



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN EN
LIMA METROPOLITANA, 2024

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Quispe Romani, Judith Nataly

Asesor

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Del Rosario Pacherras, Orlando

Capa Luque, Walter

Lima - Perú

2025

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN EN LIMA METROPOLITANA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unfv.edu.pe:8080	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	1%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.urp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma	1%
	Trabajo del estudiante	
8	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
9	tesis.ucsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.upagu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
11	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl	1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN EN LIMA
METROPOLITANA, 2024

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y Psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en psicología
organizacional

Autora:

Quispe Romani, Judith Nataly

Asesor:

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

Jurado:

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Del Rosario Pacherres, Orlando

Capa Luque, Walter

Lima- Perú

2025

Pensamientos

“Jamás habría tenido éxito en la vida si no hubiera prestado a las cosas más pequeñas la misma atención y cuidado que a las más importantes”

Charles Dickens

"La vida no se trata de encontrarte a ti mismo, sino de crearte a ti mismo".

George Bernard

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a una persona muy importante, como lo es mi madre que desde siempre ha estado a mi lado, enseñándome e inculcando sus valores como la base de mi formación, con un amor único e incondicional que me motiva a seguir día con día. De igual manera a mi enamorado que con sus consejos, su tiempo y apoyo, ha sido un soporte fundamental en todo el proceso.

Así mismo agradezco a mi familia, seres queridos y amistades que con sus palabras, ejemplo y afecto me acompañan en cada momento, gracias por cada momentos vivido y consejo brindado.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la fuerza y valentía para seguir adelante, ayudándome a superar cada obstáculo y desafío puesto en mi camino; que hoy por hoy son los cimientos de la persona que soy y quiero llegar a ser. A mi familia, mi mamá, mis abuelitos, hermano, tíos y tía; que han estado y están a mi lado en cada momento importante de mi desarrollo personal. A mi enamorado que me motiva y apoya constantemente a creer en mí, incluso en los momentos más difíciles o en los que dudaba, gracias por ser mi compañero en esta aventura, llamada vida.

A mi Alma Máter, la Universidad Nacional Federico Villarreal, donde conocí a diferentes profesionales que fueron mis maestros y hoy mis colegas, que con la dedicación y enseñanza impartida fueron pieza clave en mi formación universitaria. A mi estimada asesora Dr. Elsa Carbonel, por su apoyo incondicional en las asesorías y absolución de dudas de mi investigación. Finalmente, un agradecimiento a mis amistades y a todas las personas que me apoyaron y dedicaron de su tiempo a orientarme, atender mis consultas y hacer posible que pueda concluir con este logro profesional. Muchas Gracias.

ÍNDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	2
1.1.2. <i>Problema general</i>	5
1.1.3. <i>Problemas específicos</i>	5
1.2. Antecedentes.....	6
1.2.1. <i>Antecedentes nacionales</i>	6
1.2.2. <i>Antecedentes internacionales</i>	9
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	12
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	12
1.4. Justificación.....	13
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	13
1.4.2. <i>Justificación metodológica</i>	13
1.4.3. <i>Justificación práctica</i>	14
1.5 Hipótesis.....	14
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	14
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i>	14
II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	15
2.1.1. <i>Modelos Teóricos del bienestar psicológico</i>	15
2.1.2. <i>Modelos Teóricos del Compromiso Organizacional</i>	19
III. MÉTODO.....	24
3.1. Tipo de investigación.....	24

3.2. Ámbito temporal y espacial.....	24
3.3. Variables.....	24
3.3.1. <i>Definición operacional</i>	24
3.4. Población y muestra.....	26
3.5. Instrumentos.....	27
3.5.1. <i>Escala de Bienestar psicológico para adultos (Bieps – A)</i>	27
3.5.2. <i>Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen</i>	28
3.6. Procedimientos.....	29
3.7. Análisis de datos.....	30
3.8. Consideraciones éticas.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. REFERENCIAS.....	48
IX. ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.....	25
Tabla 2. Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción.....	32
Tabla 3. Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción.....	33
Tabla 4. Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción según el sexo.....	34
Tabla 5. Niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción según el sexo.....	35
Tabla 6. Correlación del bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción.....	36
Tabla 7. Coeficiente de correlación de rho Spearman entre Compromiso organizacional y las dimensiones de Bienestar psicológico.....	37
Tabla 8. Coeficiente de correlación de rho Spearman entre Bienestar Psicológico y las dimensiones de Compromiso organizacional.....	38

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima metropolitana, 2024. Participaron 150 colaboradores de ambos sexos de entre 20 y 60 años, los cuales eran pertenecientes al área administrativa y de construcción. El muestreo fue aleatorio de enfoque cuantitativo y no experimental, debido a que en la selección no interviene el investigador; en la recolección de datos no se realiza la manipulación de variables, siendo esta de corte transversal, descriptivo-correlacional, puesto que se busca establecer la relación entre las variables compromiso organizacional y bienestar psicológico, la cual fue analizada por el programa SPSS versión 25. Se aplicó la Escala de Bienestar psicológico para adultos (Bieps – A) desarrollada por Dominguez (2014) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, en su última versión, en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en el año 2006. En el análisis descriptivo los datos evidenciaron que tanto bienestar psicológico y compromiso organizacional se encuentran representados en un nivel medio (37.9% y 40.5% respectivamente). En cuanto al análisis inferencial de correlación, se halló que el coeficiente rho de Spearman es de 0.19, lo cual indica la existencia de una correlación positiva, pero baja entre las variables, mientras que la significancia (p) con un valor de ($p < 0.05$), la cual determina que estadísticamente es una correlación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, las variables si tienen una correlación significativa, por lo que a mayor bienestar psicológico, mayor compromiso organizacional.

Palabras clave: bienestar psicológico, compromiso organizacional, colaboradores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment among employees of a construction company in metropolitan Lima, 2024. The participants were 150 male and female employees aged 20 to 60, working in the administrative and construction departments. Sampling was random, quantitative, and non-experimental, since the researcher was not involved in the selection process. Data collection was cross-sectional and descriptive-correlational. The aim was to establish a relationship between organizational commitment and psychological well-being. This relationship was analyzed using SPSS version 25. The Psychological Well-being Scale for Adults (Bieps – A) developed by Dominguez (2014) and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale, in its latest version, were applied in Mexico and Spain by Luis Arciniega and Luis Gonzáles in 2006. In the descriptive analysis, the data showed that both psychological well-being and organizational commitment are represented at a medium level (37.9% and 40.5% respectively). Regarding the inferential correlation analysis, the Spearman's rho coefficient was found to be 0.19, which indicates the existence of a positive, but low, correlation between the variables, while the significance (p) with a value of ($p < 0.05$), which determines that it is statistically significant correlation, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; that is, the variables do have a significant correlation, so the greater the psychological well-being, the greater the organizational commitment.

Key words: psychological well-being, organizational commitment, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto internacional, el bienestar psicológico se expresa en términos de salud mental que según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), lo define como “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollando todas sus habilidades, poder aprender, trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad”.

Lo cual, ha sido trastocado por un suceso sin precedente, a finales del año 2019, con el suceso de la pandemia a nivel mundial, donde aparto a las personas de su derecho básico y fundamental, como es la libertad; y siendo aún más específicos la del libre tránsito, por lo que no hubo país que no estableciera el estado de emergencia, hecho que prohíbe a toda persona salir de su hogar, manteniendo el confinamiento; cosa que termino afectando e influyendo de manera directa en el ámbito económico, político y social, y en cada individuo de forma particular.

En cuanto al impacto, en la salud mental de la población Latinoamericana, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, s.f.) nos indica que “La pandemia ha generado mayor necesidad de servicios de salud mental en un contexto donde previamente ya había una brecha en el acceso, por lo que es urgente abordar e impulsar la ampliación de los servicios de salud mental”. Y con ello, en la actualidad adentrándonos en los diferentes círculos en que se desenvuelve la persona; como es ámbito económico, que tuvo como desenlace a partir de la pandemia, muchos casos en que perdieron su trabajo o puesto laboral, siendo este su único medio de sustento de miles de familias, dejándolos prácticamente en la incertidumbre; además el sector laboral perdía la figura común del trabajo presencial al 100%, y ahora se enfrentaría

a un cambio en que surgirían los trabajos híbridos y virtuales. Es decir ambas variables de estudio se presentan en una actualidad pos-Covid', la cual es nueva en las distintas modalidades como se va presentando el trabajo, para una población que vienen desempeñándose por más de la mitad de los años de la edad que tiene a una forma de trabajo presencial dentro de las 48 horas semanales permitidos por ley, es entonces que en las diferentes empresas tanto privadas y públicas se enfrentan a una gran tarea de velar y conocer si sus colaboradores gozan del bienestar psicológico y en qué medida esta se expresa en su compromiso organizacional.

1.1 Descripción y Formulación del problema

En la actualidad, es de importancia considerar que las personas han ido adoptando nuevas formas de interacción con su medio; asumiendo y reconociendo una nueva etapa para la sociedad; con cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos; que permite a la población en la actualidad la libre toma de decisión en los ámbitos en que se desenvuelven; como es el panorama laboral que se enfrenta a una economía emergente, cargada de una alta competitividad organizacional, en la búsqueda del posicionamiento como líderes en su rubro; desde el colaborador y la propia organización.

Así el ámbito económico y por consecuencia el laboral que es parte de las organizaciones e instituciones, van desarrollando estrategias que no solo mantenga o incremente el número de consumidores, sino que estos se preparen para la captación de colaboradores que sean parte de la empresa y que estas empujen a un mismo objetivo de expansión y crecimiento organizacional, donde entra a tallar que tan preparadas están las empresas o si quiera han considerado como parte de su agenda anual el implementar políticas empresariales que generen calidad y bienestar laboral a sus colaboradores, que por

consecuencia estas sean recíprocas hacia los usuarios con el mejor de los referentes como son los trabajadores de la propia compañía. Es por ello que se reconoce a la persona como el recurso más valioso de la organización, y esta actúa en favor de mejorar las condiciones de trabajo, promover su bienestar y consigo el compromiso organizacional para con su empleador.

Es entonces, que la organización, debe ser el ambiente que promueve y permite al colaborador explotar su máxima capacidad y habilidad, y que este genere reconocimiento e identidad de la labor que realiza el colaborador como pieza única y fundamental para desempeñar dicha tarea; que logre que las metas propuestas a nivel de empresa sean asumidas como propias del trabajador; es por ello importante desarrollar estrategias y planes directamente enfocados que permitan capacitarse y crecer profesionalmente. Y si fuéramos a considerar en un panorama opuesto donde la organización más que promover, lo restringe, suprime o exige y no promueve un desarrollo, puede concluir en concepto de estancamiento y temporalidad por parte de su participación en la empresa, y con ello a niveles bajos en clima laboral, una alta rotación, falta de compromiso organizacional y en conjunto el bienestar laboral; y todo ello en repercusión o retraso para el logro de metas propuestas por la empresa. Es entonces que toda organización frente a los cambios constantemente en una realidad globalizada y de competencia constante debe estar preparada para dar a sus colaboradores la competitividad frente a otras de su mismo rubro y captar a profesionales que son talento en el negocio y la continuidad de quienes ya forma parte de la organización.

Siendo necesario en este panorama laboral conocer en qué medida los elementos como el Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional están manifestándose en los trabajadores y por consecuencia que pueden generar dentro del ambiente de trabajo, en base a

la perspectiva que genera la empresa en el colaborador a partir de interacciones no valorativas ni reconocidas, más que por el cumplimiento de un horario laboral y del pago de haberes por el cumplimiento de estas. Si bien es cierto el trabajo es un elemento necesario para la vida, esta también es una gran influencia en la salud y condición del individuo, y si esta atraviesa dificultades o estímulos que terminan por ser un ambiente hostil puede generar en la persona ser un elemento estresante, poniendo en riesgo el propio desempeño del colaborador.

En Noticias en Salud (2021) considera al empleo como:

Fuente de salud y bienestar, donde una persona que se desarrolla plenamente, que se siente realizada con las labores que lleva a cabo de manera profesional, es una persona mentalmente estable, al mantener una buena posición económica, favorecerá su propio bienestar psicológico.

Según Info Capital Humano (2022), indican que “el 55 % de los trabajadores peruanos quiere renunciar a su empleo, y según los especialistas en Recursos Humanos, un 31 % dura menos de un año en un empleo”, y que los principales motivos que llevan a tomar la decisión de renunciar es no tener posibilidad de crecimiento en un 39%, un mal sueldo en un 14% y el mal ambiente laboral en un 11%.

Así mismo Bonifaz (2022) quien es el Brand Manager de Bumeran dijo:

El mercado laboral es cada vez más competitivo, pero de la misma manera los trabajadores ahora son más exigentes con sus derechos laborales e incluso con sus beneficios, es por ello, que la retención de talento ha tomado gran relevancia en las empresas, brindando espacios de trabajo más interactivos, mayor flexibilidad y autonomía, mejor línea de carrera, y hasta preocupación por su desarrollo personal

(como se citó en Infobae, 2022).

Por lo tanto, se hace necesario investigar el nivel de compromiso organizacional y bienestar psicológico en los colaboradores de una organización, debido a que esta le permitirá tener un panorama real de la percepción del trabajador sobre la empresa donde es que labora y que proyección tiene respecto a su continuidad en la organización; a partir de lo cual de ser necesario se pueda implementar estrategias o políticas empresariales que generen bienestar laboral en los colaboradores en base al crecimiento profesional o llamado línea de carrera, asumiendo nuevos retos que pongan a prueba la capacidad del profesional, y reconocimiento entre sus congéneres y por consecuencia el incentivo económico en base a su desempeño, tiempo de servicio y obtención de logros; todo ello como parte de las metas a corto y largo plazo propuestas para el crecimiento de la compañía; así mismo en el ámbito social y económica se va reconocer en qué medida esto puede estar generando un mayor desempleo o menor rotación que no permite que haya una continuidad en el porcentaje de los que pertenecen a la población económicamente activa y desde lo social en las familias, y cuantos de sus miembros se encuentran temporalmente desempleados y la disminución de los ingresos que será asumida y ejerciendo mayor presión en quien si labora; es ahí donde entra a tallar la importancia de saber cómo actualmente interactúan ambas variables.

1.1.2. Problema General

¿Existe relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima metropolitana, 2024?

1.1.3. Problema Específico

- ¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa

del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?

- ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?
- ¿Existe relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?
- ¿Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

A nivel Nacional, en la ciudad de Lima se hayo el estudio realizado por Ccayo (2021), realizo una investigación para analizar el vínculo entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; que se desarrolló a partir de un estudio cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental de corte transversal. Con una población de estudio de un total de 115 trabajadores quienes formaron a su vez la muestra por ser un número manejable para la investigación. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), conocido como BIEPS-A (Adultos) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993), los cuales contaron con validez y confiabilidad en un nivel alto para ambas variables de forma correspondiente en un puntaje del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,861 y 0,775. Y en cuanto a la prueba de normalidad se aplicó el Shapiro de

Wilk, donde se obtuvo que el valor de sig. 0,000 menor a 0,05 por lo tanto, los datos son no paramétricas y se utilizaría el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,301, es decir una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,001. En conclusión, entre variables existe una correlación positiva y estadísticamente significativa.

Estrada y Quispe (2021), realizó una investigación que tuvo como fin determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021. De investigación básica de diseño no experimental, descriptivo correlacional con una muestra de 290 trabajadores, a los cuales aplico los instrumentos de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) de Casullo (2002), adaptado por Robles en 2020 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993), adaptado el 2016 por Figueroa. Procedieron a descargar los datos a formato Excel y posteriormente al SPSS Statistics 26.0. Los resultados que obtuvieron evidencio la existencia de una correlación positiva y significativa de efecto grande entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional con un ($\rho=.577^{**}$), a su vez, se halló un nivel alto de Bienestar Psicológico con 85.52% y un nivel medio de Compromiso Organizacional con 63.10%, lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la no correlación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación, lo cual indica que los participantes que se muestren con un alto bienestar psicológico estilan mostrar un buen compromiso organizacional.

Franco (2019) la presente investigación tuvo por objetivo encontrar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 250 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo. De estudio correlacional, de diseño descriptivo transversal,

donde se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de María Casullo, la cual consta de 4 dimensiones, aceptación/ control de situaciones, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos; y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. A partir del análisis y procesamiento de datos, en el SPSS IBM v.24, se obtuvieron resultados bajo el análisis Rho de Spearman ($p=0.008$) que existe una relación directa entre la dimensión aceptación/control de situaciones y el componente afectivo del compromiso organizacional; y en el análisis descriptivo previo, se encontró que la mayoría de docentes de instituciones educativas de Trujillo muestran un bienestar psicológico alto, es decir que tienen una óptima percepción sobre los logros alcanzados, sobre lo que hacen y pueden llegar a hacer. La distribución no normal determino aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman como estadístico de correlación; con la que finalmente se demostró que existe relación significativa y directa entre ambas variables.

Gallo (2020) realizo el presente trabajo con el fin de encontrar la correlación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en un total de 270 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, para lo cual considero utilizar la escala propuesta por María Casullo denominada Bienestar psicológico, que está dividida en 4 dimensiones y la escala propuesta por Meyer y Allen denominada Compromiso organizacional, siendo una investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño transversal donde se reúnen a todas las investigaciones en las cuales se utilizan encuestas para describir las poblaciones de estudio a partir de un muestreo no probabilístico, recolectando así los datos que fueron procesados para realizar el análisis correspondiente mediante el programa SPSS versión 25; donde aplicaría la prueba de normalidad se trabajó Kolmogorov-Smirnov, donde los resultados mostraron una

distribución anormal, mientras que para la correlación entre variables se trabajó con el estadístico Spearman (r_s) ($< .05$) obteniendo un puntaje de ($Rho=0.730$) donde se muestra que preexiste una correlación directa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Gutiérrez y Velasquez (2023), realizaron la siguiente investigación que tuvo por objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de distribución en Arequipa. La muestra fue de un total de 173 colaboradores con el puesto de ayudantes de reparto, la cual seleccionaron por un muestreo no probabilístico intencional. La presente investigación fue desarrollada a partir del enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño transversal no experimental, para lo cual utilizaron los siguientes instrumentos como Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. En cuanto al análisis de datos utilizaron el software estadístico SPSS, con la cual hallaron la correlacional de las 22 variables, donde se utilizaron estadísticos descriptivos e inferenciales al ser no paramétrico y Rho de Spearman para la correlación de las variables y sus dimensiones donde $\rho = .186$, $p = .021$ ($p < .05$), por lo cual determinaron la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre las dos variables, la cual arrojó que sus participantes presentaron niveles altos de bienestar psicológico y niveles medios de compromiso organizacional.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Mañas et al. (2007) investigó sobre la satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional, analizando minuciosamente el papel del compromiso en los trabajadores de la Administración pública y sus repercusiones. La muestra

estuvo conformada por 697 colaboradores, pertenecientes a 36 equipos, de entre 24 a 68 años de edad. El análisis de los datos se realizó mediante el estadístico SPSS 10; con método de estudio de tipo básico, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. Para lo cual se aplicaron instrumentos como el compromiso organizacional de Cook y Wall, la de Satisfacción Laboral de Brayfield y Rothe, la de Satisfacción por la vida y de Bienestar Psicológico de Goldberg. Como resultado se obtuvo que el compromiso organizacional guarda cierta relación con la satisfacción por la vida, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, siendo mayor la repercusión de la satisfacción laboral, en conclusión, se obtuvo resultados significativos con el compromiso organizacional en función de las otras variables de estudio, donde la mayor influencia se produce en la satisfacción laboral, seguido de la satisfacción por la vida y bienestar psicológico.

Blanco y Castro (2011) realizaron el Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. A partir del modelo de Compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen en 1997 que consta de tres componentes: afectivo, que refiere al apego emocional, compromiso de permanencia refiere al apego material, y el compromiso normativo, que es un sentimiento de obligación de permanencia. La presente investigación tuvo por objetivo comparar el nivel de compromiso organizacional entre madres y no madres, y entre los componentes cual destacaría más, en las colaboradoras de un banco de la ciudad de La Paz. La muestra consto de 62 participantes, para lo cual utilizaron el método descriptivo no experimental y transversal. A partir de haber aplicado la U de Mann, se concluye que los datos obtenidos como la $Z = -253$ con una $P = .517$, es decir se establece que no existe diferencia significativa entre los grupos de madres y no

madres en relación a su compromiso organizacional. En cuanto al análisis de los tres componentes de la variable se obtuvo que el tipo de compromiso que más prevalece en la población de madres, es el compromiso normativo la cual pudo ser gracias a los beneficios y políticas internas del banco.

Betanzos et al. (2006) desarrollo una investigación sobre el Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos, en una posición integradora ante las diferentes perspectivas de la variable compromiso organizacional con el objetivo de determinar si la aplicación de los instrumentos más utilizados permite hacer evidente las dimensiones que lo engloban. Aplicarían el Cuestionario OCQ de Mowday, Steers y Porter (1982) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), a una muestra compuesta por 233 colaboradores del sector público y privado. Los cuestionarios fueron aplicados de forma colectiva y procesada en el paquete estadístico SPSS para Windows, versión 13.0. El análisis comprendió por consistencia interna y validez de constructo, aplicarían la prueba t para el grado de discriminación de cada reactivo y para la validez de constructo se aplicó un análisis factorial de componentes principales y rotación varimax. Los resultados muestran cuatro dimensiones: identificación - implicación, compromiso afectivo, compromiso de continuidad (falta de alternativas) y compromiso normativo. Ambos cuestionarios aplicados en forma conjunta mejoran la medición del compromiso organizacional.

Böhrt, et al. (2014) investigo sobre la Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad; el presente trabajo busco profundizar sobre la evolución de ambas variables, para establecer las relaciones entre el Compromiso Organizacional y el Contrato Psicológico con variables como edad y antigüedad. Con una

muestra de 85 colaboradores de dos Compañías de seguro en la ciudad de La Paz. En conclusión, a partir del estudio se obtuvo que el vínculo de los colaboradores con sus organizaciones son relaciones dinámicas, es decir que resultan particularmente susceptibles al paso del tiempo. Es decir, los resultados mostraron que, a mayor edad, mayor grado de compromiso, expresada en mayor intensidad en el componente de continuidad. Así mismo a mayor antigüedad de estar laborando en la organización, la solidez inicial del contrato psicológico se deterioraba para (ambos tipos: Relacional y Transaccional) y esta solo se superados a los 7 años de antigüedad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024
- Describir los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024
- Determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024
- Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en

Lima Metropolitana, 2024

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se fundamenta en la necesidad, de reconocer, identificar y describir la relación del compromiso organizacional con el bienestar psicológico en las organizaciones vinculadas al sector construcción, puesto a que no se cuenta con estudios anteriores en esta población económicamente activa.

Siendo una de las áreas que día a día genera más puestos de trabajo de donde radica la importancia y el relieve de este trabajo, como un aporte y contribución, a la ciencia de la Psicología en el campo organizacional, ya que permitirá la obtención de datos y resultados, que den como punto de partida otros estudios que puedan servir de intervención en situaciones críticas donde los colaboradores sean capaces de manifestar su identidad con la organización, identificando puntos críticos e introduciendo elementos de cambio, planteando soluciones a realidades que podrían tener un impacto en el crecimiento y desarrollo de la empresa.

1.4.2. Justificación metodológica

En tal sentido se reitera el aporte que persigue la presente investigación para impulsar nuevos estudios que consideren las variables compromiso organizacional y bienestar psicológico en los diferentes sectores laborales, los mismos que benefician a los propios colaboradores y a todo el sistema. Finalmente, estos son los que experimentan la realidad de las organizaciones a las que pertenecen. Los hallazgos obtenidos ayudaran también a impulsar y proponer programas, planes, talleres o capacitaciones, que propongan y promuevan estrategias y alternativas orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales de la

población del presente estudio y otros que posteriormente se puedan dar, con las finalidad de generar compromiso en los colaboradores lo cual genere en ellos un estado psicológico de bienestar, que permita además mejorar sus condiciones laborales y de calidad de vida, que beneficie a la organización dándole sostenibilidad en el tiempo.

1.4.3. Justificación práctica

Así mismo, en un mediano plazo los colaboradores serán más competentes y estarán dispuestos a contribuir en el crecimiento y desarrollo de su organización, de igual modo el presente estudio no solo beneficiara a la población propuesta sino también a su entorno, generando mayor posicionamiento y presencia en el mercado, logrando que las transacciones sean dinámicas, ágiles y con menor costo posible; generando altos niveles de calidad en la producción.

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024

1.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana.
- Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana.

II. MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Modelos teóricos del bienestar psicológico

2.1.1.1. Seligman y la Teoría del Bienestar o Modelo PERMA.

Es Seligman uno de los pioneros en la Psicología Positiva, reconocida como nuevo enfoque y con raíces en la filosofía humanista, donde esta basa sus conceptos y estudios al bienestar de la persona; es decir a la experiencia máxima u optima que vive la persona, en referencia a sentimientos positivos, satisfacción, obtener numerosas gratificaciones de las fortalezas y utilizar estas al servicio de algo más elevado, en el afán de buscar el sentido de la existencia (Seligman, 2006, como se cita en Martinez, 2015, p. 14).

En otras palabras, es vivir plenamente la vida, con elementos que cumplen características como emoción positiva (placer y la comodidad), compromiso (conciencia de la tarea que se está haciendo), significado (componente objetivo), logros (ganancia de algo) y relaciones positivas con los demás.

2.1.1.2. Ryff y la Teoría del Bienestar Psicológico.

Ryff y Keyes (1995; como se cita en Castro, 2009) “establecen un modelo teórico de la psicología del Bienestar como resultado de sus investigaciones en diversas teorías sobre el desarrollo humano óptimo, funcionamiento mental positivo y ciclo de la vida” (p. 47).

A partir de un exhaustivo estudio y sobre su estudio de la eudaimonía aristotélica, concluye que el bienestar psicológico tiene 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento persona, con el que establece un Modelo Multidimensional del Bienestar.

A. Autoaceptación. Esta dimensión es la que hace referencia al reconocimiento de cualidades positivas y negativas, asumiendo desde nuestra forma de pensar, sentir y actuar; por lo que parte desde autoconocimiento para finalmente aceptarse a uno mismo.

B. Relaciones positivas. La presente dimensión hace referencia a la capacidad que tienen las personas al momento de formar vínculos de afectividad (amical) y de empatía que es referencia a su prójimo y como este percibe su realidad. Esas interacciones con otras personas que nos aportan bienestar y que son el mejor antídoto y el más fiable contra los contratiempos de la vida (Gomez, 2023).

C. Autonomía. Se define como la característica que opta una persona para determinarse como independiente, en la toma de decisiones, es decir que la persona tiene la capacidad y libertad de auto gestionarse y que esta no esté sujeta a la presión social a partir del uso de su propio criterio y análisis en las diferentes etapas de su desarrollo.

D. Dominio del entorno. Esta dimensión se entiende como la capacidad que toda persona tiene para estar en un lugar determinado y con las condiciones que el mismo considere, es decir el individuo analiza y evalúa el entorno que lo rodea para que pueda aprovechar lo que este le ofrece y satisfacer sus necesidades.

E. Propósito en la vida. “Hace referencia a la intencionalidad y sentido de dirección que tiene una persona para alcanzar las metas trazadas, es decir, un individuo que funciona

óptimamente es porque tiene objetivos” (Ryff y Keyes, 1995, como se cita en Gutierrez y Velasquez, 2013, p. 13).

F. Crecimiento personal. Es la dimensión donde la persona a través de las diferentes etapas del desarrollo humano, está interesado al logro de sus metas o sueños, asumiendo nuevas experiencias y retos que se les presenta a través del paso del tiempo invitando a la persona a la toma de decisiones enfocadas a la realización de estas mismas.

2.1.1.3. Teorías de la adaptación. Solano (s.f.; como se cita en Daza y Quintero, 2018) afirma que “la adaptación es la clave para atender la felicidad. Relacionarse con otra persona equivale a entender el lenguaje de los demás” (p. 31). Es decir que el individuo en el tiempo de su desarrollo o lugar donde se encuentre, podrá adaptar según las condiciones que tenga su medio, permitiéndole retornar a su nivel de bienestar previo, por lo que va depender más de la persona al relacionarse y las aspiraciones que tenga, y no en específico si el medio tiene las condiciones para su adaptación.

2.1.1.4. Definición conceptual de Bienestar psicológico. El bienestar psicológico, parte inicialmente del siglo xx definiendo a términos como felicidad, plenitud humana y bienestar subjetivo que se remonta a la Psicología Humanista representada por la pirámide de Abraham Maslow en el modelo de las necesidades humanas donde está se define por la cúspide de la jerarquía más alta denominada la autorrealización, que no es más que el máximo desarrollo o satisfacción alcanzado por la persona; así mismo a finales del siglo surge la psicología positiva, la cual fue definida por Seligman (1999; como se cita en Contreras y Esguerra, 2006):

Como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales

positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (p. 311).

Asimismo, se sabe que no existe un consenso al momento de definir al término Bienestar Psicológico; sin embargo, esta se puede entender como aquella idea o concepción de la persona en referencia al grado de su satisfacción, por lo dicho el constructo no se define en un ambiente o situación específico sino es la representación de cómo se siente la persona.

Chapoñan (2021a) se refiere al bienestar psicológico como la capacidad que tiene el individuo para percibir el grado de satisfacción, así como para integrarse positivamente con las experiencias que se construyen a través de su desarrollo. Por su parte, Casullo (2002; como se cita en Chapoñan, 2021b) “definió al bienestar psicológico como la percepción que un individuo posee sobre sus logros alcanzados y el nivel de satisfacción personal, proponiendo así cuatro dimensiones como la aceptación de sí mismo, vínculos, control de situaciones y proyectos” (p. 5).

García y González (2000) definió al bienestar psicológico como constructo que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social.

Ruiz (2023) redactó sobre el bienestar psicológico en la página del Instituto Europeo de Psicología Positiva como el reflejo del funcionamiento psicológico óptimo, en un balance entre las emociones positivas y negativas, es decir que por más que en algún momento suceda que predomine una emoción desagradable, ello no significa que afecte al bienestar emocional.

2.1.2. Modelos Teóricos del compromiso organizacional

Las teorías del compromiso organizacional se han ido desarrollando al paso de los años desde inicios de la década de los 60 hasta la actualidad; con los diferentes autores que han ido presentando sus teorías y que consta de ellas.

2.1.2.1. Teoría de Mowday, Porter y Steers. “El compromiso Organizacional para Mowday, Porter y Steers, es cuando el colaborador se identifica y se compromete con sus funciones para el logro de metas y objetivos propuestas por la organización” (Monday et al 1982, como se cita en Gonzalez y Anton, 1995, p. 90). Frente a ello, los teóricos proponen un modelo cuyos enfoques fueron clasificados en:

A. Enfoque afectivo-actitudinal. Indica que, en el ambiente organizacional de la empresa, el colaborador esta frente a diversos estímulos que puede influenciar en el individuo, como el salario, la responsabilidad, el tiempo de trabajo y demás; los cuales finalmente generan una identificación emocional con las metas de la empresa, asumiéndolos como propios.

B. Enfoque Instrumental. El presente enfoque asume que el colaborador toma la decisión por permanecer vinculado a la empresa siempre y cuando perciba beneficios. Es decir, a partir de que sea recompensado el colaborador este va direccionar sus decisiones para su permanencia.

C. Enfoque Sociológico. Se asume que el vínculo entre el colaborador y la organización se da en los procesos de dominación del colaborador. Es decir, el personal se relaciona con su medio a partir de las normas o reglas que todos adoptan con respecto al logro de metas y objetivos de la propia empresa.

D. Enfoque Comportamental. El enfoque considera al compromiso organizacional

como un vínculo que se manifiesta a través de actos o comportamientos consistentes del colaborador con la organización. Por lo que los individuos se comprometen en función de lo que implica al momento de sus acciones.

2.1.2.2. Teoría de Meyer y Allen. Por su parte, Meyer y Allen (1991; como se cita en Zayas y Baez, 2016) definieron al compromiso como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 2). A partir de esto, se concluyó que los colaboradores experimentan el compromiso en base a tres formas o dimensiones: en primer lugar, está el vínculo emocional con la organización (compromiso afectivo), en segundo lugar, el deseo de permanecer (compromiso de continuidad) y, por último, la obligación moral que siente el colaborador hacia la empresa (compromiso normativo). Las dimensiones del Compromiso Organizacional son:

A. Componente afectivo. Es el sentir o deseo del colaborador por permanecer y continuar en la organización, es decir existe la unión emocional que parte de la decisión de cada individuo como trabajador para quedarse en su lugar de trabajo.

B. Componente continuo. Se refiere al costo que puede representar si es que el colaborador se decide dejar la organización, ya que dejara de existir el vínculo de dependencia entre trabajador y empleador.

C. Componente normativo. Es en función al deber u obligación que el colaborador siente para permanecer o continuar en la organización. Es decir, parte de sentir una obligación moral por lo que “trabaja por cumplir con sus metas y las de la organización para evitar la desaprobación social, y esto es porque el colaborador siente la obligación de ser leal a la

organización, a diferencia del compromiso afectivo, donde él lo desea” (Saenz, 2021, p.10).

2.1.2.3. Teoría del Compromiso Becker. Becker (1960; como se cita en Betanzos et al, 2006) lo definió como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo” (p. 27). Es decir, el colaborador asume su continuidad en la organización poniendo de su fuerza de trabajo en la obtención de beneficios de parte de su empleador, mientras que irse de la empresa representaría una pérdida. Becker identificaría cinco dimensiones del compromiso organizacional, las cuales son:

A. *Compromiso con la Tarea.* Se entiende como aquel compromiso que tienen los colaboradores con las metas y objetivos que la organización ha establecido desde sus inicios, y en las involucra a sus trabajadores, para que estos lo adopten como suyos.

B. *Compromiso con el Grupo de Trabajo.* Hace referencia a la disposición de los colaboradores por trabajar en equipo con cada uno de los miembros de su área, y las otras que conforman la organización, en base al objetivo que se tiene como empresa.

C. *Compromiso con la Autoridad Organizacional.* Se entiende del compromiso que se establece entre el colaborador y la autoridad que ejerce las jefaturas en el lugar de trabajo partiendo del respeto y el cumplimiento que las directrices que establecen las empresas.

D. *Compromiso con los Objetivos y Metas Institucionales.* Este compromiso hace referencia a la misión, visión y valores definidas por la organización, las cuales se entiende que todo colaborador que desde ingresa a la organización va adoptando como suyas, ya que el mejor que nadie conoce desde dentro la realidad de la organización.

E. *Compromiso con la Organización.* Se entiende por compromiso con la organización como aquella que se da desde el colaborador a la organización, la cual se conoce como vínculo

emocional.

2.1.2.4. Definición conceptual de Compromiso Organizacional. El termino de Compromiso Organizacional, ha sido tratado por diferentes autores desde siglo XX con el Psicólogo Allport (1943, como se cita en Claure y Böhr, 2004) quien definiría al compromiso organizacional como “el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen” (p.1).

Así mismo surgieron autores como Becker en 1960, Mowday, Porter y Steers en el año 1982 quienes definieron al compromiso organizacional como el vínculo que se genera y nace desde el colaborador a la organización donde la labora, por lo que termina adoptando la meta y objetivo como propias.

De igual forma Kruse (2013, como se cita en Aldana et al., 2018) al retomar el concepto de compromiso lo relaciona con un “sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades y le sea más fácil recomendarle la organización a un amigo. Evidenciándose el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino la atracción” (p. 13).

Así mismo Bernal et al. (2021) define que el compromiso organizacional alude al vínculo que una persona siente hacia la organización donde labora, esforzándose por alcanzar los resultados esperados, al mismo tiempo que comparte la filosofía y valores institucionales. Es decir, el Compromiso Organizacional no es más que es el vínculo que establece el colaborador con su organización, desde la perspectiva del individuo que se considera y se identifica con la empresa donde actualmente labora.

Según Hurtado (2017) el compromiso organizacional también se entiende como “el

grado de lealtad y vinculación de los trabajadores con la organización. Además, genera la identificación de las metas y valores de los colaboradores con los de la organización, logrando alinear sus propios objetivos con los de la empresa” (p.1).

III. METODO

3.1 Tipo de investigación

El diseño de la presente investigación será de enfoque cuantitativo y no experimental, debido a que en la recolección de datos no se realiza la manipulación de variables, grupos o intervención de programas y/o talleres, siendo esta de corte transversal, descriptivo correlacional, puesto que se busca establecer la relación entre las variables compromiso organizacional y bienestar psicológico. (Hernández et al., 2014b)

Los datos serán tomados en un momento determinado para luego procesarlos mediante el análisis estadístico descriptivo e inferencial, para ello se utilizará el programa SPSS versión 25, que nos permitirá dar respuesta y comprobar la hipótesis formulada.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La recolección de datos de la presente investigación se llevará a cabo entre los meses de junio y julio del 2024 a los colaboradores de una empresa del sector construcción de Lima Metropolitana.

3.3 Variables

3.3.1. Variables de estudio

Las variables de estudio son el bienestar psicológico y el compromiso organizacional.

3.3.1.1. Definición conceptual de las variables. El bienestar psicológico según Casullo y Castro (2000) es la “auto aceptación de sí mismo, un sentido de propósitos o significado vital, el sentido de crecimiento personal o compromiso y el establecimiento de buenos vínculos personales” (p.45).

El compromiso organizacional definido por Meyer y Allen (1991, como se cita en Peña et al., 2016) como un “conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (p. 97). En las tres dimensiones que consideraron como Compromiso Afectivo (Deseo), Compromiso Normativo (Deber) y Compromiso de Continuidad (necesidad).

3.3.2. Definición operacional de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Dimensiones	Ítems
Bienestar Psicológico	Aceptación/control	2, 11 y 13
	Autonomía	4, 9 y 12
	Proyectos	1, 3, 6 y 10
	Vínculos psicosociales	5, 7 y 8
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	1,2,3,4,5 y 6
	Compromiso de continuidad	7,8,9,10,11 y 12
	Compromiso normativo	13,14,15,16,17 y 18

3.4. Población y muestra

La población de estudio está conformada por un total de 247 colaboradores, de una empresa de construcción de Lima Metropolitana, de ambos sexos, cuyas edades están en el rango de 20 a 60 años, pertenecientes al área administrativa y de construcción que actualmente se encuentran laborando.

3.4.1. Muestra

La muestra a analizar se determinó a partir de la aplicación de la “fórmula para poblaciones finitas” (Aguilar, 2005, p.4):

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

Valores estadísticos para determinar la muestra

N= 247; $Z\alpha = 1,96$; $p=0,50$; $q=0,50$; $e=0,05$

Sustituyendo los valores

$$n = \frac{247 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (247-1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} \quad n = 150$$

La muestra según la formula aplicada debería estar constituida por un total de 150 colaboradores.

3.4.2. Criterios de inclusión

- Colaboradores de género masculino y femenino.
- Colaboradores pertenecientes al área administrativa y de construcción.

- Colaboradores que actualmente se encuentran laborando.
- Edad de los colaboradores que oscila de 20 a 60 años.

3.4.3. Criterios de exclusión

- No ser colaboradores de la empresa de construcción.
- No están laborando actualmente en la empresa.
- No ser del área administrativa y de construcción.
- No tener la edad que oscila de 20 a 60 años.
- Los que no desean colaborar de forma voluntaria.

3.5. Instrumentos

Se utilizarán los siguientes instrumentos:

3.5.1. Escala de Bienestar psicológico para adultos (Bieps – A)

La evaluación de la variable Bienestar Psicológico se realizó utilizando la escala Bieps-A, que fue creada por Casullo (2002) y adaptada por Domínguez (2014a), el instrumento en mención está compuesto por las dimensiones de aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos. El tiempo de aplicación es de 10 minutos aproximadamente de forma individual o colectiva, la cual está conformada por un total de 13 preguntas de tipo Likert de 3 puntos que incluye las opciones de 1 (de acuerdo), 2 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y 3 (en desacuerdo), donde el puntaje mínimo alcanzado en la prueba es de 13 puntos y el máximo de 39 puntos; por lo tanto, para la obtención del resultado se procede a suma directa de los 13 ítems del test de bienestar psicológico. Respecto a la validez y confiabilidad del test, esta fue realizada por Domínguez (2014b) a partir de que desarrollo el Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un

enfoque de ecuaciones estructurales, donde utilizo el análisis exploratorio con rotación varimax en la cual se determina que el bienestar psicológico queda conformado por cuatro dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos; en relación a la confiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach obtuvo un total de 0,96 para la escala total son elevados ($\alpha > .80$). Y en el estudio de Robles (2020) demuestra la validez de contenido del test por mediante el coeficiente V de Aiken, el cual calculó los criterios de pertinencia, relevancia y claridad donde se aprecia que los ítems cumplen con evaluar la variable, con valores obtenidos entre 0,90 y 1,00, considerando el juicio de 10 jueces expertos, siendo un puntaje en el valor de $\geq 0,80$.

3.5.2. Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

La evaluación de la variable Compromiso Organizacional se procedió utilizando la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen del año 1997, en su última versión, la cual está conformada por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. La cual consta de un total de 18 ítems, con una duración de aproximadamente 15 minutos de aplicación individual o colectiva, de respuesta tipo Likert, con opciones que van desde el puntaje 1 al 7: (1) En fuerte desacuerdo, (2) En moderado desacuerdo, (3) En ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) En ligero acuerdo, (6) En moderado acuerdo y (7) En fuerte acuerdo. La aplicación del instrumento tiene un puntaje mínimo de 18 puntos y como máximo de 126 puntos. El presente instrumento fue adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en el año 2006 y así mismo Montoya en el 2014 en relación de la confiabilidad o fiabilidad obtuvo el alfa de Cronbach de 0.925, el cual representa una alta fiabilidad de la escala en una investigación sobre

la validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center en Perú. En cuanto a la validación del instrumento Arciniega y González (2006; como se cita en Pajuelo, 2019a) para hallar “la validez de constructo aplicaron el análisis factorial con rotación oblimín obteniendo la aprobación de las 3 dimensiones consideradas originalmente por Meyer y Allen” (p. 26), obteniendo la consistencia interna por cada dimensión con puntajes de 0.79 en compromiso afectivo, 0.77 en compromiso continuo y 0.72 en compromiso normativo, con lo cual demostraron la consistencia de la prueba.

Asimismo, en la investigación desarrollada por Pajuelo se realizó la validez de contenido de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen versión de Arciniega y Gonzales en docentes de colegios privados del distrito de Puente Piedra el cual se acudió a diez jueces expertos en el área (psicólogos de metodología, psicometría y psicología organizacional), los cuales concluyeron que la escala de compromiso organizacional utilizada es válida para su aplicación, y donde se realizó el análisis del coeficiente de V de Aiken (Pajuelo, 2019b, p.26).

3.6. Procedimientos

Para el presente estudio, se tendrá una primera reunión con el Gerente de RRHH y el jefe de RRHH, quienes a su vez tendrán una reunión con el Gerente General de la constructora, exponiendo la solicitud del estudio a realizar en la compañía y los resultados a obtener al finalizar la investigación. Por lo que una vez aprobada la solicitud se procederá a coordinar con cada Asistente de RRHH de las obras en ejecución que se encuentran en Lima Metropolitana. Los instrumentos se aplicarán entre los meses de octubre y noviembre, de manera colectiva y física, en los días sábados antes del término de sus labores, por lo que se procederá a citarlos

en la sala de capacitación donde se brindara la información acerca de los objetivos del presente estudio, de igual modo se solicitara el consentimiento a los participantes quienes serán informados acerca de la confidencialidad de los datos obtenidos, para ser parte de la evaluación, se les proporcionara la escala de evaluación de compromiso organizacional con 15 minutos para su desarrollo e igualmente con la escala de bienestar psicológico con 10 minutos para su desarrollo y culminación; en cada uno de los momentos en que se aplique las escalas se explicara de manera pausada y clara cada una de las instrucciones así como la forma de respuesta, una vez culminado ambos instrumentos se procederá a recoger cada uno de ellos y constatar el llenado correcto, para finalmente trasladar la información a una base de datos Excel.

3.7. Análisis de datos

El análisis de dato se realizará a través de la información recabada en la administración de los instrumentos psicológicos, donde en primer lugar se procederá a llenar una base de datos en el Excel para luego pasarlo al programa estadístico SPSS versión 25 y con ello aplicar la prueba de Shapiro Wilk para determinar si se utilizaría la estadística paramétrica o no paramétrica. Así mismo se aplicaría con la data del SPSS para hallar la estadística descriptiva con resultados que nos arrojen la frecuencia y porcentajes. Las medidas de tendencia central y la desviación estándar; mientras que para hallar la estadística inferencial se aplicaría el Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de cada una de las escalas mientras que para determinar la validez de constructo se aplicaría el Coeficiente de Correlación de Spearman (ρ) lo cual determinará si los ítems aportan a la variable de estudio. Una vez determinado la prueba paramétrica o no paramétrica de data recabada se aplicará la estadística de correlación

de manera correspondiente para determinar el objetivo del estudio que es saber si ambas variables tienen o no correlación entre ellas.

3.8. Consideraciones éticas

En la presente investigación prevalecerá el criterio ético de la privacidad y protección de datos del colaborador, por lo que se aplicará un consentimiento informado para la aceptación o denegación de su participación, como respaldo a su derecho de libre elección, por lo cual los participantes tendrán conocimiento del tema y objetivo que conlleva la aplicación de los instrumentos, gracias a su participación.

IV. RESULTADOS

Los resultados se muestran, partiendo con la descripción del análisis descriptivo y el análisis inferencial.

4.1 Análisis descriptivos

En la tabla 2, se representa la distribución de los niveles del bienestar psicológico, donde el nivel bajo obtuvo un 31.4%, el nivel medio un 37.9% y en el nivel alto un 30.7% del total de la muestra evaluada. Es decir que la distribución con mayor representatividad se encuentra en el nivel medio la cual nos lleve a considerar que los colaboradores no están experimentando niveles muy altos de bienestar, sino se encuentran en una zona intermedia o promedio de satisfacción, es decir que están relativamente satisfechos, con un puntaje medianamente adecuada pero no necesariamente excelente.

Tabla 2

Niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción

	<i>f</i>	%
Nivel Bajo	48	31.4
Nivel Medio	58	37.9
Nivel Alto	47	30.7
Total	153	100.0

En cuanto a los niveles del compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector de construcción se evidencia en la tabla 3, que el nivel bajo obtuvo un 30.7%, el nivel medio un 40.5% y en el nivel alto un 28.8% del total de la muestra evaluada. Es decir que la distribución con mayor representatividad se encuentra en el nivel medio la cual nos lleve a considerar que los colaboradores no están experimentando niveles muy altos de compromiso organizacional, lo cual indicaría que están moderadamente identificados con la empresa, por lo que en el momento en que se les pueda presentar otra oportunidad la tendencia sería mayor a no continuar laborando en su actual empleador.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional en colaboradores del sector construcción

	<i>f</i>	%
Nivel Bajo	47	30.7
Nivel Medio	62	40.5
Nivel Alto	44	28.8
Total	153	100.0

En la tabla 4, se observa las frecuencias y porcentajes de la muestra, la cual se analiza según sexo y nivel de bienestar psicológico, siendo el nivel medio donde se expresa mayor representatividad con un 37.9%, mientras que al analizar la variable según el sexo se tendrá puntajes muy variados, donde la mayor representación del bienestar psicológico se expresa en un 56.8% para los varones mientras que el puntaje de las mujeres es de 43.1%, mientras que el nivel bajo la representación es totalmente inversa para los varones el puntaje es de 39.5% y

para las mujeres de 60.4%; y para el nivel alto si bien el puntaje es algo mayor para los varones; se puede concluir que el bienestar psicológico no es totalmente satisfactorio por lo que pueda estar experimentando dificultades que no le permiten llegar a un nivel óptimo de bienestar.

Tabla 4

Niveles de bienestar psicológico en colaboradores del sector construcción según el sexo

Sexo				
Nivel	Hombre	Mujer	Total	%
Nivel Bajo	19	29	48	31.4
Nivel Medio	33	25	58	37.9
Nivel Alto	22	25	47	30.7
Total	74	79	153	

En la tabla 5, se presenta la frecuencia y porcentaje de los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción según el sexo, donde el 51.63% representa a las mujeres y el 48.37% representa a los varones que participan en la muestra, en cuanto a los niveles se visualiza que las mujeres tienen un porcentaje mayor a la de los varones tanto en el nivel medio y alto con valores de 51.6% y 54.5 % respectivamente, lo cual nos lleva a la conclusión de que el compromiso organizacional esta mayormente expresado en las mujeres y que esta al parecer puede indicaría que los colaboradores están moderadamente conectados con su empleador.

Tabla 5

Niveles de compromiso organizacional en colaboradores del sector construcción según el sexo

	Sexo		Total	%
	Hombre	Mujer		
Nivel Bajo	24	23	47	30.7
Nivel Medio	30	32	62	40.5
Nivel Alto	20	24	44	28.8
Total	74	79	153	

4.2. Análisis Inferencial

El resultado del análisis inferencial sirve para determinar la correlación de las variables de estudio, con la aceptación o rechazo de la hipótesis general:

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024.

Hi: Existe relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024.

En la Tabla 6, se aprecia que el coeficiente rho de Spearman es 0.19, lo cual indica la existencia de una correlación positiva, pero baja entre las variables, mientras que la significancia (p) con un valor de ($p < 0.05$), determina que estadísticamente es una correlación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula; es decir que, a mayor bienestar psicológico, mayor compromiso organizacional.

Tabla 6*Correlación del bienestar psicológico y compromiso organizacional*

	Bienestar Psicológico	
	Rho	p
Compromiso organizacional	0.19	0.018

Nota. rho= coeficiente de correlación de Spearman- Brown

Nota. $p < .05$ existe correlación significativa**; r^2 = tamaño de efecto; Rho= coeficiente de correlación de Spearman.

En la tabla 7, se observa una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía ($p=0.036$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe una correlación, que revela que, aunque podría existir una tendencia a considerar que los colaboradores que perciban mayor puntaje en la dimensión de autonomía a porta a la variable compromiso organizacional; mientras que en las otras dimensiones si bien la relación sigue siendo una correlación positiva, pero baja y en el caso del coeficiente de correlación es no significativa (0.453, 0.211 y 0.427) ya que el ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula que indica que la no existencia de la relación de las dimensiones de bienestar psicológico (aceptación/control, proyectos y vínculos psicosociales) respectivamente.

3) ¿Existe relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?

Tabla 7

Coeficiente de correlación de rho Spearman entre Compromiso organizacional y las dimensiones de Bienestar psicológico

Compromiso organizacional		
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Aceptación/control	0.061	0.453
Autonomía	0.170	0.036
Proyectos	0.102	0.211
Vínculos psicosociales	0.065	0.427

En la tabla 8, se observa que todas las dimensiones de la variable compromiso organizacional tienen una relación positiva, mientras que en el caso del p valor las dimensiones del compromiso de continuidad y compromiso normativo son (0.022 y 0.035) respectivamente, la cual refiere que son estadísticamente significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se podría considerar que ambas dimensiones aportan a la variable bienestar psicológico, es decir que su relación es directamente proporcional; mientras que en la dimensión compromiso afectivo el coeficiente de correlación es no significativa ($p=0.070$) ya que ($p<0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la dimensión y la variable bienestar psicológico.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de rho Spearman entre Bienestar Psicológico y las dimensiones de Compromiso organizacional

Bienestar psicológico		
	<i>Rho</i>	<i>p</i>
Compromiso afectivo	0.147	0.070
Compromiso de continuidad	0.185	0.022
Compromiso normativo	0.170	0.035

V. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos con la aplicación del estadístico SPSS versión 25, se realizó el análisis psicométrico para la confiabilidad de los instrumentos de ambas variables, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que mide la consistencia interna y fiabilidad de ambos instrumentos, donde los resultados del Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1; teniendo como resultado para la escala de bienestar psicológico un puntaje de $\alpha=0,72$ y la de compromiso organizacional un $\alpha=0,92$ siendo la interpretación el alfa de Cronbach que un puntaje adecuado para la confiabilidad de las escalas es de 0,70 a más, la cual se considera una consistencia interna aceptable; es decir que con los valores obtenidos, podemos concluir que el alfa de la escala bienestar psicológico y compromiso organizacional indican una consistencia interna aceptable, evitando posibles sesgos en los resultados, lo cual es reforzado por Del Carpio y Joels (2024) en su investigación sobre la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores en Lima, Perú donde indica que el α hallado fue de 0.819, lo cual indica una alta consistencia interna; mientras que para Domínguez (2014c) al aplicar la escala de bienestar psicológico de Casullo, el $\alpha=0.966$, es una alta consistencia interna y es un puntaje mayor al que se obtuvo en los resultado lo cual puede ser debido a que las edades de la muestra en la que se aplicó oscilaba de 16 y 44 años con una media de ($M=20.8$), mientras que nuestra muestra apunta a colaboradores de edades que oscilan de 20 a 60 años.

En referencia al análisis exploratorio en las variables, se realizó la operación del coeficiente de Kolmogórov-Smirnov (K-S), donde se halla el valor del “ p ”, para determinar si

la muestra tiene una distribución normal o no, donde se obtuvo los resultados de $p=0,000$ en caso del bienestar psicológico y $p=0,001$ para la variable compromiso organizacional, por lo que se concluye que ambas variables al ser menor ($p<0.05$), no tiene una distribución normal de los datos, rechazando la hipótesis nula (distribución normal) y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se utilizará estadísticas no paramétricas para efectuar el análisis correspondiente del coeficiente de correlación de Spearman.

En cuanto al objetivo general de la investigación, se halló el coeficiente rho de Spearman, que nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, con una correlación significativa ($p = 0.018$) y de tipo positiva entre bienestar psicológico y compromiso organizacional ($Rho = 0.19$), la cual nos permite concluir que, a mayor bienestar psicológico, mayor compromiso organizacional, siendo directamente proporcional. Como en Cespedes (2025) que en su investigación concluyo que el bienestar psicológico “influye positivamente en el compromiso organizacional y actúa como un factor mediador en diversas dinámicas organizacionales, incluyendo el apoyo percibido, la inteligencia emocional, la cultura organizacional y el liderazgo transformacional” (p.1). Es por ello que la importancia de que las empresas conozcan el porcentaje o el número de colaboradores que manifiestan tener un bienestar psicológico en su centro de labores y aquellos en que el nivel sea bajo ya que de esa manera se tiene datos reales que permiten una intervención pronta que evite que el personal manifieste situaciones como insatisfacción, desgano y finalmente la desvinculación de la empresa, por lo cual se debe considerar “estrategias que promuevan entornos laborales saludables, priorizando el bienestar psicológico como un determinante clave para el fortalecimiento del compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial”. En cuanto a

la revisión de otras investigaciones como la de Rodríguez (2024) halló que en una cadena de restaurantes del distrito de Miraflores al analizar la correlación de las variables de bienestar psicológico y compromiso organizacional, a partir del empleo de la prueba de correlación de Rho Spearman resulta en una “correlación positiva y débil (Rho de Spearman = 0.092) siendo no significativa ($p=0.344$), lo cual les permitió rechazar la hipótesis general que postula la correlación entre las variables” (p. 56). Mientras que en la investigación desarrollada por Purisaca (2022), sobre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de EsSalud – Lambayeque, realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk en ambas variables, donde se obtuvo una significancia de 0,000, y dado que este valor fue menor a (0,05), concluyendo que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para hallar “la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional, donde obtuvieron un coeficiente de 0.408 que indicó una correlación positiva moderada estadísticamente significativa” (p.17).

Con lo hallado en la presente investigación y demás, es pertinente que tanto profesionales en la carrera u otros, puedan considerar los aportes que se presenta al realizar el análisis correspondiente en sus propias organizaciones en pro de validar similitud o no en los resultado; que les permita obtener datos propios para generar propuestas que se enfoquen en evitar o superar puntos de inflexión que los colaboradores van percibiendo en su centro de labores; la cual les permita promover el cuidado del bienestar psicológico y fomentar el compromiso organizacional desde primer vínculo laboral con el colaborador.

Así también, se analiza y concluye los resultados obtenidos por cada objetivo específico planteado; siendo el primero, la descripción de los niveles de bienestar psicológico en los

colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, donde se halló que el nivel bajo obtuvo un 31.4%, el nivel medio un 37.9% y en el nivel alto un 30.7% del total de la muestra evaluada, por lo cual la distribución con mayor representatividad se encuentra en el nivel medio la cual nos lleva a considerar que los colaboradores no están experimentando niveles muy altos de bienestar, sino se encuentran en una zona intermedia o promedio de satisfacción. Mientras que los resultados hallados en la investigación desarrollada por Gutierrez y Velasquez (2023a) sobre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución en Arequipa donde los resultados por dimensión fueron en “general predomina el nivel alto con el 52%, seguidamente el nivel elevado con el 39%, finalmente el nivel moderado con 7% y el nivel bajo con el 2%” (p.33), pues se menciona que el “bienestar psicológico da lugar a una valoración positiva que tiene toda persona sobre sí misma, lo que conlleva a mantener relaciones sociales saludables, tomar decisiones haciéndose responsable de las consecuencias” (Casullo, 2002, como se cita en Cuellar, 2024, p. 65).

En cuanto al segundo objetivo específico consiste en la descripción de los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, el nivel bajo obtuvo un 30.7%, el nivel medio un 40.5% y en el nivel alto un 28.8% del total de la muestra evaluada. Es decir que la distribución con mayor representatividad se encuentra en el nivel medio la cual nos lleve a considerar que los colaboradores no están experimentando niveles muy altos de compromiso organizacional, lo cual indicaría que están moderadamente identificados con la empresa, por lo que pueden estar considerando otras oportunidades de trabajo; ya que donde se encuentran no se sienten

identificados con la meta de la compañía. Cabe indicar que, en la búsqueda de investigaciones con resultados similares no se halló un planteamiento contradictorio, sino lo contrario es decir que los resultados se mostraban con mayor incidencia dentro del nivel medio, sin negativa a encontrarse en un nivel alto como lo desarrollo Gutierrez y Velasquez (2023b) en su investigación sobre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución en Arequipa donde las dimensiones de la variable compromiso organizacional “predomina el nivel medio representando un 54%, nivel bajo representando un 26% y finalmente un nivel alto con 20%” (p.34).

Mientras que para el tercer objetivo específico se requería determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, donde se halló la relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía ($p=0.036$) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe una correlación, que revela que, aunque podría existir una tendencia a considerar que los colaboradores que perciban mayor puntaje en la dimensión de autonomía a porta a la variable compromiso organizacional; mientras que en las otras dimensiones si bien la relación sigue siendo una correlación positiva, pero baja y en el caso del coeficiente de correlación es no significativa (0.453, 0.211 y 0.427) ya que el ($p<0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula que indica que la no existencia de la relación de las dimensiones de bienestar psicológico (aceptación/control, proyectos y vínculos psicosociales) respectivamente. Mientras que al revisar otras investigaciones los resultados no fueron similares como en el estudio desarrollado por Paucar y Ventura (2024) que trata sobre el bienestar psicológico y compromiso

organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, donde los resultados indicaban que el coeficiente de correlación de Spearman, presenta grado de relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional “es rho: -0,101, lo que significa que hay una correlación negativa muy débil, con una significancia de (0.018), menor que 0.05, con lo cual se puede determinar que hay una relación inversa y significativa entre las variables” (p.101), por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, la cual indica que no existe una relación directa entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos. Otra de las investigaciones revisadas arrojo que Jimenez (2024) desarrollo su estudio sobre Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja donde obtuvieron resultados de “relación directa de grado bajo entre la dimensión autoaceptación ($r=0,222$, $p=0,015$), Relaciones Positivas ($r=0,353$, $p<0,001$), Autonomía ($r=0,271$, $p=0,003$) y propósito en la vida ($r=0,332$, $p<0,001$) con la variable compromiso organizacional, confirmando la relación de las dimensiones del bienestar psicológico” (p. 20).

Así mismo para el cuarto objetivo se buscó determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, se observa que todas las dimensiones de la variable compromiso organizacional tienen una relación positiva, mientras que en el caso del p valor las dimensiones del compromiso de continuidad y compromiso normativo son (0.022 y 0.170) respectivamente, la cual refiere que son estadísticamente significativa por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se podría considerar que ambas dimensiones aportan a la variable bienestar psicológico, es decir que su relación es

directamente proporcional; mientras que en la dimensión compromiso afectivo el coeficiente de correlación es no significativo (0.070) ya que el ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula que indica que no existe relación alguna entre la dimensión y la variable bienestar psicológico. Y como último punto se halló la representatividad de ambas variables según el sexo donde se obtuvo que para la variable bienestar psicológico se observa las frecuencias y porcentajes de la muestra, la cual se analiza según sexo y nivel de bienestar psicológico, siendo el nivel medio donde se expresa mayor representatividad con un 37.9%, mientras que al analizar la variable según el sexo se tendrá puntajes muy variados, donde la mayor representación del bienestar psicológico se expresa en un 56.8% para los varones mientras que el puntaje de las mujeres es de 43.1%, mientras que el nivel bajo la representación es totalmente inversa para los varones el puntaje es de 39.5% y para las mujeres de 60.4%; y para el nivel alto si bien el puntaje es algo mayor para los varones; se puede concluir que el bienestar psicológico no es totalmente satisfactorio por lo que pueda estar experimentando dificultades que no le permiten llegar a un nivel óptimo de bienestar. Y en cuanto a la variable de compromiso organizacional, se presenta la frecuencia y porcentaje de los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción según el sexo, donde el 51.63% representa a las mujeres y el 48.37% representa a los varones que participan en la muestra, en cuanto a los niveles se visualiza que las mujeres tienen un porcentaje mayor a la de los varones tanto en el nivel medio y alto con valores de 51.6% y 54.5% respectivamente, lo cual nos lleva a la conclusión de que el compromiso organizacional esta mayormente expresado en las mujeres y que esta al parecer puede indicaría que los colaboradores están moderadamente conectados con su empleador.

VI. CONCLUSIONES

6.1. De acuerdo con el objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva, baja y significativa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector de construcción en Lima ($\rho = 0.19$).

6.2. La confiabilidad de la escala bienestar psicológico (Alpha 0.72) tienen un índice aceptable y la escala de compromiso organizacional (Alpha 0.92) tienen un índice que se considera una consistencia interna muy alta.

6.3. En cuanto a la descripción de los niveles de bienestar psicológico se halló que predomina el nivel medio con una 37.9%, seguido del nivel bajo con un 31.4% y por último el nivel alto con un 30.7%.

6.4. En cuanto a la descripción de los niveles del compromiso organizacional se halló que predomina el nivel medio con una 40.5%, seguido del nivel bajo con un 30.7%, y por último el nivel alto con un 28.8%.

6.5. Hay una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía ($p=0.036$) de la variable bienestar psicológico, donde se rechazará la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que existe una correlación.

6.6. Hay una relación positiva, en dos de las dimensiones del compromiso organizacional, las cuales son la del compromiso de continuidad y normativo (0.022 y 0.035) respectivamente, la cual refiere que son estadísticamente significativa con la variable bienestar psicológico por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica una correlación.

6.7. En cuanto a la variable bienestar psicológico y el sexo se obtuvo que la mayor representación se expresa en un 56.8% para los varones en el nivel medio mientras que el puntaje de las mujeres es de 60.4% en el nivel bajo, se puede concluir que el bienestar psicológico no es totalmente satisfactorio para las mujeres mientras que el caso de los varones se expresa en un nivel intermedio que puede ser porque se está experimentando dificultades en ambos sexos que no le permiten llegar a un nivel óptimo de bienestar psicológico.

6.8. Las mujeres tienen un mayor porcentaje en la variable compromiso organizacional a la de los varones tanto en el nivel medio y alto con valores de 51.6% y 54.5 % respectivamente, lo cual nos lleva a la conclusión de que esta mayormente expresado en las mujeres y que esta al parecer serían los varones que están moderadamente conectados con su empleador.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. En base al resultado y conclusión obtenidos sobre la correlación de la variable bienestar psicológico y compromiso organizacional, se recomienda que para las posteriores investigaciones se pueda considerar una mayor muestra e instrumentos de otros autores, para evidenciar si estas tendrían una alta correlación entre sí.

7.2. Respecto a la variable de bienestar psicológico, se recomienda que, si el nivel medio y el bajo son los predominantes, se pueda considerar realizar un programa o taller de intervención que englobe los puntos a considerar para una mejora de la variable en los colaboradores.

7.3. Respecto a la variable de compromiso organizacional, se recomienda que como el mayor porcentaje la obtuvo el nivel medio y seguido del nivel bajo, se realice un programa o taller en la empresa que involucre planes de mejora para con los colaboradores.

7.4. Realizar un taller de bienestar psicológico, enfocados en las dimensiones de aceptación, proyectos y vínculos psicosociales; fomentando la integración promoviendo un ambiente laboral positivo, reduciendo el estrés, aumentando la productividad y el desarrollo personal de los colaboradores.

7.5. Realizar un taller de compromiso organizacional, enfocado en la dimensión de compromiso afectivo; que fomente la conexión emocional y la identificación de los colaboradores con la organización, que lleva a referir a una motivación propia del colaborar hacia la compañía, con la contribución activa del éxito empresarial.

7.6. Se recomienda a la organización y al área de gestión humana, desarrollar e incorporar talleres, capacitaciones o metodologías, que permitan y motiven a los colaboradores el cuidado de

su salud mental y con ello su bienestar psicológico; logrando finalmente el compromiso organizacional que toda empresa considera en sus colaboradores.

7.7. Se recomienda a los futuros investigadores tomar en cuenta la presente investigación, para la realización de mayores estudios en el ámbito profesional como lo son los centros de labores de cada persona; para la comprensión y el entendimiento de la importancia de intervenir en las organizaciones en busca de lograr óptimas condiciones en que los colaboradores se pueden desenvolver, en base un bienestar psicológico y el compromiso organizacional.

VIII. REFERENCIAS

- Arciniega, L. y González, L. (2006). *¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional?* Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006;jsessionid=A3CA842D5518864D4B5ED6689832964C?sequence=1>
- Ascencios, N. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional de colaboradores del Hospital de Supe en tiempos de pandemia, Barranca, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86562?show=full>
- Aroa, R. (2023). *Bienestar Psicológico: ¿Qué es y cómo conseguirlo?* Instituto europeo de psicología positiva. <https://www.iepp.es/bienestar-psicologico/>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Basualdo, M. (2023). *Bienestar psicológico y Engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Alicia.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_42e9dc52d9591a4a9f1521a332b131/Details

Bidegaray, M. (2022). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88699>

Blanco, M. y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana*, 9(2), 215-233. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545464002>

Bernal et al. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194&lng=es&tlng=es.

Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>

Böhrt, R., Solares, L. y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la Antigüedad. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana*, 12 (1), 33-63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545457001>

Cuellar, P. (2024). *Bienestar psicológico y personalidad proactiva en personal de Salud de una clínica privada de Lima, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_ac00b49deb284b7320c5ffbefff96c4e/Details

Céspedes, L. (2025). *Relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en empresas públicas y privadas*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/22739>

Ccayo, J. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73306>

Crisostomo, M. (2022). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa de energía eléctrica en Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104015>

Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>

Chapoñan, M. (2021). *Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

Repositorio institucional USAT.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4371/1/TIB_Chapo%
c3%blanPalaciosM
aria.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4371/1/TIB_Chapo%c3%blanPalaciosM aria.pdf)

Claure, M. y Böhr, M. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. *Universidad Católica Boliviana Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83.
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-
21612004000100008&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lang=es)

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 311-319.
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*, 18(1), 35-68.
<https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>

Del Carpio, L. y Joels, A. (2024). *Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/21154>

Daza, M. y Quintero, D. (2018). *Bienestar psicológico del adulto mayor institucionalizado en la ciudad de Bucaramanga y Floridablanca*. Repositorio institucional UNAB.

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/379/2018_Tesis_Maria_Fernanda-Daza_Quintero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862014000100003&lang=es

Estrada, D. y Quispe, L. (2021). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89894>

Franco, G. (2019). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37654>

Francoise, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>

Gallo, A. (2020). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45731>

- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23525>
- Gomez, Y. y Ponce, C. (2021). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61357>
- Gómez, R. (2023). *Relaciones Positivas*. Instituto Europeo de Psicología Positiva. <https://www.iepp.es/relaciones-positivas/>
- Gutiérrez, P., Velasquez, O. y Gianina, J. (2023). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de distribución en Arequipa*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d29d84a3-064e-4364-b799-aa47a277d826/content>
- García, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar Psicológico su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>
- Gonzalez, L. y Anton, C. (1995). *Dimensiones del Compromiso Organizacional. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nueva Tecnología*. Europea.

https://www.europeana.eu/bg/item/2022712/lod_oai_gredos_usal_es_10366_125406_ent0

González, B., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>

Gutiérrez, O. y Velasquez, J. (2013). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución en Arequipa*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional UCSM.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d29d84a3-064e-4364-b799-aa47a277d826/content>

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. *McGraw Hill España*, 1(6), 1-589. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del Compromiso Organizacional. Una visión de implicación, según Meyer Y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura] Repositorio institucional PIRHUA.
<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/d3741fa8-ca0d-462d-9834-e2e4f7711b6d/content>

- Infobae (2022). *Síndrome de Burnout motiva al 47% de trabajadores a buscar cambiar de empleo en Perú*. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/11/24/sindrome-de-burnout-motiva-al-47-de-trabajadores-a-buscar-cambiar-de-empleo-en-peru/>
- Jimenez, S. (2024). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal administrativo de un hospital de Rioja*. 2023. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135194/Jimenez_DSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional UPC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_85949d2590ac55efcffffa94c67fa7d84/Details
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19 (3), 395-400. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Martínez, F. (2015). *Relación entre el ingreso económico y el bienestar psicológico en los docentes de los centros educativos de escuelas públicas y colegios privados ubicados en la zona metropolitana de San Salvador y La Libertad*. [Tesis de maestría, Universidad Dr. José Matías Delgado]. Repositorio institucional Universidad Dr. José Matías Delgado. <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2893/1/0002241-ADMAEMR.pdf>

Noticias en Salud (2021). *La importancia de un empleo para la estabilidad emocional.*

<https://www.noticiasensalud.com/salud-mental/2021/10/07/la-importancia-de-un-empleo-para-la-estabilidad-emocional/>

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022). *Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta.* [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)

[strengthening-our-response](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Boletín Desastres N. 131. Impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de la población.* [https://www.paho.org/es/boletin-desastres-](https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-impacto-pandemia-covid-19-salud-mental-poblacion)

[n131-impacto-pandemia-covid-19-salud-mental-poblacion](https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-impacto-pandemia-covid-19-salud-mental-poblacion)

Paucar, M. y Ventura, M. (2024). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuacho, 2023.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Alicia.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_6e0be7bf497d321c407b5135250593](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_6e0be7bf497d321c407b5135250593ba/Details)
[ba/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_6e0be7bf497d321c407b5135250593ba/Details)

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). *El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas.* Revista Internacional

Administración & Finanzas. [https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-](https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf)
[2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf](https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf)

Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018.*

[Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Purisaca, A. (2022). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de EsSalud – Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97355>
- Robles, S. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47825/Robles_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez, J. (2024). *Bienestar psicológico y Compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio institucional SJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/d750ea2e-1c29-4d9a-ae76-c42635ee3d6b>
- Ruiz, A. (14 de abril de 2023). Bienestar psicológico: ¿Qué es y cómo conseguirlo? Instituto europeo de psicología positiva. <https://www.iepp.es/bienestar-psicologico/>
- Saenz, S. (2021). *Estudio del Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Fundación en Chile*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zayas, P. y Báez, R. (2016). *Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista*. Ciencias Holguín. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable de estudio		Tipo de Investigación
Compromiso Organizacional y Bienestar Psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	¿Existe relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima metropolitana, 2024?	Determinar la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	Existirá relación significativa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	Bienestar Psicológico	Aceptación y control	Cuantitativo
	Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Autonomía	Tipo de Diseño
					Proyectos	
	¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector	Describir los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector	—		Vínculos psicosociales	Descriptivo - Correlacional

construcción en Lima Metropolitana, 2024?	construcción en Lima Metropolitana, 2024				
¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?	Describir los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	—	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	—
¿Existe relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?	Determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	Existirá relación significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima metropolitana.		Compromiso de continuidad	

	¿Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024?	Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima Metropolitana, 2024	Existirá relación significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa del sector construcción en Lima metropolitana.		Compromiso normativo	
--	--	---	---	--	----------------------	--

Anexo B: Escala de Compromiso Organizacional

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo su opinión acerca de la compañía para la que trabaja, marque con un aspa o cruz para expresar su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala. Así mismo indicamos que no hay respuestas buenas o malas, todas son válidas.

1	2	3	4	5	6	7
En fuerte desacuerdo	En moderado desacuerdo	En ligero desacuerdo	Indiferente	En ligero acuerdo	En moderado Acuerdo	En fuerte acuerdo

Nº	ENUNCIADO	1	2	3	4	5	6	7
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
5	Aunque tuviese ventaja con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.							

6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.							
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.							
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.							
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
14	Esta empresa merece mi lealtad.							
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.							
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.							
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.							

Anexo C: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

INSTRUMENTO DE BIENESTAR PSICOLOGICO (BIEPS-A)

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA, por lo que solicitamos su atención en cada una de las frases; solicitando que marque su respuesta en aspa o cruz, sobre la base de lo que pensó y sintió en los últimos meses sobre la compañía para la que trabaja, en la cual puede expresar su grado **DE ACUERDO - NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO – EN DESACUERDO**, con cada una de las frases; utilizando la siguiente escala. Así mismo indicamos que no hay respuestas buenas o malas, todas son válidas.

N°	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			

9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

Anexo D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colaborador: Ha sido invitado a formar parte de la investigación titulada “Bienestar Psicológico Y Compromiso Organizacional En Los Colaboradores De Una Empresa Del Sector De Construcción En Lima Metropolitana, 2024”, investigación desarrollada por la estudiante Quispe Romani Judith Nataly, para optar el título de “Licenciatura en Psicología en la especialidad Organizacional” de la Universidad Nacional Federico Villarreal. La participación en el presente estudio es totalmente voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental.

Tener en cuenta que, si decidiera en cualquier momento la no participación del estudio, esta no incurre en algún tipo de sanción por ello. La información recolectada será totalmente anónima y confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito. Por lo para ser parte de la presente investigación es necesario que complete su edad y género. Además, se le solicita responder a dos cuestionarios: El primero Bienestar Psicológico y el segundo de Compromiso organizacional, las cuales les tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

En base a lo indicado anteriormente ¿desea participar en la presente investigación?

SI

☐

NO

☐

Agradezco su participación.