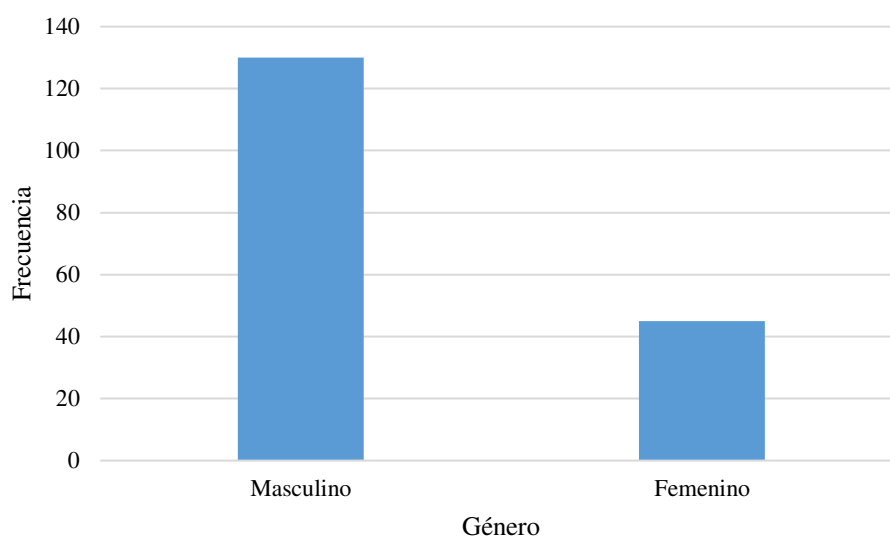
Se realizó la caracterización muestral, determinando que las edades de los participantes comprendían entre 22 y 70 años, con un promedio de 37.8 (DS = 0.758), en la tabla 2 se observa la frecuencia de las edades según quinquenios, en primer lugar ubicamos al intervalo de 26 a 30 años (27.43%), el segundo de 36 a 40 años (19.43%) y el tercero de 31 a 35 años (16.57%), de hecho, la cantidad de participantes de la empresa que se encuentra con edades entre 21 y 45 años es de 136 sujetos (77.71% del total) y el resto, ubicado entre 46 y 70 años solo es conformado por 39 individuos (22.29% del total), estableciendo que más de 3/4 del total se encuentra igual o por debajo de los 45 años.

Tabla 2

Características de la muestra según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21 - 25	7	4.00%
26 - 30	48	27.43%
31 - 35	29	16.57%
36 - 40	34	19.43%
41 - 45	18	10.29%
46 - 50	16	9.14%
51 - 55	11	6.29%
56 - 60	8	4.57%
61 - 65	3	1.71%
66 - 70	1	0.57%
Total	175	100.00%

La Figura 1 muestra la frecuencia de ambos géneros en la muestra. Se evidencia la amplia predominancia cuantitativa masculina con un 74.29% del total (130 sujetos) y una minoría femenina del 25.71% (45 sujetos).

Figura 1*Características de la muestra según género*

La Tabla 3 exhibe la distribución de los trabajadores según su departamento de nacimiento. La mayor cantidad de trabajadores nació en Piura (29.71%), le sigue Lima (13.71%) y Ucayali (9.71%). Cabe destacar la presencia, aunque sea reducida, de personas de países extranjeros tales como Venezuela y Rusia, los cuales poseen 1 trabajador cada uno.

Tabla 3*Características de la muestra según lugar de nacimiento por departamento*

Lugar de nacimiento por departamento	Frecuencia	Porcentaje
Piura	52	29.71%
Lima	24	13.71%
Ucayali	17	9.71%
Lambayeque	16	9.14%
Loreto	14	8.00%
San Martín	14	8.00%
La libertad	13	7.43%
Arequipa	5	2.86%
Madre de dios	4	2.29%
Tumbes	4	2.29%
Junín	3	1.71%
Cajamarca	2	1.14%
Ica	2	1.14%
Amazonas	1	0.57%

Apurímac	1	0.57%
Huánuco	1	0.57%
Rusia	1	0.57%
Venezuela	1	0.57%
Total	175	100.00%

La tabla 4 muestra la frecuencia de los trabajadores según su lugar de residencia al momento de participar en la investigación. Se destaca que, igualmente con su lugar de nacimiento, los tres primeros departamentos en poseer frecuencia son Piura, Lima y Ucayali, el cambio aparece a partir del cuarto lugar, ya que se producen variaciones respecto al departamento al nacer. En general, a pesar de los ligeros cambios se mantiene cierta repetición de los departamentos de nacimiento y residencia, sin demasiadas alteraciones entre ambos. Lo que sí es destacable es la reducción entre ambos, ya que en la tabla 3 se cuenta con un total de 18 locaciones, mientras que en la tabla 4 son 13.

Tabla 4

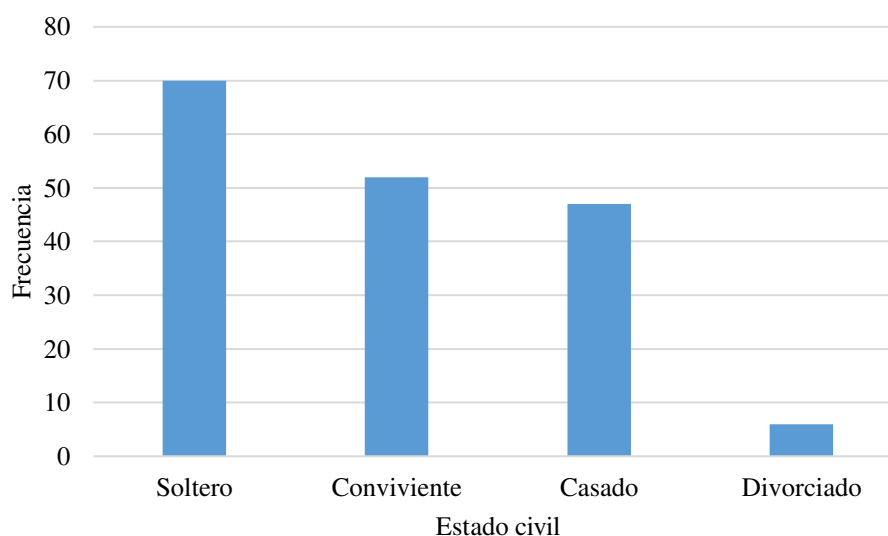
Características de la muestra según lugar de residencia por departamento

Lugar de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Piura	56	32.00%
Lima	27	15.43%
Ucayali	19	10.86%
San Martín	14	8.00%
Lambayeque	13	7.43%
La libertad	11	6.29%
Tumbes	9	5.14%
Loreto	8	4.57%
Arequipa	6	3.43%
Madre de dios	5	2.86%
Junín	5	2.86%
Ica	1	0.57%
Cajamarca	1	0.57%
Total	175	100.00%

La Figura 2 exhibe el estado civil de los trabajadores al momento de participar en la investigación. En su mayoría son solteros (40%), convivientes (29.71%) y casados (26.86%), con una menor presencia de divorciados (3.43%).

Figura 2

Características de la muestra según estado civil



La Tabla 5 indica el promedio de los ingresos familiares totales de cada participante, donde se muestra que la mayoría posee más de 2000 soles mensuales (41.71%), le sigue aquellos que reciben ganancias entre 1001 a 1500 soles (24%) y entre 1501 a 2000 soles (22.29%).

Tabla 5

Características de la muestra según el ingreso familiar

Ingreso Familiar Estimado	Frecuencia	Frecuencia
Menos de 1000 soles	21	12.00%
Entre 1001 a 1500 soles	42	24.00%
Entre 1501 a 2000 soles	39	22.29%
Más de 2000 soles	73	41.71%
Total	175	100.00%

La Tabla 6 muestra la profesión o máximos estudios alcanzados de cada trabajador que participó en la investigación, dividiendo las carreras entre técnicas y profesionales, estas últimas solo indican el nombre de la carrera, no el nivel. Se destaca un gran número de profesionales de la administración (24.57%), casi un cuarto del total, seguidos por técnicos

instruidos en computación e informática, y mecánica (7.43% cada uno), así como contadores profesionales, vendedores y aquellos que no cursaron estudios (6.86% cada uno). La caracterización de las carreras y profesiones es ampliamente diversa, encontrando profesionales con estudios en psicología, derecho o economía y a técnicos especializados en administración, comunicaciones o electricidad.

Tabla 6

Características de la muestra según profesión o carrera

Profesión o estudios alcanzados	Frecuencia	Porcentaje
Administración	43	24.57%
Computación e informática técnica	13	7.43%
Mecánica técnica	13	7.43%
Contabilidad	12	6.86%
Ninguna	12	6.86%
Ventas	12	6.86%
Contabilidad técnica	8	4.57%
Secundaria completa	8	4.57%
Derecho	7	4.00%
Mecánica automotriz	7	4.00%
Administración técnica	5	2.86%
Docencia	4	2.29%
Comercio	4	2.29%
Economía	4	2.29%
Electricidad técnica	3	1.71%
Secretariado técnico	3	1.71%
Agroindustria técnica	2	1.14%
Ingeniería agrónoma	2	1.14%
Ingeniería de sistemas	2	1.14%
Ingeniería industrial	2	1.14%
Psicología	2	1.14%
Comunicación social	2	1.14%
Artes plásticas	1	0.57%
Comunicación técnica	1	0.57%
Conducción de vehículos	1	0.57%
Pintado	1	0.57%
Teología	1	0.57%
Total	175	100.00%

La Tabla 7 cuantifica los meses que un trabajador ha laborado en la empresa, con una mayoría que ha laborado 1 año o menos (34.29%), evidenciando una disminución progresiva

de la cantidad de colaboradores después de ese periodo, con raras excepciones. Es notable que el 91.43% de los trabajadores ha laborado por 84 meses (7 años) o menos; y solo un 8.57%, entre 85 o 168 meses (8 a 14 años).

Tabla 7

Características de la muestra según tiempo de estancia en la empresa

Meses	Frecuencia	Porcentaje
1 - 12	60	34.29%
13 - 24	38	21.71%
25 - 36	22	12.57%
37 - 48	14	8.00%
49 - 60	6	3.43%
61 - 72	13	7.43%
73 - 84	7	4.00%
85 - 96	1	0.57%
97 - 108	1	0.57%
109 - 120	6	3.43%
121 - 132	1	0.57%
133 - 144	1	0.57%
145 - 156	3	1.71%
157 - 168	2	1.14%
Total	175	100.00%

4.2. Propiedades psicométricas de los instrumentos

Se inició el análisis de las propiedades psicométricas determinando los niveles de confiabilidad del instrumento, con un omega de McDonald igual a 0.94 y un alpha de Cronbach igual a 0.927 para la escala total, por lo que demuestra adecuada coherencia interna. Lo mismo se evidencia para las subescalas de bienestar psicológico subjetivo (omega = 0.941; alpha = 0.929), bienestar psicológico material (omega = 0.894; alpha = 0.885), bienestar psicológico laboral (omega = 0.814; alpha = 0.787) y relaciones con la pareja (omega = 0.838; alpha = 0.814), según lo demostrado en la tabla 8.

Tabla 8*Confiabilidad para las subescalas y el instrumento en general*

Componente	Omega	Alpha
Subescala de bienestar psicológico subjetivo	0.941	0.929
Subescala de bienestar psicológico material	0.894	0.885
Subescala de bienestar psicológico laboral	0.814	0.787
Subescala relaciones con la pareja	0.838	0.814
Escala global de bienestar psicológico	0.94	0.927

Adicionalmente, se evidencia que el instrumento obtuvo adecuadas correlaciones ítem-test en general (Tabla 9), destacando que casi todos los ítems poseen correlaciones superiores a 0.2, exceptuando los reactivos 48, 55, 56, 57, 59, 61, éstos poseen correlaciones que varían entre 0.07 y 0.19, sin embargo, retirarlos del instrumento no habría afectado notablemente la confiabilidad de la prueba en su totalidad. Dichos ítems forman parte de aquellos que se caracterizan por puntuarse de forma negativa.

Tabla 9*Correlaciones ítem-test de la escala*

Ítem	Media	Correlación ítem-test	Alpha si se elimina el ítem	Omega si se elimina el ítem
Ítem 1	4.16	0.4189	0.926	0.939
Ítem 2	4.04	0.3232	0.926	0.939
Ítem 3	4.61	0.5185	0.925	0.938
Ítem 4	3.96	0.5475	0.925	0.938
Ítem 5	3.89	0.3197	0.927	0.939
Ítem 6	4.25	0.4083	0.926	0.939
Ítem 7	3.39	0.3345	0.926	0.939
Ítem 8	3.37	0.5273	0.925	0.938
Ítem 9	3.19	0.3151	0.927	0.939
Ítem 10	3.96	0.5043	0.925	0.938

Ítem 11	4.48	0.5403	0.925	0.938
Ítem 12	4.8	0.5113	0.926	0.938
Ítem 13	4.4	0.5564	0.925	0.938
Ítem 14	4.26	0.5292	0.925	0.938
Ítem 15	4.55	0.5379	0.925	0.938
Ítem 16	4.39	0.6053	0.925	0.937
Ítem 17	4.13	0.5064	0.925	0.938
Ítem 18	4.76	0.5615	0.925	0.937
Ítem 19	4.64	0.5311	0.925	0.938
Ítem 20	4.77	0.5205	0.926	0.938
Ítem 21	4.17	0.5354	0.925	0.938
Ítem 22	4.81	0.4882	0.926	0.938
Ítem 23	4.67	0.5503	0.925	0.938
Ítem 24	4.7	0.4965	0.926	0.938
Ítem 25	4.48	0.5323	0.925	0.938
Ítem 26	4.13	0.4979	0.925	0.938
Ítem 27	4.52	0.5176	0.925	0.938
Ítem 28	4.34	0.5341	0.925	0.938
Ítem 29	4.26	0.6196	0.924	0.937
Ítem 30	4.74	0.4942	0.926	0.938
Ítem 31	3.42	0.4207	0.926	0.939
Ítem 32	4.14	0.4931	0.925	0.938
Ítem 33	4.32	0.5719	0.925	0.938
Ítem 34	4.18	0.3873	0.926	0.939
Ítem 35	4.09	0.5954	0.925	0.938
Ítem 36	3.44	0.4353	0.926	0.939
Ítem 37	3.61	0.3916	0.926	0.939
Ítem 38	3.95	0.527	0.925	0.938
Ítem 39	3.79	0.5877	0.925	0.938
Ítem 40	3.61	0.4439	0.925	0.939
Ítem 41	3.99	0.4353	0.926	0.939
Ítem 42	4.16	0.3958	0.926	0.939
Ítem 43	4.29	0.2476	0.927	0.939
Ítem 44	4.47	0.3367	0.926	0.939
Ítem 45	3.97	0.2154	0.927	0.94
Ítem 46	4.02	0.3423	0.926	0.939
Ítem 47	4.13	0.2991	0.926	0.939
Ítem 48	4.62	0.0737	0.928	0.94
Ítem 49	4.01	0.3111	0.926	0.939
Ítem 50	4.49	0.4041	0.926	0.939
Ítem 51	4.14	0.3603	0.926	0.939
Ítem 52	4.33	0.328	0.926	0.939
Ítem 53	4.32	0.4565	0.925	0.939
Ítem 54	4.04	0.3164	0.926	0.939

Ítem 55	3.93	0.1185	0.928	0.94
Ítem 56	4.23	0.1594	0.928	0.94
Ítem 57	3.63	0.1593	0.928	0.94
Ítem 58	4.06	0.3632	0.926	0.939
Ítem 59	3.84	0.1288	0.929	0.94
Ítem 60	4.34	0.2755	0.927	0.939
Ítem 61	3.99	0.1987	0.928	0.94
Ítem 62	4.45	0.2616	0.927	0.94
Ítem 63	3.98	0.3156	0.927	0.939
Ítem 64	3.95	0.3848	0.926	0.939
Ítem 65	4.38	0.3415	0.926	0.939

Antes de iniciar el análisis de la validez, se determinaron los valores proporcionados por el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el de esfericidad de Bartlett, los cuales fueron adecuados para el modelo (KMO = .824, $p < .001$), por lo que dio pase al análisis de la validez de constructo.

Se obtuvieron las cargas factoriales de los reactivos (tabla 10), pudiéndose observar que la mayoría posee valores superiores a .40 con un reducido error según sus propias dimensiones, las cuales mantienen la estructura factorial previamente establecida por el autor. Por otro lado, si bien los ítems en general demuestran su aporte a la evaluación del bienestar psicológico en colaboradores, aquellos identificados como 57, 60, 61 y 62 no revelan el mismo aporte, manifestando cargas inferiores a .10, y los ítems 55 y 56 incluso poseen cargas ligeramente negativas, sin embargo, no se excluyeron de la investigación debido al análisis de confiabilidad y a que su cambio no afectaría de forma relevante el análisis psicométrico en general.

Tabla 10*Cargas factoriales en las subescalas del instrumento*

Factor	Indicador	Estimación	SE	Cargas factoriales estandarizadas
Bienestar subjetivo	Ítem 1	0.4292	0.0826	0.4071
	Ítem 2	0.4123	0.0861	0.4762
	Ítem 3	0.4766	0.0552	0.4944
	Ítem 4	0.5193	0.0765	0.4934
	Ítem 5	0.4766	0.094	0.4033
	Ítem 6	0.4908	0.0748	0.4892
	Ítem 7	0.4731	0.0963	0.4177
	Ítem 8	0.5604	0.0932	0.4437
	Ítem 9	0.4188	0.1039	0.4348
	Ítem 10	0.4697	0.0835	0.4172
	Ítem 11	0.4673	0.0615	0.5429
	Ítem 12	0.4633	0.0397	0.631
	Ítem 13	0.5669	0.0569	0.4715
	Ítem 14	0.4716	0.0717	0.48
	Ítem 15	0.5146	0.0508	0.6824
	Ítem 16	0.5545	0.0578	0.6552
	Ítem 17	0.5697	0.0656	0.6049
	Ítem 18	0.5129	0.0392	0.8202
	Ítem 19	0.5245	0.046	0.7456
	Ítem 20	0.4847	0.0417	0.756
	Ítem 21	0.4961	0.0672	0.5297
	Ítem 22	0.4191	0.0363	0.7545
	Ítem 23	0.5438	0.0424	0.8088
	Ítem 24	0.4811	0.0434	0.7314
	Ítem 25	0.6246	0.0574	0.7203
	Ítem 26	0.6014	0.0732	0.5783
	Ítem 27	0.622	0.0526	0.7649
	Ítem 28	0.5809	0.057	0.6871
	Ítem 29	0.6705	0.0664	0.6825
	Ítem 30	0.5124	0.0448	0.7469
Bienestar material	Ítem 31	0.4263	0.0924	0.555
	Ítem 32	0.5293	0.0686	0.5617
	Ítem 33	0.5653	0.0585	0.6723
	Ítem 34	0.5959	0.0614	0.6723
	Ítem 35	0.6693	0.069	0.674
	Ítem 36	0.8164	0.0848	0.6683

	Ítem 37	0.8381	0.0744	0.7516
	Ítem 38	0.7733	0.0616	0.8074
	Ítem 39	0.8097	0.0652	0.8021
	Ítem 40	0.8144	0.0755	0.7274
Bienestar psicológico laboral	Ítem 41	0.5381	0.064	0.6127
	Ítem 42	0.6803	0.0603	0.7675
	Ítem 43	0.5678	0.0571	0.7031
	Ítem 44	0.5166	0.0469	0.757
	Ítem 45	0.4279	0.0866	0.4008
	Ítem 46	0.5054	0.0706	0.5371
	Ítem 47	0.4866	0.0654	0.4556
	Ítem 48	0.4031	0.0693	0.0473
	Ítem 49	0.5108	0.0751	0.5183
	Ítem 50	0.4516	0.0474	0.6777
Relaciones con la pareja	Ítem 51	0.9662	0.0813	0.779
	Ítem 52	0.8565	0.0733	0.7715
	Ítem 53	0.904	0.0832	0.7319
	Ítem 54	0.7981	0.0779	0.6994
	Ítem 55	-0.0712	0.1065	-0.0531
	Ítem 56	-0.0129	0.0962	-0.0107
	Ítem 57	0.0191	0.107	0.0142
	Ítem 58	1.0135	0.0817	0.8018
	Ítem 59	0.8517	0.1078	0.5714
	Ítem 60	0.0651	0.0943	0.055
	Ítem 61	0.0896	0.1044	0.0683
	Ítem 62	0.0483	0.082	0.0469
	Ítem 63	0.9259	0.0877	0.717
	Ítem 64	0.8008	0.0774	0.7059
	Ítem 65	0.7141	0.075	0.6641

Nota: SE=error estándar

Finalmente, se establecieron los índices de ajuste para la escala (tabla 11), demostrando un adecuado ajuste para los indicadores de ajuste absoluto (SRMR = 0.09; RMSEA = 0.0498) y valores muy cercanos a los puntos de corte recomendados para los índices de ajuste incrementales (CFI = 0.836; TLI = 0.823), respecto a la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 4245$; $p < .05$) se debe analizar con cautela su valor, principalmente por el tamaño de muestra utilizado.

Tabla 11*Índices de ajuste para la estructura de la escala*

Comparativos		Errores		Ajuste	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	χ^2 (gl = 2009)	<i>p</i>
0.836	0.823	0.0978	0.0498	4245	< .05

4.3. Análisis descriptivo

En la Tabla 12 se observan los niveles de bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, relaciones con la pareja y general en la muestra estudiada según las normas percentilares proporcionadas por el instrumento original. Se destaca que para bienestar psicológico subjetivo, laboral y general más del 70% de los evaluados presentan niveles altos, mientras que para material y laboral la mayoría de las puntuaciones se concentran en el nivel medio, alcanzando valores cercanos al 50% en dicho nivel.

Tabla 12*Baremos de las subescalas y del instrumento en general*

Niveles	Bienestar psicológico subjetivo		Bienestar psicológico material		Bienestar psicológico laboral		Relaciones con la pareja		Bienestar psicológico general	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	2.29%	8	4.57%	0	0.00%	26	14.86%	4	2.29%
Medio	41	23.43%	92	52.57%	50	28.57%	86	49.14%	42	24.00%
Alto	130	74.29%	75	42.86%	125	71.43%	63	36.00%	129	73.71%
Total	175	100.00%	175	100.00%	175	100.00%	175	100.00%	175	100.00%

Nota: F = Frecuencia; % = Porcentaje

En la Tabla 13 se muestran los estadísticos descriptivos para las variables de estudio. Se destaca que todas las medias coinciden con los respectivos niveles que también alcanzan los puntajes más frecuentados presentados en la tabla anterior, esto es, la media para bienestar psicológico subjetivo es de 129 puntos, lo que pertenece al nivel alto para esta dimensión, situación similar se presentan para las medias de bienestar psicológico material (38.5 puntos, nivel medio), laboral (42.2 puntos, nivel alto), relaciones con la pareja (61.5 puntos, nivel medio) y general (271 puntos, nivel alto), niveles también presentes en la mayoría de evaluados según dichas variables. Así también, se evidencia que ninguna de dichas variables se distribuye de forma semejante a una función normal según la prueba Shapiro-Wilk ($p < .001$).

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de las puntuaciones de las subescalas y del instrumento en general

Estadísticos	Bienestar psicológico subjetivo	Bienestar psicológico material	Bienestar psicológico laboral	Relaciones con la pareja	Bienestar psicológico general
Media	129	38.5	42.2	61.5	271
Mediana	131	39	43	64	274
Moda	137	37	42	64	274
Desviación estándar	16	7.29	5.12	9.76	27.9
Mínimo	69	10	29	32	175
Máximo	150	50	50	75	325
Asimetría	-1.09	-0.594	-0.507	-0.87	-0.769
Curtosis	1.27	0.514	-0.427	0.189	0.487
Shapiro-Wilk	0.923	0.968	0.961	0.931	0.962
Sig (p -valor)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

4.4. Análisis comparativo

En la Tabla 14 se muestra el análisis comparativo entre las variables de estudio según el género de la muestra utilizando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. El análisis determina que no existen diferencias estadísticamente significativas para ambos grupos en

bienestar psicológico subjetivo, material y laboral, sin embargo, si se presentan para relaciones con la pareja y bienestar psicológico general.

Tabla 14

Comparación de tendencias centrales según género

Variable	Género	N	Media	U	<i>p</i>
Bienestar psicológico subjetivo	Masculino	130	129.7	2378	0.062
	Femenino	45	125.5		
Bienestar psicológico material	Masculino	130	39.2	2408	0.078
	Femenino	45	36.5		
Bienestar psicológico laboral	Masculino	130	42.2	2798	0.664
	Femenino	45	42		
Relaciones con la pareja	Masculino	130	63.5	1844	< .001
	Femenino	45	55.8		
Bienestar psicológico general	Masculino	130	274.6	2053	0.003
	Femenino	45	259.8		

En la Tabla 15 se muestra el análisis comparativo entre las variables de estudio según los intervalos de edades encontradas en la muestra utilizando la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis. El análisis determina que no existen diferencias estadísticamente significativas según la edad tanto para el bienestar psicológico en general como para ninguna de las dimensiones analizadas.

Tabla 15

Comparación de tendencias centrales según edad

Variable	Edades	N	Media	χ^2	gl	<i>p</i>
Bienestar psicológico subjetivo	21 - 25	7	128	13.3	9	0.148
	26 - 30	48	123			
	31 - 35	29	133			
	36 - 40	34	132			

	41 - 45	18	129			
	46 - 50	16	132			
	51 - 55	11	126			
	56 - 60	8	136			
	61 - 65	3	120			
	66 - 70	1	102			
<hr/>						
Bienestar psicológico material	21 - 25	7	36.1			
	26 - 30	48	36.8			
	31 - 35	29	40.1			
	36 - 40	34	38.5			
	41 - 45	18	40	13.3	9	0.149
	46 - 50	16	38.3			
	51 - 55	11	41.9			
	56 - 60	8	38.3			
	61 - 65	3	42.3			
	66 - 70	1	26			
<hr/>						
Bienestar psicológico laboral	21 - 25	7	39.6			
	26 - 30	48	41.4			
	31 - 35	29	42.8			
	36 - 40	34	42			
	41 - 45	18	41.6	11	9	0.278
	46 - 50	16	41.9			
	51 - 55	11	43.8			
	56 - 60	8	44.8			
	61 - 65	3	47.7			
	66 - 70	1	42			
<hr/>						
Relaciones con la pareja	21 - 25	7	57.4			
	26 - 30	48	60.6			
	31 - 35	29	63.1			
	36 - 40	34	64.5			
	41 - 45	18	62.6	13	9	0.163
	46 - 50	16	58.4			
	51 - 55	11	59.9			
	56 - 60	8	60			
	61 - 65	3	63.3			
	66 - 70	1	41			
<hr/>						
Bienestar psicológico general	21 - 25	7	262			
	26 - 30	48	262			
	31 - 35	29	279			
	36 - 40	34	277			
	41 - 45	18	273	12.5	9	0.188
	46 - 50	16	271			
	51 - 55	11	272			
	56 - 60	8	279			
	61 - 65	3	273			
	66 - 70	1	211			

En la Tabla 16 se muestra el análisis comparativo entre las variables de estudio según el ingreso familiar estimado mensualmente por la muestra utilizando la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis. El análisis determina que no existen diferencias estadísticamente significativas según el ingreso familiar estimado mensualmente para las dimensiones de bienestar psicológico material y laboral, sin embargo, sí existen dichas diferencias para bienestar psicológico subjetivo, relaciones con la pareja y general.

Tabla 16

Comparación de tendencias centrales según ingreso familiar

Variable	Ingreso familiar	N	Media	χ^2	gl	<i>p</i>
Bienestar psicológico subjetivo	Más de 2000 soles	73	132	8.49	3	0.037
	Entre 1501 a 2000 soles	39	126			
	Entre 1001 a 1500 soles	42	129			
	Menos de 1000 soles	21	122			
Bienestar psicológico material	Más de 2000 soles	73	40	4.2	3	0.24
	Entre 1501 a 2000 soles	39	37.7			
	Entre 1001 a 1500 soles	42	37.6			
	Menos de 1000 soles	21	36.6			
Bienestar psicológico laboral	Más de 2000 soles	73	42.7	1.92	3	0.59
	Entre 1501 a 2000 soles	39	41.7			
	Entre 1001 a 1500 soles	42	41.9			
	Menos de 1000 soles	21	41.7			
Relaciones con la pareja	Más de 2000 soles	73	64.2	8.78	3	0.032
	Entre 1501 a 2000 soles	39	61.2			
	Entre 1001 a 1500 soles	42	58.8			
	Menos de 1000 soles	21	58.4			
Bienestar psicológico general	Más de 2000 soles	73	279	11.26	3	0.01
	Entre 1501 a 2000 soles	39	266			
	Entre 1001 a 1500 soles	42	267			
	Menos de 1000 soles	21	259			

En la tabla 17 se muestra el análisis comparativo entre las variables de estudio según el estado civil de la muestra utilizando la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis. El análisis determina que no existen diferencias estadísticamente significativas según el estado civil tanto para el bienestar psicológico en general como para ninguna de las dimensiones analizadas.

Tabla 17

Comparación de tendencias centrales según estado civil

Variable	Estado civil	N	Media	χ^2	gl	<i>p</i>
Bienestar psicológico subjetivo	Casado	47	131	7.879	3	0.065
	Soltero	70	128			
	Conviviente	52	126			
	Divorciado	6	141			
Bienestar psicológico material	Casado	47	37.9	4.194	3	0.241
	Soltero	70	38.1			
	Conviviente	52	39			
	Divorciado	6	44			
Bienestar psicológico laboral	Casado	47	42.2	0.854	3	0.837
	Soltero	70	42.1			
	Conviviente	52	42			
	Divorciado	6	43.8			
Relaciones con la pareja	Casado	47	61.4	1.017	3	0.797
	Soltero	70	60.4			
	Conviviente	52	63.4			
	Divorciado	6	58.8			
Bienestar psicológico general	Casado	47	273	3.264	3	0.353
	Soltero	70	269			
	Conviviente	52	270			
	Divorciado	6	287			

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general de la presente investigación, se analizó el bienestar psicológico general en los colaboradores participantes, para ello se utilizaron los baremos recomendados en el manual del instrumento original (Sánchez-Cánovas, 2007), determinando que todas las variables tienen, en su mayoría, puntuaciones medias o altas, con casi todas las variables poseyendo menos del 5% de la frecuencia en niveles bajos, excepto por relaciones con la pareja que posee un 14.86%.

Primeramente, el bienestar psicológico subjetivo posee un 2.29% (4 sujetos) en nivel bajo, 23.43% (41 sujetos) en nivel medio y 74.29% (130 sujetos) en nivel alto; esto indica que, en su mayoría (97.72%) los colaboradores presentaron niveles altos o medios de cierta sensación de felicidad plena fuertemente vinculada a las emociones positivas, lo que se transforma en una percepción media o alta de bienestar subjetivo, teniendo en cuenta que dicho tipo de bienestar se presenta de forma específica en la etapa y momento concretos de la vida del individuo y, por ende, se ajusta a estos (Sánchez-Cánovas, 2007). Esto implica que los evaluados demuestran sentirse bien consigo mismos, ver el lado favorable de las cosas transmitir felicidad y emociones positivas a los demás, sentirse ilusionados, abiertos y optimistas, tener buena salud, valer tanto como los demás, disfrutar de sus comidas, de la compañía de otras personas y de la confianza en sí mismos, entre otros.

Para el bienestar psicológico material se presenta un 4.57% (8 sujetos) en nivel bajo, 52.57% (92 sujetos) en nivel medio y 42.86% (75 sujetos) en nivel alto; esto indica que, en su mayoría (96.43%) los colaboradores presentaron niveles altos o medios de satisfacción respecto a su posesión de bienes materiales significativos para ellos, evaluando la percepción subjetiva que tienen de la cantidad de posesiones que mantienen, algo relevante al momento de

promediar dichas percepciones con la escala general a fin de que la medida se congruente (Sánchez-Cánovas, 2007). Eso nos revela que los evaluados considera que pueden vivir con soltura y bienestar, sentirse afortunados de tener una vida calmada, con los medios necesarios para vivir de manera cómoda y tranquilos respecto a su situación económica de cara al futuro.

Para el bienestar psicológico laboral se identificó un 0% en nivel bajo, 28.57% (50 sujetos) en nivel medio y 71.43% (125 sujetos) en nivel alto; esto indica que, en su completitud (100%) los colaboradores presentaron niveles altos o medios de satisfacción con sus condiciones laborales y el contexto ocupacional, esto es altamente notable ya que autores tales como Argyle (1992), Benin y Nierstedt (1985) y Sánchez-Cánovas (2007) hallaron que el contexto laboral es un ambiente que proporciona predominantemente más insatisfacción que satisfacción. Los resultados encontrados nos revelan que los participantes consideran a su trabajo como una actividad creativa, variada y con varias fuentes de estimulación que da sentido a su vida, les permite aprender cosas nuevas y es interesante, proporciona afecto y apoyo, independencia e importancia, por lo que realmente disfrutaban de su trabajo.

Para las relaciones con la pareja se halló un 14.86% (26 sujetos) en nivel bajo, 49.14% (86 sujetos) en nivel medio y 36% (63 sujetos) en nivel alto; esto indica que, en su mayoría (85.14%) los colaboradores presentaron niveles altos o medios de satisfacción respecto a sus relaciones de pareja y a los recursos afectivos y/o sexuales que dicha pareja les proporciona, tomando en cuenta que dichos componentes forman una parte importante de una de las relaciones interpersonales más significativas, esta es, la relación sentimental de pareja (Sánchez-Cánovas, 2007). Los resultados nos revelan que los participantes mencionados experimentan adecuados niveles de deseo sexual y satisfacen dichos deseos con sus correspondientes parejas, algo que aún sigue ocupando un lugar importante en sus vidas,

manteniendo una sexualidad activa sin temor a expresar esos deseos, algo que los hace sentirse felices para con su pareja, además, se detalla que las decisiones que se toman en conjunto son generalmente armónicas y consensuadas.

Por último, según los puntajes globales, para bienestar psicológico general se determinó un 2.29% (4 sujetos) en nivel bajo, 24% (42 sujetos) en nivel medio y 73.71% (129 sujetos) en nivel alto; esto es acorde con los resultados previamente detallados y la conceptualización de las dimensiones y factores que conforman el bienestar subjetivo, dejando entrever el éxito que se ha alcanzado en los ámbitos individual, material, profesional y sentimental por parte de los colaboradores, con gran satisfacción en torno a lo que vivencian en múltiples ámbitos de su vida, siendo esto una medida importante y relevante de su felicidad, comodidad y complacencia con su existencia (Sánchez-Cánovas, 2007).

El bienestar psicológico, tanto en su forma global como en sus aspectos específicos, es sumamente complejo e importante ya que nos permite conocer y analizar el estado de satisfacción y felicidad en que se puede encontrar una persona o un colectivo humano, basándose en la evacuación de su autonomía, independencia, presencia de emocionalidad positiva y negativa, realización vital, desarrollo personal, bienestar en sus relaciones de pareja o interpersonales en general, etc. (Hernández et al., 2019; Moreta-Herrera et al., 2018; Orozco et al., 2020; Valerio & Serna, 2018; Veliz et al., 2018). Todos estos aspectos forman parte inherente de toda persona saludable y con el derecho de vivir una vida plena, basada en el respeto mutuo y la convivencia armónica, pero también en la individualidad sana y el crecimiento personal (Pineda & Chaparro, 2018).

Estos resultados pueden deberse a la aplicación de protocolos flexibles y menos estrictos que los aplicados por otras compañías, los cuales son altamente beneficiosos para el trabajo individual y la mantención de la vida personal independiente del trabajo, esa esta satisfactorio o no (Gálvez et al., 2012; Mingote et al., 2010; Mingote, & Núñez, 2011), lo que garantiza cierto grado de desarrollo personal que, combinado con las buenas condiciones organizacionales y profesionales que mantiene la empresa, redundan en una mayor satisfacción con la vida en general, felicidad, presencia de emociones positivas y, por último, una mayor demostración de bienestar psicológico general (Fernández, 2012; Otero & Gálvez, 2014).

Esto se condice con múltiples investigaciones tales como las realizadas por Rodríguez et al. (2007), Romero (2001), Chavarría (2019), Orozco et al. (2020), Gastañaduy (2013) y Amasifuen (2016) quienes igualmente encontraron niveles altos de bienestar psicológico en los colaboradores de las corporaciones involucradas, tanto en puntuaciones generales como en los factores específicos, revelando la presencia de mayor desarrollo individual, motivación, profesionalismo, expectativas sobre el futuro, dedicación, etc., concluyendo que esto se debe a la flexibilidad de sus protocolos y procesos empresariales, el adecuado clima organizacional, la retroalimentación constante y la remuneración justa o superior al promedio, lo que genera un ambiente de satisfacción y bienestar propio de quienes aplican estas estrategias.

Sin embargo, es necesaria más cantidad de investigación que sea capaz de vincular de forma experimental y/o estadística los diversos factores causales que puedan estar asociados al bienestar psicológico. La relevancia del bienestar psicológico dentro de las organizaciones es ampliamente conocida por sus efectos beneficiosos tanto en los trabajadores como en la organización (Fernández, 2012; Mesa-Fernández et al., 2019; Orozco et al., 2020; Otero & Gálvez, 2014; Romero, 2001), además, la investigación descriptiva y comparativa es crucial al

momento de hacer visibles las características de los colaboradores empresariales y permitir que los conformantes organizacionales puedan tomar mejores decisiones basadas en la evidencia científica (Bahamón et al., 2019; Mera-Lemp et al., 2019; Veliz et al., 2018), sin embargo, igual relevancia tiene la investigación científica experimental, ya que esta puede determinar las variables independientes gracias a la manipulación directa de las condiciones laborales y de los programas preventivos o promotores de la salud, alcanzando mayores grados de profundidad en el estudio del bienestar psicológico (Aguinaga et al., 2021; Morales et al., 2019; Tacca & Tacca, 2019).

Respecto al primer objetivo específico, se determinaron adecuadas propiedades psicométricas para el instrumento de manera general, tanto en aspectos relacionados a su confiabilidad ($\omega = 0.94$; $\alpha = 0.927$) y validez ($KMO = .824$, $p < .001$; $SRMR = 0.09$; $RMSEA = 0.0498$; $CFI = 0.836$; $TLI = 0.823$; $\chi^2 = 4245$; $p < .05$), destacando la adecuación dentro de los análisis de coherencia interna y adecuación muestral, así como de estructura factorial. Estos resultados son consistentes con los determinados por Amasifuen (2016), Millán & D'Aubeterre (2011), Sánchez-Cánovas (2007), Severino (2018) y Véliz (2012), quienes verificaron dicha coherencia, adecuación muestral y estructura factorial, acentuando la versatilidad del instrumento en diferentes tipos de muestras y poblaciones, con coeficientes alpha de Cronbach y omega de McDonald superiores a .80, y correlaciones ítem test superiores a .60, así como confirmaciones de la estructura factorial.

Respecto al segundo objetivo específico, se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico subjetivo según el ingreso familiar ($\chi^2 = 8.49$; $p = .037$), sin embargo, no se tuvieron los mismos resultados para los factores género ($U = 2378$; $p = .062$), edad ($\chi^2 = 13.3$; $p = .148$) y estado civil ($\chi^2 = 7.879$; $p = .065$). Esto indica que contar

con mayores ingresos económicos, no solamente por parte del colaborador específico, sino en la familia de forma general, coadyuva la presencia de emociones favorables vinculadas a la felicidad, el optimismo y la buena salud, lo que permite disfrutar de la compañía de otras personas, tales como familiares y amigos, y tener mayor confianza en sí mismo y en el futuro.

El factor monetario posee una relevancia indiscutible al momento de establecer el grado de satisfacción o bienestar que un individuo o colectivo pueda presentar en un momento determinado (Morales et al., 2019), más aún, las personas involucradas en puestos laborales tienden a generar importantes repercusiones sobre su grupo familiar (Otero & Gálvez, 2014) tales como incremento de la calidad de vida (Mingote & Núñez, 2011), aumento de las oportunidades de los demás miembros familiares (Orozco et al., 2020), mejoras en el acceso a bienes y servicios (Moreta-Herrera et al., 2018), asistencia sanitaria (Gálvez et al., 2012), formación y desarrollo familiar (Veliz et al., 2018), entre otros, lo cual redundando en una mejor percepción del bienestar subjetivo particular, por lo que, a mayor cantidad de ingresos, mayor probabilidad de acceder a los beneficios anteriormente descritos y, con ello, un incremento de las emociones positivas, el optimismo, la buena salud, la autoconfianza y el disfrute de dichas oportunidades (Chipantiza et al., 2021).

Respecto al tercer objetivo específico, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico material según el género ($U = 2378$; $p = .062$), edad ($\chi^2 = 13.3$; $p = .149$), ingreso familiar ($\chi^2 = 4.2$; $p = .24$) y estado civil ($\chi^2 = 4.194$; $p = .241$). Esto indica que el bienestar psicológico material es independiente de dichos criterios de comparación, algo que genera discrepancias con lo teóricamente establecido ya que se esperaría, por lo menos, cierto grado de dependencia respecto a la variable ingreso familiar ya que es esperado que a mayores ingresos en la familia exista también un mayor bienestar

psicológico a nivel material, sin embargo, algunos autores apuntalan que la cantidad de ingresos o la presencia de recursos monetarios no es el único factor que coadyuva o impide la satisfacción con los bienes materiales (Arocas, 1995; Calva, 2009; Martín, 2000; Medina et al., 2008).

Esto quiere decir que factores tales como la disponibilidad de recursos materiales (más que la simple acumulación monetaria), la estabilidad psicológica y emocional, el estado orgánico y la funcionalidad corporal, la disponibilidad de tiempo libre, la posesión de un espacio confortable, la red de apoyo para compartir los recursos, entre otros, pueden ser factores más relevantes al momento de comparar el bienestar psicológico material en particular, ya que dichas condiciones y/o recursos tangibles o intangibles son canalizadores más determinantes al momento de disfrutar de los bienes capitales (Rojas, 2009), la línea argumental implicaría que, además de la disponibilidad monetaria, se necesitan factores intermediarios que permitan disfrutar de los bienes materiales que dicha disponibilidad permite, siendo que dichos factores pueden ser aún más relevantes que la propia capacidad económica en sí (Gordillo, 2019; Mendoza-Mestanza, 2020; Pinzón, 2017). Por lo que se recomienda realizar más investigación multifactorial respecto a las comparativas realizadas en torno al bienestar psicológico material, a fin de determinar qué componentes específicos pueden generar distinciones significativas respecto a sus puntuaciones y dar cabida a modelos comparativos-explicativos que sean capaces de diferenciar y ponderar aquellos mecanismos que catalizan el bienestar en esta dimensión.

Respecto al cuarto objetivo específico, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico laboral según el género ($U = 2798$; $p = .664$), edad ($\chi^2 = 11$; $p = .278$), ingreso familiar ($\chi^2 = 1.92$; $p = .59$) y estado civil ($\chi^2 = 0.854$; $p = .837$).

Esto indica que el bienestar psicológico laboral es independiente de dichos criterios de comparación, algo que, igualmente, se contradice con lo teórico y empíricamente esperado para este nivel de investigación.

En particular, la literatura investigativa respecto a la satisfacción o bienestar psicológico laboral pondera a los individuos de sexo masculino como aquellos que están claramente más satisfechos y se encuentran más a gusto con sus condiciones laborales y organizacionales (Butler, 1997; Mazzei, 2013; Nogueira, 2007), esto debido a la interacción tradicionalista y la visión parcial que se tiene respecto a las diferencias de trabajo que se generan entre hombres y mujeres (Maruani, 2002), además de que el acoso laboral, la discriminación de los cargos, la segregación respecto a las responsabilidades, la consideración de menores capacidades y el menor prestigio empresarial están más presentes en mujeres que en hombres (Cebrián & Moreno, 2008; Gómez, 2001) por lo que esto debería generar menos satisfacción por parte de ellas. Sin embargo, también hay que destacar que esta no tiene por qué ser la realidad propia de todas las empresas, ya que sí existen empresas preocupadas por el ambiente propicio para ambos géneros (Maruani, 2000), algo que puede explicar las diferencias no significativas en este estudio al comparar el bienestar psicológico laboral bajo dicho factor (Benería, 1991; Gómez, 2011). Realmente la presencia de diferencias no significativas para el bienestar psicológico laboral respecto al género y los altos índices de bienestar en esta dimensión nos acercan a una realidad bastante positiva para la empresa, ya que esos altos índices de bienestar laboral no distinguen entre ambos géneros, revelando un contexto más igualitario e inclusivo para todos.

Respecto a su diferenciación en torno a la edad, generalmente la literatura establece que son los más jóvenes quienes tienden a experimentar mayor bienestar psicológico laboral que

aquellos más adultos (Aguirre & Cruz, 2020; Hirsch, 2020) debido a las recientes expectativas que poseen al momento de insertarse en el mercado laboral, así mismo, por la novedad de las experiencias, recursos e independencia que les provee la actividad laboral (Corica & Otero, 2018), por lo que se espera lo anteriormente descrito. Esta discrepancia entre estos datos y los encontrados en la presente investigación pueden deberse a las diferencias de los programas organizacionales aplicados, que ponderan ciertas características juveniles en sus procedimientos (Moral et al., 2018; Ordoñez-Carrasco et al., 2021) dando mucha mayor importancia a los trabajadores jóvenes, a veces, en desmedro de los trabajadores mayores, quienes pueden verse parcialmente excluidos de la interacción que se produce entre los más jóvenes (Planas, 2018; Valero-Oteo, 2019), algo que no se produce en la presente organización.

Igualmente, se recomienda realizar más investigación respecto a esta comparativa, teniendo especial énfasis en el tamaño muestral, a fin de que se pueda producir la generalización de los resultados y una mayor robustez de las pruebas estadísticas, algo que siempre presenta falencias, sin embargo, puede ser parcialmente mejorado a través de métodos de aleatorización y validez metodológica que nos ayudarían a corroborar los resultados.

Respecto al quinto objetivo específico, se hallaron diferencias estadísticamente significativas para las relaciones con la pareja según el género ($U = 1844$; $p < .001$) y el ingreso familiar ($\chi^2 = 8.78$; $p = .032$), por el contrario, no se encontraron los mismos resultados para los factores edad ($\chi^2 = 13$; $p = .163$) y estado civil ($\chi^2 = 1.017$; $p = .797$). Esto indica que son los varones quienes tienden a experimentar mayor bienestar en las relaciones con la pareja en comparación con las mujeres; así mismo, se evidencia que cuando los ingresos económicos son mayores, los participantes experimentan mayores niveles de bienestar en sus relaciones con la pareja.

La mayor satisfacción en los hombres respecto a las relaciones con la pareja puede deberse a las condiciones sociales favorables que generalmente están más presentes hacia los hombres, debido a la parcialización y brecha de género con la que aún hoy en día se están combatiendo desde diversas instituciones tanto públicas como privadas (Armenta-Hurtarte et al., 2012; Grimaldo, 2011). Esto no implica que sea la propia empresa la fuente de dichas disparidades, sino que se ha corroborado que socialmente los roles de género que se asignan a cada miembro de una pareja no son equitativos en la mayoría de los casos (Ramírez & Lee, 2012; Burín & Merler, 2007) es por ello que se debe trabajar en la promoción de la igualdad no solamente desde los centros laborales, sino desde ámbitos que escapan a éstos, como los gubernamentales, escolares, universitarios, etc. (Gallego & Barreiro, 2010; Rubio-Garay et al., 2015).

Con respecto al bienestar dentro de las relaciones con la pareja y su comparación según el ingreso familiar del evaluado, la investigación específica que es claro que, a mayor es el ingreso de un colaborador o de su grupo familiar, mayor es su satisfacción en sus interrelaciones en general, no solamente con su pareja (Ahumada et al., 2014; Pérez-Solís et al., 2016), ya que esto le permite disfrutar de otras condiciones que no podría sostener fuera de los niveles de ingresos en los que se encuentra (Ambriz-Mora et al., 2015; Calvillo et al., 2018) pudiendo contextualizar la relación sentimental dentro de parámetros de comodidad, placer y satisfacción intrínsecos a un mayor nivel y calidad de vida (Carrobles et al., 2011), estableciendo más metas en conjunto, disfrutando mejor de su sexualidad, gozando de mayor equilibrio, estabilidad y confianza financiera, y menos niveles de ansiedad sobre el futuro y, por ende, sobre la relación en sí (García et al., 2016).

Respecto al sexto objetivo específico, se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico general según el género ($U = 2053$; $p = .003$) y el ingreso familiar ($\chi^2 = 11.26$; $p = .01$), por otro lado, no se encontraron los mismos resultados para los factores edad ($\chi^2 = 12.5$; $p = .188$) y estado civil ($\chi^2 = 3.264$; $p = .353$). Esto indica que son los colaboradores del género masculino quienes experimentan una mayor realización y felicidad dentro de múltiples ámbitos de la vida, con mayor y mejor sensación de bienestar en contraste con las mujeres. Así mismo, se visualiza que dichas características positivas, tales como mayor nivel de felicidad y emociones positivas, comodidad, satisfacción con sus vidas y con su sentido vital, están más presentes en aquellos con mayores ingresos económicos familiares que aquellos que no los poseen.

VI. CONCLUSIONES

- Se evidenció que tanto la confiabilidad como la validez del instrumento son las adecuadas, con coeficientes omega superiores a .81 y coeficientes alpha superiores a .78, y correlaciones ítem-test en su mayoría superiores a .20; así mismo, cargas factoriales en su mayoría superiores a .40 y un adecuado ajuste al modelo (KMO = .824, $p < .001$; SRMR = 0.09; RMSEA = 0.0498; CFI = 0.836; TLI = 0.823; $\chi^2 = 4245$; $p < .05$).
- Se determinó que el bienestar psicológico subjetivo posee un 97.72% (171 sujetos) en nivel medio o alto, el bienestar psicológico material presenta un 96.43% (167 sujetos) en nivel medio o alto, el bienestar psicológico laboral posee un 100% (175 sujetos) en nivel medio o alto, las relaciones con la pareja presentan un 85.14% (149 sujetos) en nivel medio o alto y el bienestar psicológico general posee un 97.72% (171 sujetos) en nivel medio o alto.
- Se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico subjetivo según el ingreso familiar ($\chi^2 = 8.49$; $p = .037$), sin embargo, no se tuvieron los mismos resultados para los factores género ($U = 2378$; $p = .062$), edad ($\chi^2 = 13.3$; $p = .148$) y estado civil ($\chi^2 = 7.879$; $p = .065$).
- No se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico material según el género ($U = 2378$; $p = .062$), edad ($\chi^2 = 13.3$; $p = .149$), ingreso familiar ($\chi^2 = 4.2$; $p = .24$) y estado civil ($\chi^2 = 4.194$; $p = .241$).
- No se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico laboral según el género ($U = 2798$; $p = .664$), edad ($\chi^2 = 11$; $p = .278$), ingreso familiar ($\chi^2 = 1.92$; $p = .59$) y estado civil ($\chi^2 = 0.854$; $p = .837$).
- Se hallaron diferencias estadísticamente significativas para las relaciones con la pareja según el género ($U = 1844$; $p < .001$) y el ingreso familiar ($\chi^2 = 8.78$; $p =$

.032), por el contrario, no se encontraron los mismos resultados para los factores edad ($\chi^2 = 13; p = .163$) y estado civil ($\chi^2 = 1.017; p = .797$).

- Se hallaron diferencias estadísticamente significativas para el bienestar psicológico general según el género ($U = 2053; p = .003$) y el ingreso familiar ($\chi^2 = 11.26; p = .01$), por otro lado, no se encontraron los mismos resultados para los factores edad ($\chi^2 = 12.5; p = .188$) y estado civil ($\chi^2 = 3.264; p = .353$).

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar replicaciones de la presente investigación, utilizando diversos criterios comparativos que sean factibles tales como el lugar de residencia, la cultura, la familia, el nivel socioeconómico, etc., a fin de comprender más a profundidad el comportamiento del bienestar psicológico
- Realizar estudios comparativos entre las diversas áreas organizacionales que busquen proyectar los resultados aquí presentados en muestras con diversas funciones laborales.
- Realizar investigaciones con diseños metodológicos más robustos y complejos, tales como correlaciones y/o experimentales, a fin de determinar las relaciones entre las variables de análisis y tener mayor validez interna y externa.
- Realizar modelamientos estadísticos basados en los resultados aquí encontrados, que permitan analizar la interacción y modelamiento conjunto de los factores y subfactores implicados en el bienestar.
- Llevar a cabo investigaciones de naturaleza longitudinal a fin de analizar los presentes hallazgos a través de la dimensión temporal, utilizando diversas edades o periodos evolutivos de los sujetos.
- Proponer a los servicios de atención psicológica organizacional y a las gerencias tomar en cuenta estos hallazgos a fin de promover el bienestar psicológico en todas sus vertientes dentro de las áreas y grupos laborales más carentes de éste.

VIII. REFERENCIAS

- Aguinaga, Í., Herrero-Fernández, D., y Santamaría, T. (2021). Factor protector de las estrategias de afrontamiento y la cohesión de grupo sobre el bienestar psicológico ante situaciones de ansiedad competitiva en futbolistas. *Cuadernos de Psicología del deporte*, 21(1), 86-101.
- Aguirre, C. G. L., y Cruz, J. M. D. (2020). Intervención del profesional del trabajo social con personas jóvenes y adultas con alguna discapacidad. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, (9), 17-28.
- Ahumada, S., Lüttges, C., Molina, T., y Torres, S. (2014). Satisfacción sexual: revisión de los factores individuales y de pareja relacionados. *Revista hospital clínico universidad de Chile*, 25(1), 278-284.
- Alandete, J. G. (2013). Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles. *Salud y sociedad*, 4(1), 48-58.
- Alvarez, M. E., Rocha, M., Bayarre, H. D., y Almenares, K. (2014). Calidad de la atención al adulto mayor en el consultorio del Médico de la Familia. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(4), 388-401.
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar Psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
- Ambriz-Mora, M. I., Zonana-Nacach, A. A., y Anzaldo-Campos, M. C. (2015). Factores asociados a violencia doméstica en mujeres mexicanas vistas en primer nivel atención. *SEMERGEN-Medicina de Familia*, 41(5), 241-246.
- Amutio, A., Ayestaran, S., y Smith, J. C. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252.

- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. Methuen.
- Arias, C. J. (2015). *Red de apoyo social y bienestar psicológico en personas de edad*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Mar del Plata].
- Armenta-Hurtarte, C., Sánchez-Aragón, R., y Díaz-Loving, R. (2012). ¿De qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja? *Suma psicológica*, 19(2), 51-62.
- Arocas, R. L. (1995). *Los estilos de compra y la satisfacción del consumidor en el contexto de la psicología económica* [Tesis de doctorado, Universitat de València].
- Arráez, M. A. (2016). *Sentido de la vida y afectividad negativa en pacientes con ansiedad y depresión*. [Tesis de doctorado, Universidad Pontificia de Salamanca].
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Bahamón, M. J., Alarcón, Y., Cudris, L., Trejos, A. M., y Campo, L. (2019). Bienestar psicológico en adolescentes colombianos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 519-523
- Ballesteros, B. P., Medina, A., y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas psychologica*, 5(2), 239-258.
- Barrantes-Brais, K., y Ureña-Bonilla, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17(1), 101-123.
- Barrón, R. G., Castilla, I. M., Casullo, M. M., y Verdú, J. B. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*, 363-368.

- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Benatuil, D. (2003). El bienestar psicológico en adolescentes desde una perspectiva cualitativa. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, (3), 43-58.
- Benería, L. (1991). La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres (1). *Economía y sociología del trabajo*, (13), 23-35.
- Benin, M. H. y Nierstedt, B. C. (1985). Personality and happiness. *Personality and Individual Differences*, 1, 1093-1096.
- Burín, M., y Merler, I. (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. *Reflexiones sobre masculinidades y empleo. Cuernavaca: UNAM/CRIM*, 59-80.
- Butler, J. (1997). Sujetos de sexo/género/deseo. *Revista Feminaria*, 10(19), 109-125.
- Calva, J. J. (2009). *Satisfacción de usuarios*. Centro Universitario de Investigaciones.
- Calvillo, C., del Mar Sánchez-Fuentes, M., y Carlos Sierra, J. (2018). Revisión sistemática sobre la satisfacción sexual en parejas del mismo sexo. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9(2).
- Campos, J., Huertas, F., Colado, J. C., López, A. L., Pablos, A. P. C., y Pablos, C. (2003). Bienestar psicológico de mujeres mayores de 55 años. *Revista de psicología del deporte*, 12, 7-26.
- Cantus, D. S. (2011). Afectividad positiva y salud. *Enfermería Global*, 10(4).
- Carbonell, M. D. L. C. M., Marín, A. R., y Díaz, R. P. (2015). Afectividad negativa y positiva en adultos cubanos con sintomatología ansiosa, depresiva y sin trastornos. *Psicología desde el Caribe*, 32(3), 410-423.

- Carrasco, A. E. R., Brustad, R. J., y Mas, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista de iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 2(2), 31-52.
- Carrobbles, J. A., Guadix, M. G., y Almendros, C. (2011). Funcionamiento sexual, satisfacción sexual y bienestar psicológico y subjetivo en una muestra de mujeres españolas. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 27(1), 27-34.
- Castillo, E. F., Pérez, O. M., Abalo, R. G., y Peña, A. C. (2016). Afectividad negativa en estudiantes universitarios: un estudio exploratorio. *Ansiedad y estrés*, 22(1), 26-32.
- Castillo, I., y Molina-García, J. (2009). Adiposidad corporal y bienestar psicológico: efectos de la actividad física en universitarios de Valencia, España. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 26, 334-340.
- Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica* (1ª. ed.). Paidós.
- Casullo, M. M., y Solano, A. C. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68.
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.
- Cedeño, J. G. (2019). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores de la empresa comercializadora ventas Corp. SA*. [Tesis de bachillerato, Universidad Tecnológica De Bolívar].
- Celis, B. E. (2020). *Bienestar psicológico y actitudes maternas, en madres de una institución educativa pública del distrito de Reque, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
- Chavarría, M. G. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

- Chávez, U. (2006). *Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior*. [Tesis de maestría, Universidad de Colima].
- Chiclana, S., Castillo-Gualda, R., Paniagua, D., y Rodríguez-Carvajal, R. (2019). Salud mental, afectividad positiva y bienestar en prisión: un estudio comparativo entre jóvenes y mayores presos. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 21(3), 147-157.
- Chico, A., Carballar, L., Estévez, M., García-Viniegras, C. R. V., y Pernas, A. (2012). Factores que influyen en el bienestar psicológico de pacientes con artritis reumatoide. *Revista Cubana de medicina*, 51(1), 48-60.
- Chipantiza, P. X. P., Salcedo, D. R. N., y Falcón, V. V. (2021). Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. *Revista Cientific*, 6(19), 243-262.
- Choque, R. A., y Nina-Montero, C. A. (2019). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Corica, A., y Otero, A. (2018). Transiciones juveniles: un análisis sobre el vínculo educación y trabajo de jóvenes egresados de la educación obligatoria argentina. *Última década*, 26(48), 133-168.
- Cruz, M. L. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Cruz, V. M. (2014). *Bienestar psicológico y actitudes maternas en madres de hijos con necesidades especiales de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].

- De Lange, M., Constant, A., Garcia-Alvarez, D. D. J., D'Aubeterre, L. y Eugenia, M. (2014). Efecto de la inteligencia emocional y flujo en el trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(1), 207-228.
- Díaz J. F. y Sánchez-López, M. (2006). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales en estudiantes universitarios. *Psichotema*, 14(1), 100-105.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Díaz, L. P., Espinosa, L. M., y Luna, D. K. (2021). *Bienestar psicológico y relaciones interpersonales en trabajadores de una organización en Cúcuta*. [Trabajo de investigación del programa de psicología, Universidad Simón Bolívar].
- Donoso, V. M., y Almagiá, E. B. (2013). Personalidad resistente, estrés percibido y bienestar psicológico en cuidadoras familiares de pacientes con cáncer terminal. *Psicología y salud*, 23(2), 153-160.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Estramiana, J. L. Á., Gondim, S. M. G., Luque, A. G., Luna, A. D. F., y Dessen, M. C. (2012). Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: Un estudio comparativo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 5-16.
- Fernández, A. R., y Manrique-Abril, F. G. (2011). Agencia de autocuidado y factores básicos condicionantes en adultos mayores. *Avances en enfermería*, 29(1), 30-41.
- Fernández, F. (2012). *El tiempo y su administración efectiva*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica].

- Ferrada, L., y Zavala, M. (2014). Bienestar psicológico: adultos mayores activos a través del voluntariado. *Ciencia y enfermería*, 20(1), 123-130.
- Figueroa, M. I., Contini, N., Lacunza, A. B., Levín, M., y Suedan, A. E. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina). *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 21(1), 66-72.
- Gallego, Ó. M., y Barreiro, E. (2010). Análisis de los factores asociados a las relaciones de pareja homosexual (gays y lesbianas) en la ciudad de Bogotá. *Suma psicológica*, 17(1), 69-81.
- Gálvez, M., Mingote, C., Núñez, C., y Otero, C. (2012). *Guía de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario*. <http://hdl.handle.net/20.500.12105/5370>
- García, C. S., y Míguez, M. J. P. (2007). Labilidad emocional/afectividad negativa y regulación emocional en hijos de madres ansiosas. *Psicothema*, 19(4), 627-633.
- García, D., Hernández, J., Espinosa, J. F., y José, M. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana: una mirada desde el bienestar psicológico. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 39(2), 182-190.
- García, F. E., y Ilabaca, D. (2013). Ruptura de pareja, afrontamiento y bienestar psicológico en adultos jóvenes. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 11(2), 42-60.
- García, F. E., Castillo, B., García, A., y Castro, V. S. (2017). Bienestar psicológico. *Pensando Psicología*, 13(22), 41-50.
- García, F. E., Fuentes, R., y Sánchez, A. (2016). Amor, satisfacción en la pareja y resolución de conflictos en adultos jóvenes. *Ajayu órgano de difusión científica del departamento de psicología UCBS*, 14(2), 284-302.

- García, V. y González, I. (2000). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.
- García-Izquierdo, M., Esteban, B. L., García-Izquierdo, A. L., y Hernández, J. A. R. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 381-395.
- García-Layunta, M., Miguel, J. M. T., y Oliver, A. (2006). Modelo estructural para evaluar los predictores del bienestar psicológico en trabajadores del sector sanitario. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 9(2), 61-66.
- García-Viniegras, C. R. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 8(2), 1-20.
- García-Viniegras, C. R., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 586-592.
- García-Viniegras, V., Regina, C., y Porta, M. (2003). Climaterio y bienestar psicológico. *Rev Cub Obstet Ginecol*, 29(3).
- Gastañaduy, K. G. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Gaxiola-Villa, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias. *Journal of behavior, health & social issues*, 6(1), 79-88.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (63/64), 0123-140.
- Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.

- Gómez, M. M. N., Caycedo, C., Aguillón, M., y Álvarez, R. A. S. (2008). Calidad de vida y bienestar psicológico en pacientes adultos con enfermedad avanzada y en cuidado paliativo en Bogotá. *Pensamiento psicológico*, 4(10), 177-195.
- Gómez, M. M. N., Gutiérrez, R. M. V., Castellanos, S. A. O., Vergara, M. P., y Pradilla, Y. K. R. (2010). Evaluación de la calidad de vida y bienestar psicológico en pacientes postquirúrgicos con cáncer de tiroides. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2), 315-329.
- González, A., García-Viniegras, C., y Ruiz, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1140.
- Gordillo, A. R. (2019). *La satisfacción de los trabajadores en relación al trabajo que realiza recursos humanos respecto a la felicidad y bienestar laboral*. [Tesis de bachillerato, Universidad Siglo 21].
- Grimaldo, M. (2011). Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liberabit*, 17(2), 173-185.
- Hernández, L. F. B., Castillo, M. A. S., Hernández, R. A. B., y Sánchez, J. A. (2019). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Enseñanza e investigación en psicología*, 1(2), 244-251.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., y Baptista-Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hirsch, M. M. (2020). Jóvenes y proyectos de futuro: entre la educación superior y el trabajo en Cañuelas, Provincia de Buenos Aires. *Estudios Rurales*, 10(19), 13.
- Jiménez, M. G., Martínez, P., Miró, E., y Sánchez, A. I. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿están asociados a la práctica de ejercicio físico? *International journal of clinical and health psychology*, 8(1), 185-202.

- Jorquera, R., y González, S. (2021). Bienestar psicológico y sentimiento de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 25-36.
- Librán, E. C., y Piera, P. J. F. (2008). Variables cognitivas y afectivas como predictoras de satisfacción en la vida. *Psicothema*, 408-412.
- López, A. F., Rondón, J. M., Alfano, S. M., y Cellerino, C. (2012). Relaciones entre esquemas tempranos inadaptados y afectividad positiva y negativa. *Ciencias psicológicas*, 6(2), 149-173.
- Lopez, G. A. (2015). *Análisis de los niveles de bienestar psicológico en las madres durante el periodo neonatal*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato].
- López, M. I. (2019). *Bienestar psicológico y procrastinación laboral en trabajadores de una institución del sector público del distrito de Independencia, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Martín, C. R. (2000). *La satisfacción del usuario: Un concepto en alza*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Martínez, I. M. M., Esteve, E. B., Gumbau, S. L., y Gumbau, R. G. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales De Psicología/Annals Of Psychology*, 21(1), 170-180.
- Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria Editorial.
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Editorial Fundamentos.

- Mateo, C. M., Hernández, M. P., y Cabrero, R. S. (2019). El bienestar psicológico en la adolescencia: Variables psicológicas asociadas y predictoras. *European journal of education and psychology, 12*(2), 139-151.
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., y Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento psicológico, 14*(2), 101-112.
- Mazzei, C. (2013). Producción y Reproducción: la mujer y la división sociosexual del trabajo./Production and Reproduction: women and socio-sexual division of labor. *Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales, (8)*, 128-142.
- Medina, A., Gallegos, C., y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração pública, 42*(6), 1213-1230.
- Melgarejo, C. E. (2018). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la Municipalidad de Puente Piedra 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2020). Análisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador: Artículo de investigación. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR, 3*(6), 24-36. ISSN: 2737-6273
- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. D. L. Á., y Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35*(3), 227-236.

- Mesa-Fernández, M., Pérez-Padilla, J., Nunes, C., y Menéndez, S. (2019). Bienestar psicológico en las personas mayores no dependientes y su relación con la autoestima y la autoeficacia. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 115-124.
- Millán, A. C., y D'Aubeterre, M. E. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *CES psicología*, 4(1), 52-71.
- Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.
- Mingote, J. C., y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 239-262.
- Mingote, J. C., Pino, P. D., Gálvez, M., Gutiérrez, M., y Sánchez Alaejos, R. (2010). Utilidad preventiva del constructo "trastorno mental grave" en el ámbito sociosanitario. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56(221), 306-322.
- Molina-García, J., Castillo, I., y Pablos, C. (2007). Bienestar psicológico y práctica deportiva en universitarios. Motricidad. *European Journal of Human Movement*, 18, 79-91.
- Montero-Marín, J., Asún, S., Estrada-Marcén, N., Romero, R., y Asún, R. (2013). Efectividad de un programa de estiramientos sobre los niveles de ansiedad de los trabajadores de una plataforma logística: un estudio controlado aleatorizado. *Atencion Primaria*, 45(7), 376-383.
- Moral, J. C. M., Agustí, A. I., Delhom, I., Rodríguez, M. F. R., y Satorres, E. (2018). Bienestar subjetivo y psicológico: comparación de jóvenes y adultos mayores. *Summa psicológica UST*, 15(1), 18-24.

- Morales, M., y González, A. (2014). Resiliencia-Autoestima-Bienestar psicológico y Capacidad intelectual de estudiantes de cuarto medio de buen rendimiento de liceos vulnerables. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 215-228.
- Morales, N. E. Á., Hernández, L. A., y Lafuente, M. E. R. (2019). Bienestar psicológico y ansiedad rasgo-estado en miembros de parejas con infertilidad primaria. *Medimay*, 26(1), 75-87.
- Moreta-Herrera, R., López-Calle, C., Gordón-Villalba, P., Ortíz-Ochoa, W., y Gaibor-González, I. (2018). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en psicología*, 32(124), 112-126.
- Moriendo, M., De Palma, P., Medrano, L. A., y Murillo, P. (2012). Adaptación de la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de Córdoba: análisis psicométricos preliminares. *Universitas Psychologica*, 11(1), 187-196.
- Noa, P. (2014). *Entrenamiento de habilidades sociales y efecto en el bienestar psicológico de adolescentes trabajadores de la calle. Ayacucho, 2013*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
- Nogueira, C. M. (2007). As trabalhadoras do telemarketing no brasil: uma nova divisão sexual do trabalho. *Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara*, <http://www.aacademica.org/000-066/1315.pdf> (Zugriff: 03.04. 2016).
- Núñez, J. L., 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.
- Oblitas, L. A., Turbay, R., Soto, K. J., Crissien, T. J., Cortes, O. F., Puello, M. D. C., y Ucros, M. M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar

- psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113.
- Ojeda, F. J. R., Velasco, A. S., y Moyeda, I. X. G. (2011). Relación del bienestar psicológico, depresión y rendimiento académico en estudiantes de secundaria. *Psicología Iberoamericana*, 19(2), 27-37.
- Oliva, R. B. (2021). *Inestabilidad laboral y bienestar psicológico en trabajadores dependientes y autónomos de Córdoba*. [Tesis de bachillerato, Universidad Siglo 21].
- Ordoñez-Carrasco, J. L., Cuadrado-Guirado, I., y Rojas-Tejada, A. (2021). Adaptación al español de las escalas de derrota y atrapamiento en jóvenes adultos: propiedades psicométricas. *Terapia psicológica*, 39(1), 17-37.
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., y Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 25-30.
- Ortega, J. R., y Quispe, D. O. (2016). *Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Ortiz, J. B., y Castro, M. (2009). Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia: Contribución de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 15(1), 25-31.
- Otero, C., y Gálvez, M. (2014). Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(235), 392-405.
- Páramo, M. D. L. Á., Straniero, C. M., García, C. S., Torrecilla, N. M., y Gómez, E. E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento psicológico*, 10(1), 7-21.

- Paredes, J. L. (2020). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en trabajadores: una revisión sistemática de la literatura científica 2010-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
- Paris, L. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana].
- Pérez-Solís, G. T., Dávalos-Romo, M. T., y Rentería-Consección, J. (2016). Grado de satisfacción marital en relación a factores sociodemográficos. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 2(2), 171-187.
- Pierucci, N. A., y Luna, B. K. P. (2003). Relación entre estilos parentales, estilos de apego y bienestar psicológico. *Psicología y Salud*, 13(2), 215-225.
- Pineda, C. A., y Chaparro, R. A. (2018). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento psicológico*, 16(1), 45-55.
- Pinzón, L. F. (2017). Factores asociados a la pobreza subjetiva en Colombia: un estudio desde el enfoque de las capacidades y la economía de la felicidad. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (78), 11-57.
- Planas, J. (2018). El futuro de la relación entre educación y trabajo. La revolución digital en España. *Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, 157-186.
- Ramírez, M., y Lee, S. L. (2012). Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años. *Polis. Revista Latinoamericana*, (33).
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., y Rivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245.

- Rangel, J. V., y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275.
- Rivera-González, L. A., Jaimes-Higuera, V., Ortega-Aponte, D. T., Rincón-Pérez, L. M., y Rivera-Porras, D. (2018). Bienestar psicológico en el sector defensa. *Bienestar psicológico en las organizaciones*, 95.
- Robles, R., Morales, M., Jiménez, L. M., y Morales, J. (2009). Depresión y ansiedad en mujeres con cáncer de mama: el papel de la afectividad y el soporte social. *Psicooncología*, 6(1), 191-201.
- Rodríguez, I. (1998). *Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes trabajadores: una revisión del modelo demandas-control en función del género*. [Tesis de licenciatura, Universitat de València].
- Rodríguez, M. A. 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.
- Rodríguez, Y. R., y Berrios, A. Q. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 5(1), 7-17.
- Rodríguez-Carvajal, R., Méndez, D. D., Moreno-Jiménez, B., Abarca, A. B., y Van Dierendonck, D. (2010). Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico. *Psicothema*, 22(1), 63-70.
- Rojas, M. (2009). Economía de la felicidad. Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar. *El trimestre económico*, 76(303), 537-573.
- Romero, A. E., García-Mas, A., y Brustad, R. J. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), 335-347.

- Romero, E., y Valentín, S. (2015). *Satisfacción con la vida, Bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].
- Romero, J. M. (2001). Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública. *Arch. prev. riesgos labor*, 4(1), 17-23.
- Rosich, M., Aznar, F. C., y Alsinet, C. (2000). El bienestar psicológico de los preadolescentes. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 73-86.
- Rubio-Garay, F., Carrasco, M. Á., Amor, P. J., y López-González, M. A. (2015). Factores asociados a la violencia en el noviazgo entre adolescentes: una revisión crítica. *Anuario de psicología jurídica*, 25(1), 47-56.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55
- Ryff, C., y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Sanabria, M. J. (2019). *Relación entre motivación, bienestar psicológico y salud mental en los trabajadores de frigorífico metropolitano*. [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana].
- Sánchez, M., Blasco, J. R., Llor, B., García, M., y Sáez, M. C. (2002). Relación entre la calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana. *Mapfre medicina*, 13(4), 258-267.
- Sánchez-Cánovas, J. (2007). *Manual Escala de Bienestar Psicológico (2ª)*. TEA Ediciones S.A.

- Sánchez-López, D., León-Hernández, S. R., y Barragán-Velásquez, C. (2015). Correlación de inteligencia emocional con bienestar psicológico y rendimiento académico en alumnos de licenciatura. *Investigación en educación médica*, 4(15), 126-132.
- Sandoval, S., Dorner, A., y Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 6(24), 260-266.
- Sena, C. M., y Meléndez, J. C. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Revista Iberoamericana de Gerontología y Geriátrica, Geriatrika*, 22(3), 97-105.
- Severino, A. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala del Bienestar Psicológico en adultos de un Asentamiento Humano del distrito Veintiséis de Octubre*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Solano, A. C. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 43-72.
- Tacca, D. R., y Tacca, A. L. (2019). Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes de postgrado. *Revista de Investigación Psicológica*, (21), 37-56.
- Valerio, G., y Serna, R. (2018). Redes sociales y bienestar psicológico del estudiante universitario. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 19-28.
- Valero-Oteo, I. (2019). La transformación del trabajo en España desde los años setenta hasta hoy: una mirada generacional. *Studia Politicae*, (47), 45-70.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.
- Veenhoven, R. (1991). "Is happiness relative?" *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Velásquez, C., Montgomery, W., Montero, V., Pomalaya, R., Ch, D., y Velásquez CA, N. (2011). Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes

- universitarios sanmarquinos. *Revista De Investigación En Psicología*, 11(2), 139–152.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v11i2.3845>
- Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163.
- Veliz, A. L., Dörner, A. P., Soto, A. G., y Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56-64.
- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J., y Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266.
- Vivaldi, F., y Barra, E. (2012). Bienestar psicológico, apoyo social percibido y percepción de salud en adultos mayores. *Terapia psicológica*, 30(2), 23-29.
- Warr, P (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Yánac, E. (2019). *Bienestar psicológico y su relación con la calidad de vida en los trabajadores del Policlínico Policial de Moyobamba-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Yang, J., Tang, S., y Zhou, W. (2017). Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva. *Revista Argentina de clínica psicológica*, 26(2), 194-201.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y cultura*, (28), 09-41.
- Zubieta, E. M., y Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17, 277-283.

IX. ANEXOS

A

Anexo A. Matriz de consistencia descriptivo correlacional y descriptivo comparativo

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO
Bienestar psicológico en colaboradores del área de ventas en una empresa peruana	<p>Problema general ¿Cuál es bienestar psicológico de los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuáles son los aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico? - ¿Cuáles son las diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana? - ¿Cuáles son las diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?</p>	<p>Objetivo General Analizar el bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p> <p>Objetivos Específicos - Analizar los aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico. - Analizar las diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana. - Analizar las diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana. - Analizar las diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar</p>	<p>Hipótesis Generales Hi: Existe un alto bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana. Ho: No existe un alto bienestar psicológico en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existen adecuados aspectos psicométricos de la escala de bienestar psicológico. H2: Existen diferencias significativas según el género para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana. H3: Existen diferencias significativas según la edad para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general</p>	<p>VARIABLES en estudio</p> <p><i>Variable principal</i> Bienestar psicológico</p> <p><i>Variables comparativas</i> Género Edad Ingreso familiar Estado civil</p>	<p>Tipo de Investigación Descriptiva-comparativa</p> <p>Tipo de Diseño No experimental Transeccional Grupos de comparación Ex post facto</p> <p>Participantes Colaboradores del área de ventas de una empresa peruana</p>

	<p>- ¿Cuáles son las diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?</p> <p>- ¿Cuáles son las diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana?</p>	<p>psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p> <p>- Analizar las diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p>	<p>en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p> <p>H4: Existen diferencias significativas según el ingreso familiar para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p> <p>H5: Existen diferencias significativas según el estado civil para las variables bienestar psicológico subjetivo, material, laboral, en las relaciones con la pareja y general en los colaboradores del área de ventas en una empresa peruana.</p>		
--	---	--	--	--	--

Anexo B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. El objetivo de este estudio es evaluar el bienestar psicológico en una muestra de colaboradores de una empresa peruana.

Si usted desea participar en este estudio, se le solicitará realizar el llenado de una encuesta a fin de medir su bienestar psicológico, dicha encuesta no tomará más de 10 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación; por lo tanto, serán anónimas.

Esta investigación permitirá conocer las características del bienestar psicológico dentro de la empresa en la cual usted labora, con lo cual se podrá determinar los aspectos más relevantes de este y cómo se comparan respecto a parámetros como la edad, género, estado civil e ingreso económico familiar, por ello tu participación será muy valorada y apreciada.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto o desea mayor información, puede contactarse al siguiente correo XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. Asimismo, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Luego de haber recibido información de la investigación conducida por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, acepto participar voluntariamente. Reconozco que la información que proporcione en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del Participante

Fecha: