

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA
CADENA DE RESTAURANTES - MIRAFLORES, LIMA - 2023.**

TESIS

**PRESENTADA POR BACHILLER
RODRIGUEZ AGUIRRE JOSE LUIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

LIMA – PERU

2024

ASESOR

Dr. BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8776-7527

TESISTA

RODRIGUEZ AGUIRRE, JOSE LUIS

ORCID: 0009-0003-3063-4987

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA ORGANIZACION**

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por siempre estar conmigo en cada paso que he dado, por darme las fuerzas de seguir adelante cada día, porque sin su bendición nada hubiera sido posible.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por albergar gran parte de mi vida y brindarme los conocimientos para culminar mi más ansiado deseo de ser profesional, a la Facultad de Ciencias de Salud, especialmente a la Escuela de Psicología, a las autoridades y docentes, mi más sincero agradecimiento por otorgarme la experiencia necesaria para mi desarrollo profesional.

A la Cadena del Restaurante

Por brindarme las facilidades de poder realizar mi trabajo de investigación.

Al docente Asesor

Por haberme guiado siempre en el desarrollo de mi trabajo de investigación y brindarme su aporte para culminar con la investigación.

DEDICATORIA

A mi madre Miriam por apoyarme incondicionalmente en mi vida personal y trayecto profesional este título es para ti madre, a mi esposa Whitney por ser comprensible y estar conmigo en los momentos de prueba, a mi princesita Luciana que fuiste mi motivación en muchos momentos de mi vida te amo hija, a mi hermano Cristhian que estuvo presente en toda esta etapa de mi vida, a mi padre José Luis que siempre me brindaba sus consejos de la vida a través de historias y a su cariño, a mi amigo Yuseppy por el apoyo, a las personas que conocí en mi camino que me aportaron positivamente para seguir en el camino de superación personal y profesional. Y en especial a mí mismo que decidí seguir adelante pese a que las circunstancias me presionaban a abandonar mis estudios, me quedo con esta frase “Si la oportunidad no llama, construye una puerta” SI SE PUDO.

RESUMEN

La presente investigación tiene como Objetivo: Determinar la relación entre el Bienestar Psicológico Y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023. Metodología: La investigación es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de 108 colaboradores de una cadena de restaurantes. Como instrumentos de recojo de información se utilizaron dos cuestionarios, siendo el cuestionario de Bienestar Psicológico y el cuestionario sobre Compromiso Organizacional. Resultados: Se obtuvo que el 75,9 % de los colaboradores del restaurante presenta un nivel promedio de bienestar psicológico, 70.4% presentan un nivel promedio de compromiso organizacional, por otro lado se determinó una correlación positiva baja (0.239) y significativa ($p=0,013$) entre la variable Bienestar Psicológico y la dimensión Continuidad de los colaboradores, así mismo existe una correlación positiva muy baja (0.196) y significativa ($p=0,042$) entre la variable Bienestar Psicológico y la dimensión Auto Aceptación de los colaboradores de una cadena de restaurantes. Conclusión: Se concluyó que las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional poseen una correlación significativa. Es decir que existe una correlación directa entre ambas variables.

PALABRAS CLAVE: Bienestar psicológico, Compromiso Organizacional, Colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research is: To determine the relationship between Psychological Well-being and Organizational Commitment in collaborators of a restaurant chain - Miraflores, Lima - 2023. Methodology: The research has a quantitative approach, correlational level, applied type, design not experimental, descriptive correlational, we worked with a sample of 108 employees of a restaurant chain. Two questionnaires were used as information collection instruments, the Psychological Well-being questionnaire and the Organizational Commitment questionnaire. Results: It was found that 75.9% of the restaurant's employees present an average level of psychological well-being, 70.4% present an average level of organizational commitment, on the other hand a low (0.239) and significant positive correlation was determined ($p= 0.013$) between the Psychological Wellbeing variable and the Continuity dimension of the collaborators, likewise there is a very low positive correlation (0.196) and significant ($p=0.042$) between the Psychological Wellbeing variable and the Self Acceptance dimension of the collaborators of a chain of restaurants . Conclusion: It was concluded that the variables psychological well-being and organizational commitment have a significant correlation. That is to say, there is a direct correlation between both variable.

KEYWORDS: Psychological well-being, Organizational Commitment, Collaborator.

INDICE

CARÁTULA	i
ASESOR Y TESISISTA	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
1.PROBLEMA	15
Planteamiento del Problema	15
Formulación del problema	20
Objetivos	20
Objetivos General y específicos	20
Propósito	21
Línea de Investigación	21
Objetivo de Responsabilidad Social	22
Justificación	22
Delimitación	23
Limitaciones	23
2.MARCO TEORICO	24

Antecedentes Nacionales e Internacionales	24
Bases teóricas y Marco Conceptual	28
3.HIPOTESIS Y VARIABLES	39
Hipótesis	39
Variables	39
4.METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	42
Tipo, nivel y diseño de estudio	42
Población muestra y muestreo	43
Medios de recolección de información	45
Procedimiento	48
Procesamiento de datos	49
Aspectos éticos	50
5.ANALISIS DE RESULTADOS	53
Resultados	53
Discusión	61
6.CONCLUSIONES	65
7. RECOMENDACIONES	67
8. REFERENCIAS	68
ANEXOS:	77

INFORME ANTIPLAGIO

TESIS-RODRIGUEZ AGUIRRE JOSE LUIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

www.slideshare.net

Fuente de Internet



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 11 JUNIO 2024

NOMBRE DEL AUTOR: RODRIGUEZ AGUIRRE JOSE LUIS

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE RESTAURANTES - MIRAFLORES, LIMA - 2023"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 17%

Conformidad Investigador:

Conformidad Asesor:


RODRIGUEZ AGUIRRE
JOSE LUIS
DNI 75327435


BARBOZA ZELADA
LUIS ALBERTO
DNI 07068974

GYT-FR-64

V.1

14/02/2020

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla. N° 1. Muestra general de frecuencia y porcentaje según género	44
Tabla. N° 2. Muestra general de frecuencia y porcentaje en función al grado de instrucción	44
Tabla. N° 3. Muestra general de frecuencia y porcentaje en función a la ocupación	45
Tabla. N° 4. Niveles de Bienestar Psicológico	53
Tabla. N° 5. Niveles de Compromiso Organizacional	54
Tabla. N° 6. Análisis estadístico Inferencial	55
Tabla. N° 7. Correlación entre Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional	56
Tabla. N° 8. Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión Componente Afectivo.	56
Tabla.N°9. Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión Componente Normativo.	57
Tabla.N°10. Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión Componente de Continuidad	57

Tabla.N°11.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Auto Aceptación .	58
Tabla.N°12.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Relaciones Positivas.	58
Tabla.N°13.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Autonomía.	59
Tabla.N°14.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Dominio del Entorno.	59
Tabla.N°15.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Propósito de Vida.	60
Tabla.N°16.	Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Crecimiento Personal.	61

INDICE DE ANEXOS

		Pág.
Anexo. N° 1.	Matriz de consistencia.	79
Anexo. N° 2.	Matriz de operacionalización.	82
Anexo. N° 3.	Autorización de uso de instrumento.	84
Anexo. N° 4.	Instrumento de evaluación de Bienestar Psicológico	86
Anexo. N° 5.	Instrumento de evaluación de Compromiso Organizacional	88
Anexo. N° 6.	Autorización para Evaluar a la Muestra	90
Anexo N° 7.	Consentimiento Informado	91
Anexo N° 8.	Evidencias	96

1. PROBLEMA

Para definir un entorno laboral saludable partiremos por tomar como principal premisa el concepto de la OMS (2010) un ejemplo de entorno laboral saludable sería aquel donde los empleados tuvieran accesos a programas de bienestar e instalaciones, gimnasios o ejercicios de formación de equipos que promuevan la salud física, mental y social más que la ausencia de enfermedad. Así también la Oficina Regional del Pacífico Oeste (2010) la define como un entorno laboral saludable es aquel espacio en el que los empleados laboran en conjunto para lograr una percepción compartida de salud y bienestar para su medio ambiente. Proporcionando a todos los trabajadores una protección física, psicológica y social, permitiéndoles una autonomía y conciencia sobre su salud, optando por ser más positivos y felices. (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Según la Organización Mundial de la Salud (2014), para poder gozar de una buena salud mental, como persona uno debería ser consciente de sus propias capacidades, siendo capaz de afrontar el estrés normal de la vida, laborando de manera productiva, rentable y contribuyendo para su propia comunidad así mismo el no descuidar su bienestar físico, psicológico y social. Ante esto la psicología positiva busca comprender el bienestar y salud del ser humano, así mismo desarrollando herramientas para promover estos factores. (García, 2014).

La Organización Internacional del Trabajo (2021), define al trabajo como el mecanismo por el cual permite a las personas obtener un apoyo, mejorar su calidad de vida y realizar su máximo potencial como ser humano; así mismos autores como Benach, Muntaner, Santana, al escribir para la Red de Investigadores sobre las condiciones de “empleo justo” con el fin de complementar el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (2021)

describen una relación laboral justa como aquella en la que existe libertad de coerción, seguridad laboral con respecto a contratos y protección, un salario justo, protección de los derechos de los trabajadores y beneficios sociales tratando a los trabajadores con respeto fomentando la igualdad y equidad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (2010) define al empleo justo conectando la ética de los negocios con los derechos humanos que promueve la sociedad. Estos estándares de trabajo, protección al medio ambiente y protección contra la corrupción

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2021), los problemas de salud mental hacen que los países pierdan hasta el 6 % de su producto bruto interno (PBI), y el 70 % de los trabajadores carecen de seguro contra accidentes y enfermedades laborales. (Muñoz & Salas, 2021).

A continuación, se dará a conocer las prevalencias sobre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en el entorno laboral:

A nivel internacional, según la Revista de Investigación Científica y Tecnológica “Llankasun” (2021) infieren que es de mucha importancia el desarrollo y mantener un sistema activo que valore al ser humano y proporcione mejores condiciones de trabajo para lograr la eficiencia que permita a la organización ser competitiva. Las empresas deberán ser más eficientes y competitivas para permanecer en el mercado. (Muñoz & Salas, 2021).

Según la OIT (2019) en América existen importantes desafíos de salud y seguridad, las estadísticas muestran que hubo 11,1 accidentes laborales mortales por cada 100.00 empleados en el sector industrial, 10.7 en las actividades agrícolas y 6,9 en las actividades relacionadas con los servicios de economía, agricultura, pesca y construcción civil teniendo una alta tasa de accidentabilidad.

Un estudio de la revista *Psicothema*, realizada por la Universidad de Oviedo de España concluyen que los resultados del estudio corroboran los planteamientos de Boada, de Diego, Agulló y Mañas (2005) quienes destacan los desafíos que enfrentan muchos empleados para hacer malabarismos con las demandas familiares, crecimiento personal y las demandas del trabajo, así como el impacto significativo que hay en el trabajo. Particularmente, estos autores refieren que cuando en el trabajo no se puede ser equilibrado con otras responsabilidades (personales o familiares), influyen negativamente la eficacia y eficiencia en la organización. Es de suma importancia comprender el rol que cumple en los trabajadores la variable compromiso buscando la calidad y efectividad. Donde generalmente el no sentirse con un bienestar promedio influenciaría en el compromiso ($\beta=0,135$, $p=0.002$). (Rodríguez, Salvador, Boada, & Agulló, 2007).

En el contexto nacional, en un estudio realizado por (Arias; Huamani; Espiñeira) publicado en la revista *Guillermo de Ockham*, Los estudios de psicología positiva en el Perú representan el 3,07 % de las investigaciones de psicología positiva, cifra muy por debajo de lo reportado en países como Brasil y Argentina. Aunque el porcentaje es menor en América Latina, sigue siendo inferior al 5% reportado en los estudios de psicología positiva publicados en la *Revista Latinoamericana de Psicología*. (Arias, Huamani, & Espiñeira, 2017).

Seguidamente, después de haber revisado las prevalencias del bienestar psicológico y el compromiso organizacional, se llegó a la conclusión, de que una investigación sobre el análisis de la influencia del bienestar psicológico hacia el compromiso organizacional en empleados de las diferentes empresas gastronómicas es importante. En la actualidad la gastronomía peruana ha sido

reconocida como la mejor a nivel mundial (La República 2023). Considerando que esta noticia tendría un impacto socio económico influyendo en el turismo y generando un impacto económico positivo en la región, el alto nivel de competencia que enfrentan las empresas de la industria gastronómica les exige contar con personal calificado y capacitado para desarrollar su máximo potencial y cumplir objetivos estratégicos. Dado que sus actividades deben realizarse en base a la calidad, desde el trabajo de cocina hasta la atención al cliente, los trabajadores del restaurante se encuentran actualmente bajo una presión continua en su entorno laboral. La exigencia y presión sobre los miembros del equipo del restaurante resulta agotador produciendo un estado de agotamiento físico, psicológico y emocional afectando su bienestar psicológico e influyendo hacia su compromiso con la empresa exclusivamente en sus actividades laborales, generando faltas injustificadas, rotación de personal. El talento humano es la parte más importante para una organización, de ella dependerá su éxito en el rubro, ya que son personas importantes para el desarrollo y crecimiento de la empresa, y su compromiso con la organización muchas veces se ve afectado por cuan satisfechos estén ellos y cuan bien se sientan en la organización y con su medio ambiente, lo que hace que se tenga niveles de productividad para la organización.

De esta manera, identificar cuan bien se sientan los trabajadores de la organización, permitirá a ella tomar estrategias que favorezcan a que el colaborador se sienta bien en el trabajo, ya que contar con el talento humano requerido es un determinante positivo para el crecimiento de la organización.

Existen varios criterios para juzgar a un trabajo como “no grato” Balarin y otros (2017), en cuyo estudio se llevó a cabo una plática a jóvenes de escasos recursos de Lima Metropolitana, se indago por las características: un "buen

empleo" para los jóvenes incluye una remuneración justa, horarios de trabajo razonables, beneficios, seguros, compensación por servicios basada en el tiempo, etc., así como un buen trato. Estamos preocupados por las condiciones laborales de los jóvenes por dos razones: (1) cada vez menos jóvenes se unen a la Población Económica Activa, y (2) incluso para aquellos que lo hacen, las condiciones no son particularmente opresivas. La proporción de jóvenes que componen a la Población Económica Activa cayó 10 puntos porcentuales en una década, el 64% del 2006 al 54% del año 2016 este grupo pequeño de jóvenes adultos tienen un trabajo o se encuentran activamente en busca de empleo (193000 jóvenes). En la actualidad existen jóvenes de escasos recursos que trabajan con salarios, horarios parecidos a la explotación y sin mecanismos de seguridad. En junio del 2017 se desato un incendio en un lugar conocido como las Malvinas falleciendo 2 jóvenes que trabajaban de manera informal y con condiciones penosas parecidas a la explotación, este tema genero relevancia en la sociedad limeña sobre la situación laboral de muchos jóvenes. Según la OIT, este entorno laboral fue gracias a la informalidad que tuvo un alto costo social. (Franco & Ñopo, 2018).

La importancia que las empresas en el Perú dan como referente al tema de la salud de sus trabajadores es muy baja, las organizaciones hoy en día se preocupan más por los resultados económicos que por brindar también una calidad de vida a sus colaboradores en el trabajo, es por eso que muchas de estas empresas muestran un alto nivel de rotación, porque sienten que la empresa no es empática con ellos, ya que terminan agotados con los horarios de trabajo, manejando horarios donde prácticamente están todo el día en la empresa y hasta alta horas de la noche limitándose el tiempo de estar con su familia, la poca

preocupación por su seguridad, bienestar psicológico. El no encontrar fácil movilidad los trabajadores al salir de su trabajo en altas horas de la noche como también el horario de los restaurantes implica que trabajen casi todo el día sacrificando su tiempo en no poder ver crecer a sus hijos, compartir con la familia o actividades personales del mismo, son factores que para la rutina diaria de la persona sería clave el no encontrar una calidad de vida. Es por ello que se recomienda realizar el presente estudio para conocer la influencia del bienestar psicológico en el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

Acorde con lo expuesto se formula el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre el Bienestar Psicológico Y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023?

La presente investigación tendrá como objetivo: Determinar la relación entre el Bienestar Psicológico Y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

Así también para la presente investigación se formularon los objetivos específicos:

Determinar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima – 2023.

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

Determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

En cuanto al propósito del proyecto de investigación será comprender el bienestar psicológico y compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023. Lo cual nos permitirá tener un mayor alcance sobre las variables, demostrándonos que el cansancio físico, mental, emocional que los cocineros, mozos, bartenders y todo el equipo del restaurante sienten con las constantes presiones laborales en busca de la mejora de sus funciones, sumado a esto que las largas jornadas laborales donde manejan horarios partidos sacrificando su tiempo en familia, hijos, amigos y personal generara una influencia negativo sobre su bienestar psicológico para cada uno de ellos e influyendo en su compromiso con su trabajo dentro de la organización.

La meta es poder analizar posteriormente la variable para poder conocer si ha habido cambios significativos en esta. Además, es enriquecedor esta investigación considerando que podrá ser utilizado como modelo para futuras investigaciones del mismo campo de aplicación fortaleciendo resultados y ahondando los conocimientos del bienestar psicológico y compromiso organizacional.

La línea de investigación de la presente investigación pertenece a la psicología organizacional según Davila y Sastre (2010), refiere que las emociones pueden tener un impacto en la calidad de su trabajo. Ante esta premisa, la psicología organizacional debe brindar herramientas a sus trabajadores que les permitan gestionar sus emociones. La investigación se dirige a identificar, analizar

e intervenir sobre distintos factores organizacionales y personales, así como su interacción en el desarrollo del estrés, la prevención de riesgos y el bienestar y calidad de vida laboral.

El objetivo de responsabilidad social de la presente investigación es de promocionar y promover el trabajo decente en nuestra sociedad buscando generar un impacto positivo en las organizaciones. Como dijo Ban Ki-moon secretario general (OIT, 2022) para el 2030 se debería cumplir que todas las personas a nivel global sin importar su género y edad deban vivir decentemente sin pobreza, hambre o desigualdad para que puedan alcanzar su máximo potencial. Un aumento en los ingresos provenientes de trabajos respetables permite a las personas y familias gastar más dinero en la economía local. El incremento económico fomenta el crecimiento y desarrollo de empresas sostenibles, en particular pequeñas empresas que luego pueden contratar mas trabajadores y mejorar sus condiciones laborales y salarios. En virtud la presente investigación será utilizado para generar estrategias de cambio y confrontación para cambiar la realidad oculta, ya que en la actualidad se está sumando el interés sobre el capital humano dentro de la línea organizacional y esta investigación va a generar ese aporte.

Se justificará la investigación considerando los siguientes aspectos:

Desde el aspecto teórico, el estudio se realizará para tener una descripción y explicación de la relación de las variables para tener mayor conocimiento en como la conducta de los colaboradores influyen en el compromiso organizacional, y que factores del ambiente laboral determinan aún más ese factor.

Desde el aspecto metodológico, se justifica el actual proyecto de investigación para identificar la influencia del bienestar psicológico de los colaboradores en su compromiso organizacional, para lo cual se aplicarán test psicológicos teniendo como instrumento principal, del cual se expondrá los resultados dando a conocer los factores por los cuales el personal adquiere a lo largo del tiempo un compromiso con la organización o como también por qué no,

Desde el aspecto práctico la investigación, se llevará a cabo debido a que en la sociedad y para las organizaciones tanto privadas como públicas, empresas grandes, microempresas el talento humano es vital, sin embargo el nivel de compromiso que las empresas logran obtener en su organización por parte de los colaboradores reflejaría otros datos no muy alentadores, lo que quiere decir que a la organización está viendo de poca relevancia el bienestar psicológico, descuidando así el nivel de productividad que pueda obtener con un personal insatisfecho y donde no se encuentre un buen clima laboral, con los resultados que se obtenga podrá servir como herramienta para trabajar en aspectos de bienestar psicológico en el trabajo de sus colaboradores, por lo cual también se podrá identificar cual es el factor que más afecta a la organización en su lealtad y su compromiso con ella.

La presente investigación tiene una delimitación en el cual se abordará el tema de bienestar psicológico y su influencia en el compromiso organizacional, el cual será aplicado solo a los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima el cual será aplicado en el año 2023.

Así como también se podrá encontrar limitaciones al momento de ejecutar la investigación, como la poca disponibilidad de tiempo ya que se encontrarán en horarios de trabajo, dificultad a encontrar al personal para la realización del test.

2. MARCO TEORICO

Para comprender las variables en diferentes contextos, el proyecto de investigación actual ha considerado los antecedentes a nivel internacional y nacional.

A nivel nacional se realizaron investigaciones considerando las variables del bienestar psicológico y el compromiso organizacional tal y como desarrollo Martínez, Montañez (2021). En su título de investigación “Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021”. Presentando una investigación correlacional – transversal no experimental, aplicándose instrumentos de evaluación test de compromiso laboral y el test de Salario Emocional. Se evaluó a 46 empleados del restaurante. Se obtiene los resultados que la correlación entre ambas variables es estadísticamente significativa, evidenciando que la variable de salario emocional influye en el compromiso de los trabajadores de dicho estudio.

Asimismo, Cervera Timana (2018). En su proyecto de investigación “Compromiso Organizacional de los trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque”. Se utilizó un enfoque cuantitativo, participando 11 trabajadores del restaurante desarrollando el test de Compromiso Organizacional a los empleados. Resultando que el nivel de Compromiso Organizacional sería medio con tendencia alta, puesto que las dimensiones alcanzaron niveles (31, 29, 31) respectivamente, además ubicándose la dimensión compromiso normativo (alta). Es crucial que comprenda tanto los jefes, encargados o dueños de la organización el compromiso organizacional de sus trabajadores, saber el involucramiento y satisfacción que tienen ellos por formar parte de la empresa.

Asimismo, Herrera (2022) en su investigación titulada "*Bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho*". Cuyo objetivo de estudio fue identificar la relación entre las variables. El nivel de estudio fue descriptivo correlacional, no experimental. Participaron 54 trabajadores de la empresa al cual se les evaluaron con los cuestionarios psicológicos, los resultados demuestran que un 48,1% pertenecen al BP siendo los más altos de la evaluación, mientras los niveles de compromiso organizacional puntuaron 14,8% concluyendo que no existe relación.

Gutierrez Parí, Velásquez Huanca (2023). En su investigación "Bienestar Psicológico y Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de distribución en Arequipa, Perú". Cuyo objetivo era establecer la relación de las variables de estudio, proporcionar recopilación teórica e reflexiva sobre los trabajadores y la empresa. Nivel de investigación cuantitativo de tipo correlacional no experimental. Empleándose el test de BP de Ryff y el Test de Compromiso Organizacional, constituida con una muestra de 173 colaboradores. Determinándose que los participantes exhiben altos niveles de bienestar psicológico y niveles moderados de compromiso organizacional. Concluyéndose que existe una relación directa.

Gallo Purizaca (2020). Presentando su investigación titulada "Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, Perú". La cual fue desarrollada a 270 trabajadores de la empresa privada de Trujillo empleándose el Test de BP de María Casullo y

el Test Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Resultando que existe una correlación directa. Hallándose un nivel de efecto moderado las dimensiones compromiso organizacional y componente aceptación/control, como resultado final un nivel moderado las dimensiones proyectos y compromiso organizacional.

A nivel internacional, Jorquera y Gonzalez (2021), en su investigación presentaron la “Relación entre el bienestar psicológico y la Individuación del Sentido del Trabajo en Chile”. Evaluándose a 314 trabajadores, utilizando el cuestionario BP de (Ryff) y el test de Sentimiento de Individuación Laboral. Los hallazgos muestran que todas las dimensiones del sentimiento de individualización ocupacional se encuentran relacionados con la auto aceptación y el propósito en la vida de la variable bienestar psicológico. Obteniéndose un modelo estructural para las dos variables con un valor cuadrado significativo. Destacando un fuerte vínculo entre las 2 variables.

De igual manera Chiang y Candia (2021), En su Investigación “El Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral, y sus efectos sobre una empresa privada en Chile”. Evaluándose a 101 trabajadores, se empleó el test de Satisfacción Laboral y el Test de Compromiso Organizacional. Demostrando que las Creencias Organizacionales infieren de manera positiva sobre las variables de dicho estudio con un porcentaje variabilidad.

Zuñiga et al. (2021), En su proyecto de Investigación “Compromiso organizacional, satisfacción y bienestar de la Ciudad de Morelia-México”. Des las

cuales 18 compañías fueron evaluadas. Se utilizó el Cuestionario UWES de Schaufeli y Bakker y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los datos que son más destacables en términos de bienestar son los de la dimensión vigor con un nivel alto (41,2%), dedicación (40.3%) nivel alto, absorción con un nivel medio (42,8%). Evidenciándose que la dimensión Afectivo presenta (45.4%) nivel medio, Continuidad (48%) nivel medio y Normativo (53.2%) nivel medio. La inferencia entre ambas variables se obtuvo un nivel moderado de asociación lo sugiere un valor de $p\text{-valor}=0.62$.

Delgado et al. (2019), En su investigación de “Bienestar Psicológico en médicos residentes en México”. Nivel de investigación descriptivo de corte transversal no experimental. Evaluándose a 157 trabajadores del área de salud, utilizando el cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff. Resultando que los niveles de bienestar según la variable de bienestar psicológico comprendían niveles medios y bajos en general (29.9%) Concluyéndose que gran porcentaje de los médicos evidencias niveles medios y bajos de bienestar

Guerra y Rodríguez (2020). En su presente investigación “Bienestar laboral y compromiso organizacional de la empresa consorcio Sandy de la ciudad de Quito. Evaluándose a 123 trabajadores, utilizando el cuestionario de Bienestar Laboral y el Test de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, su nivel de investigación fue correlacional descriptivo. Resultando que existe una correlación muy significativa entre las 2 variables, obteniéndose un criterio alto (99%) del factor de bienestar y un criterio alto (94%) del factor compromiso. Concluyéndose que debería asesorar la implementación de una propuesta hacia la variable bienestar laboral.

Para la presente investigación, se ha tenido como base teórica diversas teorías relacionadas al bienestar psicológico y compromiso organizacional, citaremos a diversos autores para definir esta expresión. Sin embargo, para poder explicar bien estas teorías se comenzará explicando sobre la psicología positiva ya que se encuentra relacionado con el bienestar psicológico y sus dimensiones correspondientes.

Tradicionalmente la psicología se orientó hacia el estudio de nuevos tratamientos farmacéuticos y psicológicos a raíz de los trastornos y enfermedades mentales, generando teorías sobre el funcionamiento del cerebro humano. Seligman y Csikszentmihalyi, (2000, como se citó en Cuadra y Florenzano, 2003) referían que la psicología clásica se enfocó hacia el estudio de las enfermedades mentales descuidando aspectos positivos del ser humano tales como la alegría, la esperanza, el bienestar, el optimismo, la fluidez y la felicidad ignorando la influencia de esta sobre las personas. En esta situación surge la psicología positiva cuyo objetivo es la investigación científica de las virtudes humanas y fortalezas del mismo permitiendo el crecimiento de los individuos, comunidades y sociedades que prosperen.

En tal sentido Martin Seligman habiéndose convertido en Presidente de la APA de 1998 (Mesurado, 2017, p.1) remitiendo lo siguiente “La psicología del siglo XXI tiene una gran deuda con el estudio de talentos, las virtudes, la felicidad” declarando en su conferencia inaugural.

De acuerdo con Seligman (2011), el objetivo de la psicología positiva es comprender y desarrollar los mejores aspectos del carácter del individuo incluido

el optimismo, el coraje, la ética, las habilidades interpersonales, la capacidad de disfrutar y la responsabilidad social.

Autores como Veenhoven (2009) refiere que la felicidad se centra en el nivel de armonía y realización que el ser humano experimenta disfrutando de la labor que realice, alcanzando sus propósitos a corto plazo antes inalcanzables y como resultado avanzando hacia otras más a largo plazo. Mientras que para otros autores como Díaz (2006) sostiene que el bienestar psicológico se centra en el crecimiento del potencial y las capacidades humanas como componentes esenciales del funcionamiento constructivo.

Parte de esta investigación se consideró la Teoría PERMA de Seligman (2011) cuyo fin es alcanzar a la psicología positiva, es recogiendo los indicadores e bases del bienestar psicológico midiéndose 5 áreas: La emoción positiva, asociada a la idea de la felicidad del hombre. El compromiso, refiriéndose a los sentimientos y pensamientos asociados al placer que se tiene cuando se logra alcanzar o desarrollar una tarea como objetivo. El significado, que se asocia al acto de servir a las personas. El logro o realización, refiriéndose al establecimiento y logro de metas creando un sentido de competencia promoviendo la independencia. Relaciones positivas, serían los lazos que se tiene con las personas que se encuentran en nuestro alrededor produciendo estados de bienestar y felicidad. En conjunto estas 5 áreas potenciarían el bienestar.

También se ha considerado el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff 1989, (como se citó en Calzoncin, García y Correa, 2020). Carol Ryff, se dedicó a investigar cuales son los factores que generan un impacto significativo

en nuestra calidad de vida, desarrollando un cuestionario para evaluar el bienestar psicológico de las personas extrayendo 6 criterios esenciales la lograr la autorrealización y el potencial humano. Estos 6 criterios o dimensiones serian: El control ambiental, El crecimiento personal, El propósito de vida, La autonomía, La auto aceptación y las Relaciones positivas. Ryff desarrollo un cuestionario con la colaboración de otros colegas para evaluar las dimensiones del bienestar considerando los factores que infieren tales como la edad, fase de vida y el contexto del que se encuentre la persona, generando gran relevancia su aporte.

Consideramos que el objetivo de la psicología positiva es ayudar a las personas a desarrollar sus fortalezas para que así puedan lograr el bienestar y, por tanto, su felicidad. Es importante pues, lograr el bienestar psicológico ya que está relacionado a diferentes áreas de la vida, tanto a nivel personal, familiar, académico, círculo social, entre otros, por eso si la persona logra tener un nivel adecuado de bienestar se desarrollará adecuadamente en cualquier ámbito de su vida y logrará afrontar cualquier dificultad que se le presente en su vida.

Por otro lado, Terán; Montenegro; García; Realpe; Villarreal y Fernández (2017) refieren que la conducta del trabajador dentro de la organización se puede analizar desde 3 aspectos: Su estructura, en grupo, individualmente. Para obtener un eficiente trabajo de los colaboradores se deber tomar en cuenta sus conductas individuales.

Según algunos autores, el compromiso organizacional seria el conjunto de presiones normativas para actuar de una manera que agrade la conveniencia de la organización Wiener (1982) implicando el deseo de los trabajadores de aceptar los retos y metas de la empresa, su anhelo de seguir formando parte de la

empresa y aceptar los valores e cultura de la misma. (Porter et al., 1974 citado por Leal, 2023).

Se define al compromiso organizacional conforme a la disposición que tienen los trabajadores para su lugar de trabajo reflexionando que si su centro de labores tiene éxito ellos también lo tendrán lo que se traducirá en un aumento de productividad. Un trabajador comprometido a crear un clima organizacional armonioso, es un trabajador eficaz. (Arias, 2017).

La propuesta de Meyer y Allen de 1991(Blanco y Castro, 2011) fue la teoría más influyente dentro del compromiso organizacional afirmando que sus conceptos se basaron en la conducta que tenía el trabajador hacia la empresa del cual pertenece. Afirmando Meyer y Allen que las experiencias laborales brindan la oportunidad de formar lazos sólidos y resistentes que perdure con el tiempo dependiendo de la función que acate cada trabajador en la organización. Los autores (Meyer y Allen, 1991) exponen 3 modelos: El Factor Afectivo, El componente Normativo y Compromiso de Continuidad.

El Compromiso Afectivo (Mayer y Allen 1991) viene a ser la conexión emocional entre la organización y los trabajadores este vínculo afectivo se ve reflejado al proteger las necesidades psicológicas de cada colaborador. Reflejando que los trabajadores quieren permanecer en su organización ya que esta satisface sus necesidades y deseos.

El Compromiso de Continuidad (Mayer y Allen 1991) viene a ser la voluntad del colaborador de continuar siendo parte de la empresa por la permanencia en el tiempo, aspecto salarial, la conexión establecida, las otras circunstancias que sucedería si abandona la organización, entre otras influencias más; los colaboradores con niveles altos de compromiso serian aquellos que reflexionan notablemente el tiempo y metas obtenidas en la organización.

Finalmente, el Compromiso Normativo (Meyer y Allen, 1991) viene a ser el acatamiento de las reglas, cultura y valores de la empresa, el objetivo para que los colaboradores cumplan con estas directrices para lograr un adecuado compromiso este se caracterizaría por la lealtad y reciprocidad de los empleados en la organización.

Como Marco Conceptual de la variable Bienestar Psicológico desde una visión histórica la psicología clásica se ocupó de estudio la infelicidad humana, aspectos patológicos y su correspondiente tratamiento, el concepto de felicidad surgió dentro de la rama de la filosofía como una pregunta cuál era el bien superior y los caminos adecuado para alcanzarlo, evolucionando hacia una preocupación sociológica por la calidad de vida de los países con el afán de mejorar las condiciones materiales (salud, educación, economía) no evidenciando niveles avanzados sobre la felicidad, las razones por que las personas son más felices entran en el ámbito de la psicología a mediados de los '70 considerándose que las respuestas situaba a causas internas. Es entonces que en la década de los 80' las investigaciones sobre la felicidad, satisfacción y el bienestar cobraron mayor importancia. (Castro Solano, 2009).

Surgiendo la psicología positiva en este escenario, enfocándose en investigaciones sobre las fortalezas y virtudes humanas, así como en los resultados que tienen sobre la vida y la sociedad, indagando rasgos individuales como el amor, habilidades interpersonales, sensibilidad, perseverancia, perdón, espiritualidad, sabiduría. En el nivel social capacidades cívicas, responsabilidad, la generosidad, la paciencia y el trabajo justo. (Cuadra & Florenzano, 2003).

Por otra parte, la epistemología forma parte de la filosofía y está centrada en el conocimiento, sobre todo en el conocimiento de tipo científico. De este modo también se presenta el enfoque epistémico, la variable bienestar psicológico considerando el enfoque epistémico se llega a conocer a través de sus inicios en los pensamientos filosóficos, los cuales sirvieron de base para posteriormente, construir de una manera más sólida lo que sería el bienestar psicológico en sí. Se podría decir que tiene bases filosóficas, pero es utilizado por el campo de la psicología para poder así conocer cómo las personas están desarrollando su vida y si es que se sienten conforme en los diversos aspectos que el bienestar abarca.

Alarcón (2017) menciona el punto de vista epistemológico en cuanto a la psicología, señalando que la psicología positiva ha adquirido la regla hipotético-deductivo como herramienta conceptual, para constituir y articular el conocimiento científico, así como el juicio de limitación permitiendo decretar cuando una teoría es científica y cuando no. La psicología positiva entonces, desde la epistemología, basa sus investigaciones en lo que son diversas metodologías científicas, las cuales son teorías con fundamento científico.

Otro aspecto tenemos el enfoque filosófico está muy ligado a lo que son los inicios del bienestar psicológico, ya que los antiguos filósofos Aristóteles, Platón, Confucio entre otros, se encontraban en la búsqueda de la felicidad, aunque no mencionaban el término “bienestar psicológico”, plantearon diversos conceptos y pensamientos que más adelante sirvieron para que se concretara el término. Estas creencias espirituales son valoradas en la cultura occidental y cultura asiática como el cristianismo, el budismo, el hinduismo, el taoísmo, etc., que ayudaron en el estudio de la felicidad esparciéndose por todo el mundo. (Vielma y Alonso, 2010). Es así, como después, autores como Seligman y Ryff plantearon sus conceptos sobre lo que vendría a ser el bienestar psicológico.

De la presente investigación es esencial incluir el marco conceptual para poder resaltar los significados importantes. El primero que se ha considerado es la variable bienestar psicológico, el cual se define como la realización de la potencia humana constituido por los factores: auto aceptación, relaciones positivas, manejo del ambiente, crecimiento personal, sentido de vida y autonomía (Ryff, 1995, citado por Burgos, 2012).

Las dimensiones planteadas por Ryff en su escala son las siguientes:

En primer lugar, la dimensión auto aceptación, es la aprobación de las virtudes y defectos de uno mismo acompañado de sentimientos positivos. (Burgos, 2012).

Después, relaciones positivas con los otros se caracterizándose por ser cálidas y gratas, los individuos se preocupan por el bienestar de los demás siendo capaces de ser empáticos, afectivos, recíprocos y tener relaciones cercanas. (Burgos, 2012).

También es necesario conocer sobre la dimensión de crecimiento personal la cual es parte del individuo que se percibe así mismo en constante desarrollo, en constante expansión y crecimiento teniendo la sensación de haber alcanzado la autorrealización, analiza su crecimiento personal a través del tiempo teniendo más conciencia de uno mismo. (Burgos, 2012).

Otra dimensión es la del dominio del entorno la cual consiste en tener control total sobre las actividades externas, aprovechando al máximo las oportunidades que surjan y la voluntad de gestionar escenarios que movilicen a las propias convicciones y valores. (Burgos, 2012).

Siguiendo, se tiene el sentido de vida, la cual es peculiar del individuo tiene metas y un sentido de dirección en la vida. Valora su pasado y su presente generando creencias solidas que brindan sentido a sus proyectos. (Burgos, 2012).

Finalmente, la dimensión de autonomía, se refiere a las personas con autodeterminación e independencia siendo capaces de gestionar las presiones sociales para desarrollarse en contextos específicos regulando su comportamiento y evaluarse a sí mismo en función a sus propios estándares. (Burgos, 2012).

Como Marco Conceptual de la investigación consideramos con respecto a la variable compromiso organizacional que, desde un enfoque histórico el compromiso organizacional en 1943 Allport en su proyecto de investigación se refiere en el que un empleado participa de su trabajo teniendo en cuenta las necesidades, el prestigio, el respeto por uno mismo y la autonomía. (Revista de Psicología Social, 1989, Citado por Rocha & Palaez, 2004).

Delimitando el concepto en 1960 Lodhal y Kejner, describen al compromiso como el grado en que el desempeño de una persona en el trabajo influye en su autoestima. Los proyectos investigativos sobre el compromiso incrementan con el tiempo generando nuevos modelos para poder entenderlo. (Coronado, Valdivia & Aguilera, 2020).

Así pues surgiendo el atractivo científico por el compromiso llevando a cabo que se impulsen numerosas investigaciones en una diversidad de ambientes, personas, puestos y diferentes situaciones laborales encontrando estudios no solo a nivel organizacional y de marketing, sino en otros campos como la psicología y economía surgiendo numerosas definiciones. Definiéndose como la vinculación entre empleado y la organización. (Betanzos & Rodríguez, 2007).

La investigación de Meyer y Allen (1991) son las más reconocidas en el ámbito organizacional que garantizan resultados organizacionales significativos definiéndolos en 3 tipos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (Coronado, Valdivia & Aguilera, 2020).

En otro orden tenemos el enfoque Filosófico, según el modelo antropológico o humanista, la motivación de una persona surge por la búsqueda de consecuencias de naturaleza extrínseca, intrínseca y trascendente concretadas con la obtención de bienes útiles, placenteros y morales. Sin embargo, el impulso que siente un individuo en un momento determinado por satisfacer una necesidad no vendría solo por su motivación, también necesita de su conocimiento (no se puede estar motivado por lo que se desconoce que existe)

presentando tres dimensiones especulativa, afectiva, operativa. Así, una persona puede saber cómo actuar para conseguir un resultado que le atrae. (Avila & Pascal, 2020).

El desempeño de cualquier trabajador se encuentra sujeto por tres tipos de motivos según sus circunstancias y personalidad, comprendiendo que, obtener un salario(extrínseco), disfrutar de su cometido (intrínseco), y colaborar con sus compañeros y organización a obtener eficientes resultados(trascendente). La Calidad humana de un colaborador se basará en su calidad motivacional por ello un empleado le moverá fundamentalmente lo extrínseco y a otro lo intrínseco o trascendente. (Avila & Pascal, 2020).

De la presente investigación es esencial incluir el marco conceptual para poder resaltar los significados importantes.

Los investigadores Meyer y Allen (1993) definen al compromiso como “estado psicológico entre el individuo y la empresa donde este tiene el anhelo, necesidad de mantenerse parte de la organización formando una relación” incluyendo 3 tipos de responsabilidad: afectiva, continua y normativa. (Betanzos, Andrade & Paz, 2006).

Meyer y Allen (1991) describe C. Afectivo, conexión emocional entre la organización y los trabajadores implicando sentimientos positivos o de identificación con la organización debiéndose a que se respetan, asimilan los valores, metas y objetivos de la asociación.

Meyer y Allen (1991) describe el C. de Continuidad, vendría a ser la voluntad del colaborador de continuar siendo parte de la empresa por la permanencia en el tiempo, aspecto salarial, la conexión establecida, el trabajador

disfruta de las cosas materiales y considere los beneficios e inconvenientes a la abandonar la organización.

Meyer y Allen (1991) describe el C. Normativo, viene a ser el acatamiento de las reglas, cultura y valores de la empresa, el objetivo para que los colaboradores cumplan con estas directrices para lograr un adecuado compromiso este se caracterizaría por la lealtad y reciprocidad de los empleados en la organización.

Meyer y Allen (1991) construyeron este instrumento para probar su modelo que ha sido enriquecido por otras investigaciones y por tanto vendría a ser el mejor modelo aportado, teniendo una validez conveniente teniendo en cuenta que otras investigaciones no proporcionan la fiabilidad requerida de la escala. (Betanzos, Andrade & Paz, 2006).

3. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa directa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.

3.2. Operacionalización de la Variable Bienestar Psicológico

La definición conceptual de la variable bienestar psicológico se determina como el progreso de las habilidades y crecimiento propio, en el que el individuo exhibe indicadores funcionales positivos. (Díaz et al., 2006).

La definición operacional de la variable bienestar psicológico se utilizará el cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff el cual se encuentra conformada por 39 ítems, dividido en 6 dimensiones: Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida y Crecimiento personal (Ryff, 1989).

DIMENSIONES

Auto aceptación, indicadores, autoestima, conocimiento de uno mismo.

Relaciones positivas, indicadores, empatía, capacidad de afecto, confianza.

Autonomía, indicadores, Independencia y determinación, regulación de la conducta, autoevaluación con criterios propios.

Dominio del entorno, indicadores, Sensación de control y competencia, control de actividades, aprovechar las oportunidades, capacidad de elegir contextos.

Propósito de vida, indicadores, Objetivos en la vida, sensación de llevar un rumbo, motivación para actuar.

Crecimiento personal, indicadores, Desarrollo continuo, apertura a nuevas experiencias, capacidad de apreciar las mejoras personales.

La variable de bienestar psicológico, se calculará utilizando el Cuestionario de Bienestar psicológico de Carol Ryff, adaptada por Diaz et al (2006), la cual va a determinar por niveles (alto, medio, bajo) el bienestar psicológico de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima – 2023.

3.3. Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional

La definición conceptual de la variable compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) definiéndolo como la “conexión entre el individuo y la empresa donde este tiene el anhelo, necesidad de mantenerse parte de la organización formando una relación” El cuestionario fue adaptado por César Figueroa en el año 2016. Su objetivo es evaluar a los trabajadores de la organización y el compromiso que tienen con ella.

La definición operacional de la variable compromiso organización se encuentra conformado por 18 ítems y se divide en 3 dimensiones: Compromiso Normativo, Compromiso Afectivo y Compromiso de continuidad, cada uno con 6 ítems y 7 opciones de respuesta de tipo Likert. El cuestionario se puede aplicar de forma individual o colectiva con un tiempo de 15 minutos y es a partir de 18 años para adelante. (Figueroa 2016).

DIMENSIONES

Componente afectivo, indicadores, lazos emocionales, percepción de satisfacción de las necesidades, orgullo de pertenencia.

Componente de continuidad, indicadores, necesidad de trabajo, opciones laborales, evaluación de permanencia

Componente normativo, indicadores, reciprocidad con la institución.

4.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación:

4.1.1. Enfoque de Investigación

El proyecto de investigación se desarrolló desde el punto de vista cuantitativo debido a que las variables se medirán utilizando herramientas de recolección de datos con el objetivo de demostrar o verificar la hipótesis de investigación, se utilizara el procesamiento estadístico tanto descriptivo como inferencial Fuentes et al., (2020). El enfoque cuantitativo busca explicar fenómenos utilizando herramientas numéricas sustentadas en las ciencias matemáticas y la estadística (pp.17,18).

4.1.2. Tipo de Investigación

Es una investigación de tipo básica según Carrasco Díaz (2005) dado que tiene como finalidad desarrollar el entendimiento de la ciencia existente sobre las investigaciones; a su vez generando innovación y estrategias de solución sobre un fenómeno o problemática analizada.

4.1.3. Nivel de Investigación

La investigación corresponde al nivel correlacional tomando lo vertido por (Arias, 2012; citado en Cabezas et al., 2018) su objetivo es evaluar la relación existente entre 2 o más definiciones, variables o categorías su correlación puede estimarse mediante técnicas estadísticas. (p-69).

4.1.4. Diseño de Investigación

El proyecto de investigación es de diseño no experimental, según Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) afirman el investigador no manipulará o intervendrá intencionalmente en la población de estudio para poder analizar la variable determinada.

4.2 Población, muestra y muestreo:

4.2.1. Población

Según Gonzales y Salazar (2008, p. 114) lo definen como una colección de datos sobre unidades analíticas (individuos, objetos) en conexión con una característica, propiedad o atributo común.

Dicho esto, la población del presente proyecto de investigación se encuentra constituido por los colaboradores (meseros, cocineros, anfitrionas, bartender, cajeros, operario de limpieza, administrador) de la cadena de restaurante conformada por 4 locales obteniéndose el permiso de aplicación de las pruebas psicológicas a solo 2 locales de la empresa, del presente año.

4.2.2. Muestra

Dentro de estos 2 restaurantes la cantidad de trabajadores a evaluar suman un total de 108 colaboradores, por tal motivo se trabajará con una muestra censal.

Refieren los investigadores López P. & Fachelli S. (2015) que el número de datos censales es igual a la población, entendiéndose que el número total de personas sería la población. (pág. 10).

TABLA 1.*Distribución de la Muestra en Función al Sexo*

Genero	Frecuencia	Porcentaje %
Femenino	35	32.4
Masculino	73	67.6
Total	108	100.0

En la tabla 1, se puede visualizar la distribución de la muestra porcentual en relación con el género, donde se evidencia que el 67,6% es de género masculino, mientras que el 32,4% corresponde al género femenino.

TABLA 2.*Distribución de la Muestra en Función al Grado de Instrucción*

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje%
Secundaria	22	20.4
Técnico	65	60.2
Universitario	21	19.4
Total	108	100.0

En la tabla 2, se evidencia con respecto al grado de instrucción de los colaboradores, donde nos indica que el 60,2% son de grado técnico, seguido de un 20,4% que tienen un grado de instrucción nivel secundario y el 19,4% tienen nivel universitario.

TABLA 3.

Muestra general de frecuencia y porcentaje en función a la ocupación de los colaboradores de una cadena de restaurantes- Miraflores 2023.

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje%
Servicio	44	40.7
Cocina	41	38.0
Otros	23	21.3
Total	108	100.0

En la tabla 3, se evidencia con respecto a la ocupación de los colaboradores que el 40,7% trabajan en el área de servicio, el 38% en el área de cocina. También se destaca que el 21,3% tiene otro tipo de ocupación laboral.

4.3. Medios de Recolección de Información.

La técnica en una investigación según Pulido (2015) refieren que se maneja un sistema para recopilar información vital para posteriormente ser examinado. Por ello se utilizará la encuesta en este proyecto de investigación, por medio de la plataforma virtual (Google Form) considerando que no todos los trabajadores contarán con el tiempo requerido para la aplicación de la prueba así mismo a otro grupo se le aplicara las pruebas de manera presencial, dentro de un ambiente que pueda habilitar la empresa.

Ficha Técnica del Instrumento Bienestar Psicológico

DERECHO DE AUTOR: 0214-9915

Nombre del instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

Autor: Carol Ryff y Keyes (1995)

Adaptación y Validación Española: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006).

Autor de Validación en el Perú: Álvarez (2019)

Procedencia: Estados Unidos

Forma de Administración: individual y/o colectiva

Consigna de aplicación: A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo de como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando un aspa (x). TD(=) , DES(=) , LDES(=) , LA(=) , AC(=) , TA(=).

Propiedades Psicométricas Originales del Instrumento:

Presentan una adecuada consistencia interna con importancia α de Cronbach comprendidos entre 0,83 (Autoaceptación) y 0,68 (Crecimiento personal). Los niveles de consistencia obtenidos se mantienen e incluso mejoran en esta versión (α de Cronbach 0,84 a 0,70). Igualmente, las escalas demostraron un excelente nivel de ajuste al modelo teórico planteado por D. van Dierendonck. (Díaz, 2006).

Propiedades Psicométricas en Muestras Peruanas similares a las del estudio propuesto:

En términos de confiabilidad de la escala, la investigación peruana tuvo participantes de edades comprendidas entre 18 y 72 años arrojando evidencias

de validez de la prueba, calculándose el coeficiente V de Aiken de .70 como valor mínimo de cada ítem. De igual manera se reportándose validez interna de análisis factorial por el método ULS de Joreskog (1997). Finalmente se reportó evidencias de confiabilidad de las puntuaciones mediante el método de consistencia interna obteniendo el coeficiente de Omega de .96 y el error estándar de medición (EEM=.134). (Alvarez, 2019).

Reporte de Confiabilidad:

La prueba de confiabilidad del cuestionario se tomó del coeficiente de alfa de Cronbach con valores mayores o iguales a .70 de las diferentes medidas del cuestionario (Autoaceptación=.84, Relaciones Positivas=.78, Autonomía=.70, Dominio del Entorno=.82, Propósito en la Vida=.70 y Crecimiento Personal=.71).

Ficha Técnica del Instrumento Compromiso Organizacional

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Meyer y Allen elaborado (1993).

Adaptación y Validación en el Perú: Figueroa de la Peña, C. (2016).

Procedencia: Estados Unidos

Forma de Administración: individual y/o colectiva

Consigna de aplicación: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate

de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. (TDA), (DA), (LA), (NA, ND), (LD), (ED), (TED).

Propiedades Psicométricas Originales del Instrumento:

El test se validó utilizando un AFC, arrojando 0.972 de los (3 factores) y un índice de ajuste 0.89 (normativo parsimonioso) indicando que es aprobable. Por medio del Alfa de Cronbach se estimó la confiabilidad el resultado de la dimensión afectividad arrojó un 0.85, continuidad 0.83 y normatividad 0.77 (Meyer y Allen, 1991).

Propiedades Psicométricas en Muestras Peruanas similares a las del estudio propuesto:

Así mismo la investigación utilizó la validación peruana construyéndose su validez de constructo por medio del ítem-test la población fue de empleados públicos, evidenciándose una correlación directa y significativa entre los factores indicando niveles desde insuficientes hasta buenos de .168 a .628. Por medio del AFC se realizó la validez con un ajuste de .664 a .681 (no razonable) evidenciando un error de .104 (medio cuadrático) equivaliendo no admisible cargas factoriales por encima a .20 (Figuroa, 2016).

Reporte de Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento evidenció .806 de (consistencia interna), .748 de (factores Afectivo), .746 de (Continuidad) y .704 de (Normativo) siendo respetable y bueno para la escala general. (Figuroa, 2016).

PROCEDIMIENTO

Para poder llevar a cabo la investigación de la cadena de restaurante se pedirá autorización al jefe de Operaciones que nos brindará las facilidades para poder aplicar los instrumentos psicológicos, siendo necesario presentar una

documentación formal para brindar autorización para poder acceder a los colaboradores del restaurante.

Se realizará la recopilación de información por medio del formulario digital mediante Google Forms (plataforma virtual), asimismo se presentará el consentimiento informado en donde el participante podrá decidir de forma voluntaria ser parte de la investigación. El formulario digital se les hará llegar a los participantes, mediante redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram) o correo electrónico. Así mismo el Administrador nos habilitará un ambiente adecuado del restaurante donde a otro grupo de colaboradores se les podrá evaluar de manera presencial e informar sobre el proyecto.

4.4. PROCESAMIENTO DE DATOS:

La información de esta investigación será obtenida empleando formularios digitales a través de la plataforma de Google Formulario, la cual respaldará y tendrá seguro los datos, estos datos servirán para elaborar la data estadística, la cual nos permitirá hacer el análisis correcto de sus datos, y así mismo poder hacer una buena interpretación de ello.

Obteniéndose una base de datos de nuestra población se realizará el procesamiento de la misma por medio de la estadística descriptiva como inferencial, usándose el libro de Excel SPSS versión 25 para el procesamiento correspondiente.

Así mismo se realizará el análisis estadístico Inferencial e Descriptivo de los resultados y se colocará en frecuencias y porcentajes para mayor entendimiento así se podrá obtener los niveles de bienestar psicológico y compromiso organizacional de los colaboradores de la cadena de restaurante.

. Determinándose la distribución de la muestra, para ello se utilizará la Estadística de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En base a ello se podrá saber si la muestra se distribuye de manera Normal o No-Normal, Si la distribución es Normal se utilizará el estadístico paramétrico de Pearson. Así mismo si la distribución es No-Normal se utilizará el estadístico de Spearman.

4.5. ASPETOS ÉTICOS

El presente proyecto de investigación, se basará en principios éticos de investigación. El cual será evaluado por el comité de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista donde la teoría, marco teórico, instrumentos, muestras, metodología, ética deberá encontrarse en regla para ser aprobada.

La muestra estará conformada por colaboradores de una cadena de restaurante y para garantizar su protección de su participación vamos a considerar la aplicación de principios éticos importantes se les enviará un enlace electrónico del estudio, aquí se le explicarán los riesgos y beneficios de su colaboración en el proyecto de investigación. Los detalles y objetivos del estudio estarán en el documento consentimiento informado el cual contiene un resumen en el link directo y además otro link con el documento completo del consentimiento, el cual luego de estar de acuerdo, el participante dará su consentimiento. Con ello, el participante podrá iniciar con la participación-entrevista del estudio.

En el informe Belmont (1917), también se toma en consideración principios éticos que se deben aplicar en las investigaciones para así proteger a los seres humanos dentro de una investigación. Hace referencia al respeto que se debe tener hacia las personas, por lo tanto, se les debe proteger. Menciona también, que se debe asegurar el bienestar de los sujetos comprometidos. Además,

menciona sobre el consentimiento informado, el cual debe ser presentado a los participantes que formaran parte de la investigación informándoles y haciéndoles conocer todos los aspectos que se van a llevar a cabo en la investigación.

Según Aparisi (2010). Existen cuatro principios bioéticos, autonomía, benevolencia, no maleficencia y justicia que fueron plantados por Beauchamp y Childress (1979).

Respecto a la Justicia, se brindará las mismas condiciones y oportunidades al grupo determinado, teniendo en cuenta que son derechos que son inherentes.

Autonomía, es la habilidad que tiene el ser humano de tener un libre albedrío ante diversas situaciones, permitiéndole actuar en base a sus ideales y conceptos, respetando las distintas posturas que uno pueda tener, sin que su entorno le genere presiones y pueda decidir y actuar de forma voluntaria, se le informara al grupo a evaluar la libertad de participar en el proyecto de investigación

Beneficencia, es el acto de hacer el bien a los demás, en el contexto de una investigación, sería primar su seguridad y evaluar los pro y contras a los que podría verse expuesta la persona, y encontrar una solución en la cual se estén respetando sus derechos sobre cualquier cosa.

No maleficencia, nos quiere decir que no se puede causar ningún tipo de daño que vulnere al ser humano nivel físico o psicológico, protegiendo su integridad.

Se mantendrá la confidencialidad de los participantes, donde solo el investigador principal podrá manejar los datos de las identificaciones para posibles contactos futuros de verificación de datos u otros que sean relevantes, el resto del equipo podrá solo ver los datos del estudio sin identificadores.

Finalmente, todos los participantes cuentan con un enlace con información útil para búsqueda de contacto relacionado al bienestar psicológico y compromiso organizacional. Las personas que participaron tendrán una opción de estar de acuerdo con ser contactados en estudios futuros relacionados al presente estudio.

5. ANALISIS DE RESULTADOS

5.1. Resultados.

TABLA 4.

Bienestar Psicológico

BP de los colaboradores del restaurante de Miraflores, Lima 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	6	5.6
Promedio	82	75.9
Alto	20	18.5
Total	108	100.0

En la tabla 4, en base a la muestra se puede demostrar los resultados de la variable bienestar psicológico de los colaboradores del restaurante de Miraflores; donde el 75.9% presenta un nivel promedio de bienestar psicológico, determinándose que en la población estudiada la variable bienestar psicológico es una de las prioridades que manifiestan los colaboradores dentro de la empresa.

TABLA 5.

Compromiso Organizacional

*Niveles de Compromiso de los colaboradores del restaurante de Miraflores,
Lima 2023.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Bajo	12	11.1
Promedio	76	70.4
Alto	20	18.5
Total	108	100.0

En la tabla 5, en base a la muestra se puede demostrar los resultados de la variable compromiso organizacional de los colaboradores del restaurante de Miraflores; donde el 70.4% presenta un nivel promedio de compromiso organizacional, determinándose que en la población estudiada el compromiso de los colaboradores se refleja en su constante esfuerzo al realizar sus actividades hacia el restaurante y la responsabilidad que tienen con la misma.

Análisis estadístico Inferencial

TABLA 6.

<i>Prueba de Normalidad</i>	<i>Kolmogorov - Smirnov°</i>		
Dimensiones y Variables	Estadístico	gl	Sig.
D1 Auto Aceptación	,389	108	,000
D2 Relaciones Positivas	,383	108	,000
D3 Autonomía	,332	108	,000
D4 Dominio del Entorno	,341	108	,000
D5 Propósito de Vida	,419	108	,000
D6 Crecimiento Persona	,429	108	,000
V1 Bienestar Psicológico	,422	108	,000
D1Componente Afectivo	,260	108	,000
D2 Componente Normativo	,287	108	,000
D3 Componente Normativo	,336	108	,000
V2CompromisoOrganizacional	,369	108	,000

Distribución de la muestra evaluada con las variables B.P y C.O

Para determinar la distribución de la muestra, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogorov Smirnov, de acuerdo con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que se utilizó la prueba de correlación de Rho Spearman.

TABLA 7.

Correlación entre Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes- Miraflores 2023.

		Compromiso Org.
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	,092
	Sig. (bilateral)	,344
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho Spearman se obtiene una correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0.092) siendo no significativa ($p=0.344$). Permittiéndonos rechazar la hipótesis general que postula la correlación entre las variables, por ello se acepta la hipótesis nula de nuestra investigación.

TABLA 8.

Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión CA.

Componente Afectivo		
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	, 094
	Sig. (bilateral)	,331
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva débil (0.094) entre la variable bienestar psicológico y la dimensión componente afectivo, por otro lado, no existe significancia ($p=0,331$).

TABLA 9.*Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión CN.*

		Componente Normativo
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	-,170
	Sig. (bilateral)	,078
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($>0,05$) es decir negativa débil (0.70) entre la variable bienestar psicológico y la dimensión componente normativo, por otro lado, no existiendo significancia ($p=0,078$).

TABLA 10.*Correlación entre variable Bienestar Psicológico y Dimensión C.C.*

		Componente de Continuidad
Bienestar Psicológico	Rho de Spearman	,239*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva baja (0.239) entre la variable bienestar psicológico y la dimensión componente continuidad, por otro lado, existiendo significancia ($p=0,013$).

TABLA 11.*Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión**Auto Aceptación*

		Auto Aceptación
Compromiso	Rho de Spearman	,196*
Organizacional	Sig. (bilateral)	,042
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva muy baja (0.196) entre la dimensión Auto Aceptación y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, existe significancia ($p=0,042$).

TABLA 12.*Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión**R.P.*

		Relaciones Positivas
Compromiso	Rho de Spearman	,068
Organizacional	Sig. (bilateral)	,483
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva moderada (0.068) entre la

dimensión Relaciones Positivas y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, no existe significancia ($p=0,483$).

TABLA 13.

Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión A.

		Autonomía
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	,145
	Sig. (bilateral)	,134
N		108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva muy baja (0.145) entre la dimensión Autonomía y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, no existe significancia ($p=0,134$)

TABLA 14.

Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión

D.E.

		Dominio del Entorno
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	-,013
	Sig. (bilateral)	,892
N		108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman no se obtiene una Correlación ($>0,05$) resultando negativo muy bajo ($- 0.013$) entre la dimensión Dominio del entorno y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, si existe significancia ($p=0,892$).

TABLA 15.

Correlación entre la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión

P.V.

		Propósito de Vida
Compromiso	Rho de Spearman	-,039
Organizacional	Sig. (bilateral)	,690
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman no se obtiene una Correlación ($>0,05$) resultando negativo baja ($- 0.039$) entre la dimensión Propósito de Vida y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, si existe significancia ($p=0,690$).

TABLA 16.

Correlación entre la Dimensión C.P y la variable Compromiso Organizacional

		Crecimiento Personal
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	,111
	Sig. (bilateral)	,253
	N	108

Mediante el empleo de la prueba de Correlación de Rho de Spearman se obtiene una Correlación ($<0,05$) es decir positiva muy baja (0.111) entre la dimensión Crecimiento Personal y la variable Compromiso Organizacional, por otro lado, no existe significancia ($p=0,253$).

5.2 DISCUSION

La investigación tuvo como objetivo que en los colaboradores de una Cadena de Restaurante determinar la correlación entre la variable Bienestar Psicológico y compromiso Organizacional. Después de obtener los resultados de la presente investigación se procede a la discusión y el contraste con otros autores.

No aceptamos la hipótesis general basada en los hallazgos, ($p > ,005$ / $p ,344$ Tabla.7) aceptando por lo tanto la hipótesis nula que nos indica que no existe una relación significativa entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, lo que nos lleva a analizar si que cada variable presenta características particulares.

Como bien lo describe el filósofo surcoreano Byung-Chul Han en su libro la sociedad del cansancio (2012) la sociedad actual dominada por la tecnología, el consumo y la aceleración del tiempo ha sido reemplazado por un poder de rendimiento, ahora nos auto explotamos en búsqueda del éxito, reconocimiento y eficiencia. Este exceso de positividad en nuestra cultura contemporánea adicionando la falta de tiempo libre autentico debido a la presión por ser siempre activos y productivos afecta nuestra salud mental, generando ansiedad, depresión y una sensación general de cansancio y desgaste. Ubicando este concepto a los resultados de nuestra investigación encontraríamos razón ya que el personal de trabajo de restaurante son personas que se encuentran dentro de la cultura de presión constante en el trabajo el cual pueden tener niveles adecuado de productividad, pero no evidenciando un buen bienestar psicológico.

En cuanto al análisis de comprensión psicológica se tiene que los empleados del restaurante tenían un nivel promedio de Bienestar Psicológico (Tabla. 4), según un primer análisis de bienestar psicológico. Esto demuestra que los empleados del restaurante están interesados en su autorrealización y crecimiento personal, y manejan buenas relaciones positivas en su entorno laboral. Esto les permite tener autonomía tanto en lo personal como en lo laboral, enfrentar las exigencias del restaurante y utilizar sus recursos internos para lograr sus objetivos.

Según los resultados obtenidos en la dimensión Continuidad de la variable Compromiso Organizacional (Tabla. 10) nos hace entender que los trabajadores del restaurante valoran su esfuerzo, tiempo y sacrificio en la organización (Meyer

y Allen 1991) debido a sus responsabilidades familiares o personales que pueden perjudicar si abandonan el trabajo o simplemente por el temor a no encontrar otro trabajo. Haciéndonos reflexionar que su continuidad en el restaurante puede ser debido a factores personales y no tanto a la gestión del restaurante.

Otro resultado obtenido es la relación entre la dimensión Auto Aceptación de la variable Bienestar Psicológico nos demuestra que surge un interés personal más interno que involucraría intereses personales como objetivos, una visión positiva de las cosas y una decisión personal que excluye lo externo (Burgos, 2012). Esto se relacionaría con el buen compromiso que se tiene con el restaurante.

En cuanto al compromiso organizacional, se evidencia que los empleados presentan un nivel promedio de Compromiso Organizacional (Tabla. 5). El resultado sería reflejo de la preocupación de la empresa por las necesidades y crecimiento laboral de sus colaboradores.

Así mismo los resultados demuestran una correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0.092) y no significativa ($p=0.344$) entre la variable bienestar psicológico con un nivel promedio del 75.9% y de la variable compromiso organizacional con un nivel promedio del 70.4% estos hallazgos están en línea con lo que Ascencios Cabrera (2022) sostiene que no existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional siendo el índice de significancia p-valor mayor a .05. Otra investigación de Bidegaray Herrera (2022) realizada con el personal de distribución logística de una empresa, encontró que los niveles de bienestar psicológico más altos serían del 48.1%,

mientras que la variable de compromiso organizacional sería del 14.8%, lo que indica que no hay relación entre ambas variables obteniendo una correlación de Rho de Spearman, dando como resultado un 0.072 y un p-valor=0.65, dando como resultado que no existe relación entre ambas variables.

Pero en lo que no coincide nuestra investigación sería el planteado por Estrada y Quispe (2021) sostienen que el bienestar psicológico y el compromiso organizacional están positivamente correlacionados, con un nivel alto de bienestar psicológico del 85.52% y un nivel medio de compromiso organizacional del 63.10%, lo que indica que los trabajadores con niveles positivos de bienestar psicológico tendrían un impacto positivo en su compromiso laboral y en su desempeño general. Martines, Montañez (2021) evaluó a los empleados de un restaurante y encontró una correlación entre ambas variables estadísticamente significativa. Otra investigación de Gutierrez Parí, Velásquez Huanca (2023) indican que los trabajadores de la empresa privada de la ciudad de Arequipa niveles altos de Bienestar psicológico y niveles moderados de compromiso organizacional existiendo una relación directa. Gallo Purizaca (2020) desarrollo su investigación en una empresa privada de la ciudad de Trujillo resultando una correlación directa resultando niveles moderados del componente aceptación / control y compromiso organizacional. De igual manera Guerra y Rodríguez (2020) en su investigación al consorcio Sandy de la ciudad de Quito resultando una correlación muy significativa entre las 2 variables, obteniéndose un criterio alto (99%) del factor de bienestar y un criterio alto (94%) del factor compromiso.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA:

En relación con el objetivo general de la investigación se descarta y se acepta la hipótesis nula Mediante el empleo de la prueba de correlación de Rho Spearman se obtiene una correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0.092) siendo no significativa ($p=0.344$) entre el bienestar psicológico sobre el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima.

SEGUNDA: Se determino que los colaboradores de una cadena de restaurante de Miraflores- Lima presentan un nivel promedio de bienestar psicológico del 75.9%. Lo cual significa que los trabajadores se sienten bien consigo mismo siendo conscientes de sus fortalezas como sus limitaciones, teniendo una actitud positiva frente a la vida en búsqueda de un crecimiento personal.

TERCERA: Se determino que los colaboradores de una cadena de restaurante de Miraflores- Lima presentan un nivel promedio de compromiso organizacional del 70.4%. lo cual significa que los trabajadores se sienten identificados con el restaurante demostrando una participación responsable de sus funciones y actividades.

CUARTA: De todas las dimensiones de la variable compromiso organizacional se determino que solo existe una correlación positiva baja (0.239)

y significativa ($p=0,013$) entre la variable Bienestar Psicológico y la dimensión Continuidad de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima.

QUINTA: De todas las dimensiones de la variable bienestar psicológico se determinó que solo existe una correlación positiva muy baja (0.196) y significativa ($p=0,042$) entre la variable Bienestar Psicológico y la dimensión Auto Aceptación de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Gerencia se le recomienda establecer programas de intervención en salud mental dirigidos a los empleados, crear e implementar instrumentos normativos sobre salud mental y fomentar prácticas saludables en el lugar de trabajo que mejoren la participación en el trabajo.

SEGUNDA: Al área de Recursos Humanos se le recomienda crear programas que fomenten el compromiso organizacional para que los empleados se identifiquen con la empresa y creen una cultura positiva que promueva la productividad y prevenga el ausentismo.

TERCERA: Se sugiere realizar más investigaciones sobre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en el campo gastronómico ya que no se cuenta con mucha información.

CUARTA: Se sugiere a los colaboradores del restaurante entablar un diálogo con los encargados y el área de recursos humanos para expresar sus necesidades personales como laborales con el fin de mejorar la calidad laboral y bienestar psicológico de los mismos.

8.REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2017). En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. *Persona*, (020), 11-28. <https://doi.org/10.26439/persona2017.n20.1737>
- Álvarez Solórzano, N. (2019). *PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciatura en Psicología, Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedades_psicom%C3%A9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade Naranjo, D., Cabezas Mejía, E. y Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Rumiñahui, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE <https://isbn.cloud/9789942765444/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Arias, F. (2017). Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2, 178-188. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14219.pdf>
- Arias, Huamani, & Espiñeira. (2017). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-192X2017001200075
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*,

(1), 201–226. Recuperado a partir de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>

Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>

BETANZOS DÍAZ, N., ANDRADE PALOS, P., & PAZ RODRÍGUEZ, 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>

Blanco, Mario, & Castro Ch., Paola. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 9(2), 215-233. Recuperado en 12 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612011000200002&lng=es&tlng=es.

Byung-Chul Han. (2012) *La sociedad del Cansancio*. Herder Editorial, S.L., Barcelona ISBN digital: 978-84-254-2910-1. <https://herdereditorial.com/section/5014/>

Calzoncin-Calvillo, Luis Ángel, García-Campos, Tonatiuh, & Correa-Romero, Fredi Everardo. (2021). Bienestar psicológico, anomia social y anomia psicológica en contextos de pobreza. *Nova scientia*, 13 (26), 00009. Epub 2021 30 de agosto. <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2533>

- Carrasco, S. (2005.). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima. San Marcos.<http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15023>
- Castro Solano, A., (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* , 23 (3), 43-72.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>
- Cervera, F. (2018). Compromiso organizacional de los trabajadores del Restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1179>
- Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.8 N.o 1 Abril, 2021: 14-25.<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>
- Claire Rocha, Mariana, & Böhrh Pelaez, Mario Raul. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Recuperado en 13 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y

Consecuencias. Conciencia Tecnológica,

(60).<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

CuadraL., H., & FlorenzanoU., R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-96.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>

Delgado, C., Rodríguez, A., Lagunes, R. y Vásquez, F. (2019). Bienestar psicológico en médicos residentes de una universidad pública en México. *Univ. Med.* vol.61 no.2 Bogotá 2020.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-08392020000200002

Diaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 1–7.<https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>

Figuroa De La Peña César Augusto (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo-Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, & Ñopo. (2018). Empleo, productividad e innovación "Ser joven en el Perú: educación y trabajo". Lima: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>

Fuentes, Toscano, Malvaceda y Díaz (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias

administrativas y contables. 1 edición – Medellín. ISBN: 978-958-764-8799 (Versión digital). <https://www.pucp.edu.pe/profesor/eli-malvaceda-espinoza/publicaciones/?x&orden=titulo&pagina=1>

Gallo Purizaca, A. X. (2020) Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Psicología]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45731/Gallo_PAX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En claves del pensamiento*, 8(16). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

García-Alandete, Joaquín, Martínez, Eva Rosa, Sellés Nohales, Pilar, & Soucase Lozano, Beatriz. (2018). Sentido de vida y bienestar psicológico en adultos emergentes españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 21 (1), 196-216. <https://doi.org/10.14718/acp.2018.21.1.9>

González, R., y Salazar, F. (2008). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>

Guerra Guerra, M. Villacis Rodriguez, N. (2020). Bienestar laboral y compromiso organizacional en el consorcio de la ciudad de Quito, en el año 2019. [Universidad Tecnológica Indoamericana Ecuador]. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1579>

- Gutiérrez Parí, Velásquez Huanca (2023). BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN EN AREQUIPA. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Psicología]. Universidad Católica de Santa María.<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12459/76.0495.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, Roberto. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. [México: Mc Graw Hill- educación].
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera, H. De Fátima, M.(2022). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A., sede Huacho. [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88699>
- Jorquera, R. y Gonzalez, S. (2021). Bienestar psicológico y sentido de individuación laboral en trabajadores chilenos. *Revista de Psicología* [en línea]. 2021, n. 25, págs. 25-36. ISSN 2223-3032.http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322021000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Leal Paredes, Marlon Santiago. (2023). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS MiPymes DE ECUADOR. *Ciencias administrativas*, (21), 8. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- López P. & Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, Recuperado

de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccaa_a2016_cap1-2.pdf

Mañas, Salvador, Boada, Gonzales, & Agulló. (2007). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>

Martinez Chavez, Montañez Calderon (2021). Salario emocional y compromiso organizacional en el restaurante Tokio Trujillo, 2021. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Privada

Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8712/1/REP_JUNNIOR.MART%C3%8DNEZ_HANS.MONTA%C3%91EZ_SALARIO.EMOCIONAL.pdf

Mesurado, B. (2017). Psicología positiva - *DIA. Diccionario Interdisciplinar Austral*. [http://dia.austral.edu.ar/Psicolog%C3%ADa_positiva#:~:text=Las%20ra%C3%ADces%20de%20la%20psicolog%C3%ADa,\(Mari%C3%B1elarena%2DDondena%202012\)](http://dia.austral.edu.ar/Psicolog%C3%ADa_positiva#:~:text=Las%20ra%C3%ADces%20de%20la%20psicolog%C3%ADa,(Mari%C3%B1elarena%2DDondena%202012))

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 6189.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *Human Resources Management*, 61-89. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2021). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/4688-politica-nacional-de-empleo-decente-preguntas-y-respuestas>

- Muñoz, & Salas. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Reducción del Índice de Riesgos Laborales. Obtenido de <https://lamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/43/49>
- National Institutes of Health. (18 de Abril de 1979). *Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y comportamental*. https://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10_INTL_Informe_Belmont.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS*. World Health Organization. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_%20spa.pdf;jsessionid=F1663A37FF79C474BE3A37AA5B1F75BA?sequence=1
- Organizaion Internacional del Trabajo. (31 de mayo del 2017). *TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Rodríguez, Salvador, Boada, G., & Agulló. (2007). La Satisfacción y el Bienestar Psicológico como Antecedentes del Compromiso Organizacional. *Psicothema*, 19(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Sanchez, Diego. (26 de junio del 2023). Central es reconocido como el mejor restaurante del mundo en "The 50 BEST restaurants 2023. *La Republica*.

Obtenido de <https://larepublica.pe/gastronomia/2023/06/20/central-es-elegido-como-el-mejor-restaurante-del-mundo-en-the-50-best-restaurants-2023-virgilio-martinez-veliz-peru-gastronomia-peruana-atmp-1985920>

Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Simon and Schuster. <https://n9.cl/y3fjs>

SIURANA APARISI, J. C., (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas. Revista de Filosofía y Teología*, (22), 121-157. <https://www.redalyc.org/pdf/2911/291122193005.pdf>

Tamez, & Pérez. (2011). La sociedad del riesgo y las inequidades en la salud de los trabajadores. *Revista de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/rsap/2012.v14suppl1/43-55/>

Terán Rosero, Gustavo Javier, Montenegro Obando, Blanca Liliana, Bastidas Guerrón, Jeaneth Lucía, Realpe Cabrera, Ivan Alirio, Villarreal Salazar, Fernando Javier, & Fernández Lorenzo, Angie. (2017). Análisis crítico de la responsabilidad social en entidades de salud. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1) Recuperado en 10 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000100020&lng=es&tlng=es.

Veenhoven, R., (2009). Medidas de la Felicidad Nacional Bruta. *Psychosocial Intervention*, 18(3), 279-299. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814227007>

Véliz Burgos, Alex. (2012). Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y su Estructura Factorial en Universitarios Chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-

163. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol11-Issue2-fulltext-196>

Vielma Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=35617102003>

Zuñiga, L., Gómez, M. y Medina, B. (2021). El compromiso organizacional. Reflejo de la satisfacción y bienestar en micro y pequeñas empresas. *Amapsi* editorial, p. 26-41. <https://comepsi.mx/wp-content/uploads/2021/12/4-Ambitos-de-intervencion-psicologica.pdf#page=>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Bienestar Psicológico			
	General	General	General	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	
Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.	¿Cuál es la relación entre el Bienestar Psicológico Y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023?	Determinar la relación entre el Bienestar Psicológico Y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.	Existe una relación significativa directa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.	Auto aceptación	Conocimiento de uno mismo Autoestima	Ordinal	
				Relaciones Positivas	Confianza Empatía Capacidad de afecto		
				Autonomía	Independencia y determinación Regulación de la conducta		
		Específicos	Específicos		Dominio del Entorno		Sensación de control Aprovechar las oportunidades
		Determinar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023. Determinar el nivel del compromiso organizacional en los		Propósito de Vida	Objetivos en la vida Sensación de llevar un rumbo		

		colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima – 2023. Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores de una		Crecimiento Personal	Desarrollo continuo Apertura a nuevas experiencias	
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
				Dimensión	Indicador	Escala de Medición
				Componente Afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de las necesidades. Orgullo de pertenencia a la institución	Escala Likert
				Componente de Continuidad	Necesidad de trabajo en la institución.	

		cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023.			Opciones laborales. Evaluación de permanencia.	
				Componente Normativo	Reciprocidad con la institución	
TIPO Y DISEÑO		POBLACION MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E	METODO DE ANALISIS ESTADISTICO	
La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental dado que no se manipulará la variable.		En cuanto a la población está conformada por los colaboradores de una cadena de restaurantes. Población: colaboradores Muestra: colaboradores	*Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff adaptada por Diaz et al (2006). *Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptada por Figueroa (2016).		Los métodos estadísticos que se utilizarán para el análisis de datos serán en los programas de Excel y SPSS.	

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

Matriz de Operacionalización

VARIABLE 1	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDIIÓN
Bienestar Psicológico	El bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Díaz et al., 2006).	La variable bienestar psicológico será identificado mediante la puntuación arrojada por la Escala de Bienestar Psicológico de Riff, conformado por 39 ítems, distribuidos en seis dimensiones: Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito de vida y Crecimiento personal (Ryff, 1989).	Auto aceptación	Conocimiento de uno mismo Autoestima	(1,7,13,19,25,31)	Ordinal
			Relaciones Positivas	Confianza Empatía Capacidad de afecto	(2, 8, 14, 20, 26, 32)	
			Autonomía	Independencia y determinación Regulación de la Conducta	(3,4,9,10,15,21,27, 33)	
			Dominio del Entorno	Sensación de Control Aprovechar las Oportunidades	(5,11,16,22,28,39)	
			Propósito de Vida	Objetivos en la Vida Sensación de llevar un Rumbo	(6,12,17,18,23,39)	
			Crecimiento Personal	Desarrollo continuo Apertura a nuevas experiencias	(24,30,34,35,36,37 ,38)	

VARIABLE 2	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDIIÓN
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11)	La operacionalización se realizará a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen en 1993 adaptado por Figueroa en 2016, consta con 18 ítems distribuido en 03 dimensiones; puntuando del 1 al 7 en la escala totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, débilmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo y totalmente de acuerdo.	Componente Afectivo	Lazos emocionales. Percepción de satisfacción de las necesidades. Orgullo de pertenencia a la institución	6-9-1214-15-18	Escala Likert
			Componente de Continuidad	Necesidad de trabajo en la institución. Opciones laborales. Evaluación de permanencia	1-3-4-516-17	
			Componente Normativo	Reciprocidad con la institución	2-7-8-1011-13	

ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

Autorización de Uso de Instrumentos

VARIABLE BIENESTAR PSICOLOGICO



Psicothema

ISSN: 0214-9915

psicothema@cop.es

Universidad de Oviedo

España

Díaz, Darío; Rodríguez-Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno-Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen; Dierendonck, Dirk van
Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff
Psicothema, vol. 18, núm. 3, 2006, pp. 572-577
Universidad de Oviedo
Oviedo, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>

Autorización de Uso de Instrumentos

VARIABLE CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



The screenshot shows a WhatsApp chat interface. At the top, there is a circular profile picture of a man with glasses and a light blue shirt. Below the picture, the name "César Augusto Figueroa De la Peña" is displayed. Underneath the name, it says "A 260 personas les gusta esto" and "Blog personal". The time "14:18" is centered above the messages. The chat contains three outgoing messages in blue bubbles:

- Message 1: "Hola que tal saludos Cordiales Figueroa, Cesar. 🙏 Te saluda Jose Luis Bachiller de la carrera de Psicología Clínica, comentarte que me encuentro realizando mi Proyecto de Investigacion para obtener mi Titulacion."
- Message 2: "Me contacto contigo solicitando tu autorización para poder utilizar tu Cuestionario Adaptado Compromiso Organizacional"
- Message 3: "Como apoyo significativo en proyecto de investigación. Me encuentro atento a tu Respuesta Saludos."

At the bottom right of the chat, there are two reaction emojis: a "🙄" (rolling back eyes) and a "👍" (thumbs up). Below the emojis, the word "Enviado" is visible. At the very bottom of the screen, there is a text input field with "laa" typed in it, and icons for attachments, emojis, and a menu.

ANEXO 4: PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE MEDICION

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYF

NOMBRE: _____ EDAD: _____ SEXO: FEMENINO ()

MASCULINO () A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo de como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

ENUNCIADO	TD	DES	L DES	LA	AC	TA
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						

16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mi responsabilidad en la vida diaria.						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como esta.						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me eh desarrollado mucho como persona.						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

ANEXO 5: PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

ENUNCIADO	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN PARA OBTENER LA MUESTRA



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

“Preparando el Camino para la Acreditación”

CARTA N° 039-2023-PEPSI- UPSJB

Ica, 23 de octubre del 2023

SRA
HANIA MATTEUCCI MALACHOWSKI
GERENTE
RESTAURANTE CARNAL – PRIME STEAKHOUSE

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para el joven RODRIGUEZ AGUIRRE JOSE LUIS estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, quien necesita realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos y proseguir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE RESTAURANTES - MIRAFLORES, LIMA - 2023” requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente



Luis-Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps. P. 3516

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA – UPSJB

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de la presente investigación será comprender el bienestar psicológico y compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una cadena de restaurantes - Miraflores, Lima - 2023. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas del Inventario Bienestar Psicológico relacionado a la salud mental y el cuestionario de compromiso Organizacional. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea auto administrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. Las 2 encuesta tendrán una duración aproximada de 45 minutos a 1 hora. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los

investigadores serán quienes conozcan la información y serán usado con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardara con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serian asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en estudiantes universitarios, especialmente relacionados al estrés académico. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su estrés académico y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos “test” que haya completado en la encuesta.

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de salud mental del personal de trabajo en restaurantes y otros aspectos de la salud mental en la línea Organizacional.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para

futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Rodriguez Aguirre Jose Luis al teléfono 998183692 en Lima, o por correo electrónico a josel.rodriguez@upsjb.edu.pe.

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe, o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la

confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante

Fecha

ANEXO 8: EVIDENCIAS

