



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TESIS**

**RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLOGICO Y LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA
MICROFINANCIERA, 2019**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autora

Bach. Sánchez Briceño Violeta
<https://orcid.org/0000-0001-5915-933X>

Asesor

Mg. Darwin Richard Merino Hidalgo
<https://orcid.org/0000-0001-9213-0475>

Línea de Investigación

Comunicación y desarrollo humano

Pimentel – Perú 2020

**RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLOGICO Y LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA MICROFINACIERA, 2019**

Aprobación de tesis

Sánchez Briceño Violeta
Autora

Mg. Merino Hidalgo Darwin Richard
Asesor especialista

Mg. López Ñiquén Karla Elizabeth
Presidente de jurado

Mg. Carmona Brenis Karina Paola
Secretario de jurado

Mg. Cruz Ordinola María Celinda
Vocal/Asesor de jurado

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mi amado esposo Jimmy Rolando, por sus palabras de aliento, por confiar en mi capacidad de superación dedicándome comprensión y apoyo incondicional, a mis hijos Piero y Dayiro, por su paciencia cuando tenía que dejarlos para dedicar horas de estudio.

A mi madre, que a pesar de la distancia de ella aprendí a ser independiente, perseverante, con tenacidad y trabajo se logran nuestros sueños.

Agradecimiento

Eternamente agradecido a Dios, por concederme vida y salud, por darme fortaleza y valentía para superar obstáculos.

A mis padres Lucia y Humberto, quienes gracias a su apoyo he podido sobreponerme frente a dificultades de la vida.

A Jimmy, por ser mi compañero, amigo y soporte en estos años de estudio, por ser el quien me motivaba a mi continuo aprendizaje.

A mis hijos Piero y Dayiro, por su entusiasmo al verme estudiar, y apoyarme cuando más los necesitaba.

A todos y cada una de las amistades que me motivaron para seguir estudiando, gracias por su cariño y su apoyo.

Índice

AGRADECIMIENTO	ii
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Situación problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Delimitación investigación.....	10
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	10
1.5. Limitaciones de investigación	12
1.6. Objetivos de la investigación	12
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de Estudio.	14
2.2. Estado de arte.....	17
2.3. Bases teóricas científicas.....	17
2.4. Definición de terminología.....	24
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de la investigación	25
3.2. Población y muestra	26
3.3. Hipótesis	27
3.4. Operacionalización.....	28
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.6. Procedimiento para la recolección de datos.....	31
3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos.....	31
3.8. Criterios éticos	31
3.9. Criterios de rigor científico	32
CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	33
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
Bibliografía.....	45

Índice de tablas.

Tabla 1. Distribución de la población.....	27
Tabla 2. Características de la muestra.....	27
Tabla 3. Relación entre la variable Bienestar Psicológico y la variable Cultura Organizacional.....	34
Tabla 4. Relación entre la dimensión Bienestar Psicológico con las dimensiones de la Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.	35
Tabla 5. Nivel de Bienestar Psicológico en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.....	36
Tabla 6. Nivel de Cultura Organizacional en trabajadores de un Microfinanciera de Trujillo - 2019.....	37

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo principal Determinar la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Microfinanciera, 2019. La investigación, basada en un diseño correlacional, tuvo como muestra a 114 trabajadores, los instrumentos aplicados fueron la escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) y el Cuestionario Cultura Organizacional. Los resultados permiten evidenciar que existe una correlación positiva y altamente significativa ($p < .00$) entre el Bienestar Psicológico y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Microfinanciera, Trujillo-2019.

Palabras clave: Bienestar psicológico, cultura organizacional, organización, satisfacción, adaptabilidad, desarrollo, motivación, estabilidad, logros.

Abstract.

The main objective of this research was to determine the relationship of psychological well-being and organizational culture of the employees of the Microfinance company, 2019. The research, based on a correlational design, had 114 workers as a sample, the instruments applied were the scale of Psychological Wellbeing for Adults (BIEPS-A) and the Organizational Culture Questionnaire. The results show that there is a direct and significant relationship ($p < .05$) between both variables.

Keywords: Psychological well-being, organizational culture, organization, satisfaction, adaptability, growth, motivation, stability, achievements.

Introducción

En el primer capítulo se abordó la realidad problemática, seguido de la formulación del problema, la justificación, limitaciones y objetivos. El segundo capítulo muestra los antecedentes y las bases teóricas que ayudan a comprender mejor ambas variables. En el tercer capítulo, se muestra la metodología empleada, en donde se detalla el tipo y diseño de estudio, así como la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el análisis de la información y los criterios éticos. En el cuarto se encuentran los resultados, seguidos de la discusión. Y el quinto capítulo, muestra las conclusiones y recomendaciones, seguido de referencias y anexos.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática.

En los últimos años, el interés por conocer, estimular y promover adecuadas relaciones laborales, salud emocional, estabilidad y motivación en el campo laboral, se ha incrementado, debido a los grandes beneficios que conlleva, tener a un trabajador con una actitud positiva (De la Fuente, 2019). Por su parte Prado (2016) considera que un trabajador con adecuadas capacidades, motivado y contento con su ambiente de trabajo, contribuye mejor al logro de los objetivos, tiene un mejor desempeño, sobre todo, experimenta compromiso con la organización y brinda un mejor trato a los clientes.

Tomando en cuenta lo referido, en los últimos años, se ha tomado mayor importancia a diversos aspectos, entre ellos, el bienestar psicológico y la cultura que presenta la empresa; la primera es considerada como aquella satisfacción que el trabajador siente cuando realiza sus actividades (laborales, sociales, académicas o personales) (Vázquez y Hervás, 2009) y la segunda, es considerada como aquellos patrones de conducta, creencias, normas y estilos de comunicación (verbal y no verbal) que cada empresa tiene (Ritters, 2008).

Frente a esto, se considera que cada organización debe buscar promover entre sus trabajadores, un entorno saludable, con políticas justas y que busquen siempre, brindarle al trabajador mejores oportunidades, debido a que esto permite que su calidad de vida mejore significativamente, sin embargo, en la actualidad, diversas organizaciones, siguen exigiendo mayor compromiso laboral, largas horas de trabajo, metas muy altas, generando que los niveles de ansiedad, estrés y desmotivación se incrementen (Oblitas et al., 2017).

Al respecto, en Colombia, Arango (2018) refiere que los niveles de estrés laboral, son cada vez mayores, siendo jóvenes y padres de familia, según estadísticas, al menos uno de cada 10 colaboradores, son quienes suelen verse afectados, debido a la gran presión que sienten, por cumplir con las metas establecidas y sobre todo, por el mal ambiente laboral; esta realidad se encuentra presente también en países como Estados Unidos y España, en el primero se considera que al menos el 18% de trabajadores experimentan ansiedad o estrés y en el segundo país, al menos el 40% experimenta gran presión en su centro de trabajo, lo que repercute en su calidad de vida y desempeño (Castillo, 2017).

A nivel nacional, esta dificultad se encuentra también presente, considerándose que el estrés a nivel laboral, tiene grandes repercusiones en los trabajadores, afectando a cerca del 70%, con edades que oscilan de 25 a 40 años (Rojas, 2017); asimismo, se considera que este tipo de dificultades entre los trabajadores (ansiedad, estrés, burnout, mal ambiente laboral) repercute significativamente en su rendimiento, reduciéndolo en al menos un 30% (Gestión, 2019).

Estos datos evidencian que la salud mental es de gran importancia, y a la cual le tenemos que ponerle mucho interés, ya que los estudios nos muestran que la depresión, la ansiedad, afecta nuestra salud mental, seguidamente las organizaciones también tienen problemas de crecimiento y desarrollo a nivel personal.

En La Libertad, existen muchas empresas que se dedicadas a las micro finanzas, es por ello la alta rotación de personal, dándonos a entender la falta de visión y misión de todos los integrantes de una empresa, es por ello que el personal dura muy poco en una entidad micro financiera.

En la empresa a investigar, en el área de las micro finanzas, existe una alta rotación de personal, es por ello que estudiamos ciertas características como: sus condiciones de laborales, estabilidad laboral, crecimiento personal y profesional, y como estos trabajadores son capaces de afrontar situaciones conflictivas, cumplimiento de meta de la mejor manera, y pudimos observar como su bienestar psicológico puede influenciar en la cultura organizacional. Asimismo, la mayoría de trabajadores de campo son jóvenes con secundaria completa y estudios superiores técnicos, esto puede ser que no interioricen las normas indicadas por la empresa, llevándolos a cometer errores continuos, sintiéndose no ser capaces de cumplirlo y lo más fácil es renunciar al trabajo, en menos de 3 meses.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre el bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa microfinanciera, 2019?

1.3. Delimitación investigación

Esta investigación se realizó en la ciudad de Trujillo, en una micro financiera, donde existen 114 colaboradores de diferentes áreas de trabajo, durante 8 meses la investigación.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación aportó a la empresa micro financiera con datos estadísticos para tomar acciones en temas que consideren necesarios para tomar acciones y replantear su planificación anual para toda la organización.

El estudio fue necesario porque existe una alta rotación de personal en dicha micro financiera, y queríamos saber si su bienestar psicológico tiene algo que ver con la cultura organizacional de la empresa micro financiera.

El presente trabajo sirvió para conocer y entender, el nivel de implicancia que tiene el estado de bienestar psicológico de un colaborador frente a una empresa micro financiera, ya que el colaborador y la empresa tendrán que caminar de la mano con los mismos objetivos en comunes, con una sola visión y misión, y poder ser rentables y productivos para la economía de la región y del país.

El estudio se realizó para mejorar la salud mental de los colaboradores de la empresa micro financiera, también que su satisfacción laboral se vea reflejado en un mayor tiempo permanencia de trabajo en la empresa, por ende, tendremos una mayor productividad y mejoraremos el clima laboral.

Los mayores beneficiarios de esta investigación son los colaboradores de la empresa micro financiera, porque según los datos que tome la empresa y los considera contribuirá en mejor desempeño laboral, así mejoraran las innovaciones, logrando un gran impacto en la cultura organizacional.

Del mismo modo, este trabajo de investigación se realizó para identificar y acertar las características de tener un buen estado de bienestar psicológico y su implicancia con la cultura organizacional dentro de una empresa microfinanciera, para que de esa manera las empresas puedan ser más productivas y los colaboradores tengan un crecimiento personal y profesional, con un propósito en la vida.

De igual manera, ayudara a la empresa a determinar porque el bienestar psicológico afecta en la cultura organizacional de una microfinanciera, ya que el compromiso, la responsabilidad y la satisfacción laboral hace que mejore las relaciones interpersonales por ende mejora la productividad de la empresa, lo cual nos ayudara a tomar decisiones estratégicas como inducción, capacitación y otros temas que sean necesarios.

Finalmente, los resultados, favorecen como línea base para los profesionales de la salud mental inmersos en el área organizacional, profesionales administrativos y del área de recursos humanos a continuar en la labor investigadora.

1.5. Limitaciones de investigación

En la presente investigación se tuvo cierta dificultad en la aplicación de los cuestionarios, ya que la entidad microfinanciera tiene diferentes tiendas en toda sierra de La Libertad, lo cual dificultó el acceso de tomar la muestra en una sola fecha, se tuvo que enviar por correo electrónico los cuestionarios y en la tienda con ayuda del Jefe de Tienda se aplica la prueba, lo imprimieron y desarrollaron, para luego lo enviarlo escaneado y por correo electrónico, ya que hay tiendas muy lejanas como Pataz y Tayabamba.

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Determinar la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Microfinanciera, 2019.

Objetivos específicos:

Establecer la relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la calidad total de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la misión de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la tecnología de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la adaptabilidad de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.

Internacional:

Vélez y González (2018) Puerto Rico, con el título del artículo de investigación “La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico” usó una metodología de estudio descriptivo correlacional, llego los siguientes resultados: existe relación significativa de manera inversa entre la espiritualidad en el lugar de trabajo y el compromiso organizacional; sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre los años de servicio y la espiritualidad en el lugar de trabajo, esto percepción negativa de los empleados ante nuevas políticas organizacionales. Esto indica que la apreciación negativa de los colaboradores ante su lugar de trabajo, puede tener consecuencias en sus labores, no aceptando las políticas de la empresa, esto nos llevaría a tener problemas de clima laboral y por ende la cultura organizacional se vería afectado.

Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017) en Colombia, investigaron la relación entre el bienestar laboral y la salud mental, en trabajadores; el trabajo de tipo cualitativo, tuvo como metodología la búsqueda de información e investigaciones sobre la problemática. Los resultados permiten evidenciar, que el bienestar que presente cada organización (de cualquier rubro) guarda una gran

relación con el estado emocional de sus trabajadores, quienes, al presentar una adecuada estabilidad, autoestima, motivación y compromiso, tendrán un mejor desempeño y relaciones interpersonales.

Nacional:

Espinoza y Gaspar (2018) tuvieron como objetivo principal, determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, el diseño empleado fue el correlacional, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores que brindan servicios en un centro de salud; emplearon dos instrumentos de medición, ambos validados a través del criterio de jueces. Los resultados evidencian que ambas variables, mantienen una relación directa, de grado medio y altamente significativa ($p < .00$) es decir, cuando la empresa otorga mayor importancia a los valores, la orientación oportuna, tienen una adecuada visión de lo que desean lograr, por ende, las personas que trabajan en la organización experimentan placer, comodidad y motivación para realizar sus funciones.

Rubina (2018) en Huánuco, buscó establecer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores, ambos instrumentos, fueron creados y validados para la investigación,

presentando una confiabilidad de .94 en cultura organizacional y de .96 en bienestar laboral. Los resultados permiten evidenciar que existe una relación directa y estadísticamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, reflejándose así, que cuando una organización presenta adecuadas normas de convivencia, valores e interés por la estabilidad y desarrollo de sus trabajadores, esto repercute en los sentimientos, creencias y actitudes de los colaboradores.

Llacchua (2015), realizó una investigación, para conocer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores, la muestra estuvo conformada por 73 colaboradores administrativos, empleó dos instrumentos, ambos validados para la investigación, encontrando valores de .87 a .93 en relación a la confiabilidad. Los resultados permiten evidenciar una relación positiva, moderada y altamente significativa ($p < .00$) entre ambas variables, permitiendo deducir, que el generar un adecuado ambiente, valores, actitudes y dirección empresarial, también habrá un alto nivel de bienestar laboral de los empleados.

Local

Coronado, Gutiérrez y Moya (2018) buscaron determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02 – La

Esperanza Trujillo, haciendo uso de la investigación de tipo de datos cuantitativo y diseño correlacional. Los resultados permiten determinar que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables, permitiendo concluir que cuando existe un adecuado entorno de trabajo, que brinda estabilidad y confianza a los trabajadores, éstos experimentan un mayor bienestar emocional, que se refleja en sus relaciones y su desempeño.

2.2. Estado de arte.

El análisis del estado de arte no aplica para la presente investigación.

2.3. Bases teóricas científicas

2.3.1. Bienestar psicológico.

2.3.1.1. Definiciones.

Son muchas las definiciones brindadas, para Villagrán (2009) hace referencia al estado subjetivo percibido por cada individuo, caracterizado por ser positivo frente a las actividades y entorno que lo rodea. Se considera también, como una apreciación positiva sobre la vida que mantiene cada persona en sus diversos ámbitos (Marsollier y Aparicio, 2011).

Es una valoración cognitiva y emocional, sobre el estado presente, en el cual intervienen diversos aspectos como la autoestima, autoconcepto, los logros alcanzados y las relaciones interpersonales generadas (Barrantes y Ureña, 2015). Se

le define también, como una valoración emocional, generada a partir de la evaluación sobre las actividades que se realizan, los anhelos y las adecuadas relaciones amicales, sociales y familiares con las que se cuenta (Seligman, 2011).

2.3.1.2. Bienestar psicológico en las empresas.

En la actualidad, los adultos, en sus centros de trabajo, pasan gran parte de su tiempo, interactúan con otros, aprenden y se plantean diversas metas y buscando siempre seguir desarrollando sus capacidades y que su desempeño sea valorado por otros, frente a esto, es necesario que experimenten satisfacción con cada cosa que realizan (Íbáñez y Yauli, 2017); para Ball (2011) es necesario que los jefes de cada organización, promuevan siempre un entorno saludable, se interesen por la salud física y emocional de sus trabajadores, debido al impacto que esto genera sobre su desempeño.

2.3.1.3. Modelo multidimensional.

Desde este modelo, propuesto por Ryff y Keyes (1995) el concepto de bienestar psicológico, suele variar de acuerdo a la persona, su condición (física, social y económica), sin embargo, tiende a madurar de acuerdo a la edad y por las actividades que realiza. Se considera, además, que se ve influenciado por el entorno o cultura, si es positiva, motiva o promueve a que la persona siga desarrollando sus habilidades, por ende, la persona tendrá una mejor percepción sobre su persona y de

las cosas que pueden llegar a lograr, conllevando a que experimente salud o estabilidad emocional (Ryff, 1989).

El bienestar psicológico, surge como el sentido de motivación que tiene cada persona por seguir realizándose, alcanzar las metas trazadas, aprender y por ende, seguir desarrollando todas sus capacidades, que le permiten poder interactuar mejor, buscar realizar cosas para experimentar bienestar y comprender aquello que ocurre a su alrededor (Zubieta, Fernández y Sosa, 2012); frente a esto, se considera que el bienestar tiene como característica, la experimentación de emociones positivas constantes, que ayudan a la persona a sobreponerse de las dificultades (Castro, 2009).

2.3.1.4. Dimensiones.

Casullo (2002) a partir de modelo multidimensional propuesto por Ryff y Keyes, proponen, seis dimensiones, que permiten evaluar el bienestar psicológico:

Autoaceptación. se entiende como la apreciación o actitud positiva, aceptando los sucesos de la vida, a pesar de las propias limitaciones siendo uno de los factores que más determina el bienestar, así mismo se entiende como a percepción de sí mismo es básico para nuestra salud mental y personalidad.

Relaciones positivas con los demás, basadas en la confianza y en la capacidad de amar, es decir relacionándose en un ambiente de confianza, mostrando madurez

de la personalidad, estas personas demuestran empatía, calidez en sus relaciones interpersonales.

Autonomía, es considerada como la autodeterminación que posibilita a la persona no dejarse llevar por las presiones sociales y tomar el control de su propio comportamiento., es decir es independiente está regulada por criterios, no se dejan llevar por miedos y creencias

Control de situaciones. Refleja la capacidad de la persona para manejar y desenvolverse en cualquier medio, sintiéndose capaz de influir en el mismo, y adecuarlo a sus necesidades y deseos, haciendo de su entorno favorable

Proyectos. se evidencia a través de metas concretas y realistas, que le otorgan sentido a las experiencias pasadas y futuras, denotando una filosofía de vida.

Crecimiento personal. Se refiere a la puesta en marcha de estrategias para fortalecer las propias capacidades y potencial, que derivan en un crecimiento y madurez del individuo, abiertos a nuevas experiencias siente que su potencial está siendo desarrollada.

2.3.2. Cultura organizacional.

2.3.2.1. Definiciones.

Se define como el conjunto de valores, creencias y metas establecidas en la empresa, percibidas por los trabajadores y que determinan la manera de interactuar e incluso trabajar (Alles, 2010); son todas aquellas acciones, actitudes y creencias

compartidas por todos los trabajadores, que varían de acuerdo a la empresa y permiten a sus miembros, plantearse objetivos, metas y determinan la manera de relacionarse (Robbins, 2004).

Para Chiavenato (2007) representan el sistema de valores, presentes y que se han desarrollado en la organización, permiten a los integrantes forjar sus creencias sobre la manera de interactuar con clientes y compañeros. Son todos los comportamientos medibles, que presentan los miembros de una organización y que tienen gran influencia sobre las decisiones, estado emocional y la forma de trabajo (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

2.3.2.2. Características de la cultura organizacional.

Se considera que presenta las siguientes características (Robbins, 2004):

Una adecuada cultura, permite a los empleados motivarlos a ser cada vez más innovadores.

Permite a los empleados confiar en sus capacidades, por ende, asumir retos.

Contribuye a que la atención brindada, sea mejor, los empleados están más atentos a los detalles y a brindar a los clientes, un mejor servicio.

Permite a los empleados trabajar en base a resultados, siendo conscientes de las consecuencias (positivas o negativas) de lo que lleguen a lograr en el plazo establecido.

A la empresa le importa el efecto que tendrán cada una de sus decisiones sobre los empleados.

Todas las tareas que se les encomienda, se desarrollan en grupo, no en forma individual.

Contribuye a que los trabajadores tengan mayor motivación y energía.

Las actividades realizadas, se orientan a mantener el adecuado ambiente de trabajo.

2.3.2.3. Elementos de la cultura organizacional.

De acuerdo a Vargas (2007) los elementos son:

Los valores. Son aquellos aspectos que sirven como guía en la manera de comportarse de los trabajadores, para el logro de las metas trazadas y las actitudes entre los compañeros.

Costumbres. Son los hábitos que presenta la organización, sirven para diferenciarse de otras empresas dedicadas al mismo rubro y permiten, tener una visión sobre la forma de responder ante diversos eventos.

Ritos. Son aquellas acciones que se repiten siempre, sirven para reforzar el conjunto de creencias o valores en la empresa.

Historias. Son aquellas historias, relatos o cuentos, que se transmiten de trabajador en trabajador, usualmente indican la manera en la que se creó la

empresa, la forma de resolver dificultades y los logros alcanzados durante todos los años que la empresa brinda los servicios.

2.3.2.4. Modelo de la configuración de la cultura.

Desde este modelo, considerado como integrador, se asume que en una organización sus elementos a nivel interno (su cultura, las diversas estrategias que emplean, la forma en la que se compone su jerarquía y sus operaciones) y externo (el ambiente de trabajo) se relacionan entre sí y permiten que la empresa sea capaz de realizar sus actividades, proponerse metas, y permitir en sus colaboradores la capacidad para realizar sus funciones (Fink, Dauber, y Yolles, 2012).

Para Daft (2009) desde enfoque son igual de importantes los valores, creencias y actitudes que se han desarrollado en la empresa, lo que contribuye a que cada miembro, desarrolle una perspectiva o creencia sobre la cultura presente en la organización, conllevando a que puedan desarrollar aspectos importantes como la lealtad, compromiso y motivación laboral. Frente a esto, se considera que la cultura se basa en una estrategia corporativa, que permite a la empresa, poder alcanzar sus objetivos y orientar a sus trabajadores a realizar de mejor forma sus actividades diarias (Whittington, 2001).

2.3.2.5. Dimensiones.

Las dimensiones, que se proponen son (Ramírez y Dávila, 2018):

Liderazgo. Es aquella capacidad relacionada a la influencia que se ejerce sobre los trabajadores, que contribuye a la motivación, guía y el logro de metas establecidas.

Calidad total. Es aquella percepción que el colaborador tiene sobre la calidad en relación a la empresa, los servicios que brinda, los productos brindados o la atención que se da.

Misión. Hace referencia al cumplimiento de las metas establecidas, la visión que presenta la organización y el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

Tecnología. Implica las capacitaciones recibidas, así como el empleo de la tecnología para realizar las funciones.

Adaptabilidad. Habilidad que tienen los trabajadores para poder adaptarse a las exigencias, dificultades, encontrar soluciones y trabajar en grupo.

2.4. Definición de terminología

Bienestar psicológico. Es una apreciación positiva sobre la vida que mantiene cada persona en sus diversos ámbitos (Marsollier y Aparicio, 2011).

Cultura organizacional. Son todas aquellas acciones, actitudes y creencias compartidas por todos los trabajadores, que varían de acuerdo a la empresa y permiten a sus miembros, plantearse objetivos, metas y determinan la manera de relacionarse (Robbins, 2004).

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

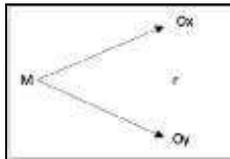
3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, pues identifica, explica y analiza la relación que existe entre la cohesión y la adaptabilidad familiar con la inteligencia emocional en residentes de comunidades terapéuticas (Sánchez & Reyes, 2015).

Diseño.

Se hizo uso del diseño descriptivo correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2012), ya que la presente investigación buscó identificar la relación entre las variables de bienestar psicológico y la cultura organizacional. Para ello se ha tomado en cuenta el siguiente diagrama:



Donde:

A: Trabajadores

Ox: Variable bienestar psicológico.

Oy: Variable cultura organizacional.

R: Relación

3.2. Población y muestra

Población

Para el presente estudio la población está constituida por colaboradores de diferentes áreas de trabajo, como del área Gerencia General, Gerente de negocios, planeamiento, contabilidad, créditos, cobranza, operaciones, desarrollo y procesos y servicio de limpieza, quienes hacen un total de 114 colaboradores entre varones y mujeres entre las edades de 24 y 40 años de edad.

Tabla 1.

Distribución de la población.

VARONES	MUJERES	TOTAL
80	34	114

Muestra

La muestra estuvo constituida por toda la población haciendo un el total de 114 colaboradores de la empresa micro-financiera de Trujillo 2019.

Tabla 2.

Características de la muestra.

AREA	VARONES	MUJERES	TOTAL
Gerencia general	1	0	1
Gerente de negocios	0	1	1
Planeamiento	3	0	3
Contabilidad	2	0	2
Créditos y cobranza	64	12	76
Operaciones	0	13	13
Desarrollo y procesos	8	2	10
Talento humano	0	2	2
Servicio de limpieza	0	6	6
total	80	34	114

Muestreo.

El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

(Ochoa, 2015) El muestreo no probabilístico, se basa en otros criterios de selección como conocimiento del investigador, economía, accesibilidad, comodidad, etc., pero siempre procurando que la muestra elegida sea lo más representativa posible. Estas muestras no garantizan una buena elección, sin embargo, en la práctica son necesarias pues ahorran tiempo, economía y son menos complicadas.

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

H_a: Identificar si existe la asociación entre la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa microfinanciera, 2019.

Hipótesis específicas.

H₁. Existe relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

H₂. Existe relación entre el bienestar psicológico y la calidad total de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

H₃. Existe relación entre el bienestar psicológico y la misión de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

H4. Existe relación entre el bienestar psicológico y la tecnología de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

H5. Existe relación entre el bienestar psicológico y la adaptabilidad de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera.

Variables

Las variables son:

Variable 1: Bienestar Psicológico.

Variable 2: Cultura organizacional

3.4. Operacionalización

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
Bienestar psicológico	Aceptación/cont rol de situaciones. Autonomía, Vínculos sociales Proyectos.	Actitudes positivas de uno mismo, vínculos sociables estables, autonomía, capacidad de desarrollo personal, metas realistas	Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)
Cultura organizacional	Liderazgo Calidad total Misión Tecnología	Capacidad para dirigir. Buen entorno de trabajo.	Encuesta de cultura organizacional.

	Adaptabilidad	Metas claras. Capacidad para adaptarse al entorno.	
--	---------------	---	--

3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Método.

Para realizar la investigación, se procedió a analizar la problemática dada en la empresa, se buscaron los instrumentos adecuados, luego se buscó la aprobación para aplicar los instrumentos y realizar las coordinaciones con los encargados de brindar las facilidades, para proceder a aplicar en las fechas permitidas.

Técnica.

La técnica a emplear, fue la encuesta, la cual se basa en la aplicación de un instrumento de investigación, que busca medir o conocer las características, desempeño o necesidades de una población (Hernández et al., 2012).

Instrumentos.

Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)

Para realizar este trabajo de investigación, el autor Casullo en el año 2002, nos ayuda con la escala del bienestar psicológico, que tiene por objetivo medir el grado de bienestar psicológico (BP), la relación con rasgos de personalidad y los objetivos de vida, este instrumento se puede aplicar en diferentes empresas el cual consta de 13 items, además se dará 10 min de tiempo para aplicarlo, el encuestado debe asignar la alternativa que considere que refleja mejor su situación actual para poder ser evaluado, así podremos evaluar cuatro factores

como son la aceptación y/ o control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

El instrumento fue elaborado por Casullo (2002), busca medir el bienestar que experimenta la persona a nivel emocional o psicológico. En relación a los aspectos psicométricos. Se realizó el análisis factorial, determinándose la presencia de 4 factores, que explican el constructo teórico; las correlaciones ítem-test evidencian una relación estadísticamente significativa entre los ítems y cargas superiores al .40.

La confiabilidad, fue obtenida a través del alfa de Cronbach, presenta un alfa total de .96 y de .83 a .90 en sus dimensiones.

Cuestionario Cultura Organizacional.

Este segundo instrumento para este trabajo de investigación, nos ayuda el autor Ramírez y Dávila en el año 2018, nos brinda apoyo con el cuestionario de cultura organizacional, que tiene como fin determinar el nivel de cultura organizacional en las empresas, aquí consta de 40 frases que el trabajador escogerá de acuerdo a su situación actual, se dará un tiempo de 20 minutos para aplicarlo de manera individual en cada uno de los trabajadores de las diversas áreas de trabajo de la organización.

El cuestionario fue elaborado en México, para medir las creencias, valores y la manera de relacionarse en una empresa. En relación a los aspectos psicométricos, el análisis factorial exploratorio, evidencia que el constructo se explica mejor a través de 5 dimensiones (liderazgo, calidad total, misión, tecnología y adaptabilidad); a la vez existe una correlación estadísticamente significativa ($p < .00$) entre los ítems.

La confiabilidad fue obtenida a través del alfa de Cronbach, presentando un alfa de .94 para la escala general y de .76 a .88 entre sus dimensiones.

3.6. Procedimiento para la recolección de datos

En esta investigación se aplicó los instrumentos en forma individual, ya que los dos instrumentos a usar son encuestas con preguntas cerradas que nos proporcionarían datos para analizar.

Estos instrumentos han sido aplicados con anterioridad en diferentes estudios similares a este proyecto de investigación.

Para aplicar estos instrumentos primero hemos definido nuestros objetivos, tanto generales como específicos, seguidamente hemos ubicado nuestra población a estudiar, para luego recoger la información, seguidamente contabilizar, procesar la información y por último analizar la información obtenida.

Así mismo tener en cuenta al momento de recolectar los datos leer detenidamente las indicaciones y los ítems para dar una buena instrucción al momento de aplicar a encuesta.

3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos

Inicialmente se ingresará información al programa de Microsoft Excel 2019, para posteriormente se aplicará el programa estadístico SPSS, y empezar a corroborar datos.

3.8. Criterios éticos

Respeto de la confidencialidad y política de protección de datos obtenidos.

Respeto a la credibilidad obtenida en el estudio.

Consistencia de los resultados que se puedan obtener.

Ser objetivos y neutrales en la investigación.

Constatar la información obtenida y el uso de los resultados.

3.9. Criterios de rigor científico

Según la propuesta de Guba (1981) refiere que para considerar como viable la precisión de un estudio se tiene que tener en cuenta los siguientes criterios: Valor de verdad, está referido a la manera en cómo crear el vínculo de confianza respecto a los hallazgos, el cual se argumenta mediante el análisis y manifestaciones por parte del investigador con las deducciones y opiniones de otras investigaciones. Como segundo criterio es la Aplicabilidad, que consiste en la posibilidad de trasladar el producto obtenido hacia otros escenarios que cuenten con la misma similitud, por ello lo que cobra mayor relevancia es la explicación exhaustiva de los lugares en donde se suscitaron los resultados. Seguido la Consistencia, la cual comprende la firmeza de los datos obtenidos y la exploración de éstos, teniendo como indicadores claves para un adecuado análisis, el complemento de los principios y su debida comprobación. Y por último la Neutralidad, vista como el deseo de que los resultados previamente obtenidos no se encuentren apoyados por los sentimientos, beneficios, pensamientos o afinidades por parte del investigador.

Asimismo, para esta investigación, se usó los criterios del valor de la verdad, que sea aplicable y que pueda aplicarse en otros trabajos de investigación, así mismo que tenga la consistencia dentro de nuestra investigación y por último que sea neutral, obteniendo el resultado que sea, es decir que sea objetiva. La estrategia para garantizar sería llevar el control de las muestras obtenidas.

CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas.

En la tabla 3, se observa que al contrastar la variable Bienestar Psicológico con la variable Cultura Organizacional, que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.337 teniendo una correlación positiva baja y un p-valor = 0.000 (sig. bilateral) lo que nos indica que se acepta la hipótesis H_1 planteada de la investigación. En conclusión, existe relación entre el Bienestar Psicológico y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Microfinancia, Trujillo-2019.

Tabla 3.

Relación entre la variable Bienestar Psicológico y la variable Cultura Organizacional.

			Bienestar psicológico	Cultura organizacional
Rho de Spearman	BIENESTAR PSICOLOGICO	Coeficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se aprecia una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las dimensiones Bienestar Psicológico con las dimensiones de Liderazgo [$r_s = 0.171(.01 - .16); p = .039$], Calidad Total [$r_s = 0.316(.02 - .30); p = .001$], Misión [$r_s = 0.278(.01 - .26); p = .003$], Tecnología [$r_s = 0.562(.03 - .53); p = .000$], Adaptabilidad [$r_s = 0.428(.02 - .41); p = .000$] de la Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión Bienestar Psicológico con las dimensiones de la Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

Variables		rs(IC95%)	p
Bienestar Psicológico	Liderazgo	0.171(.01 - .16)	,039
	Calidad Total	0.316(.02 - .30)	,001
	Misión	0.278(.01 - .26)	,003
	Tecnología	0.562(.03 - .53)	,000
	Adaptabilidad	0.428(.02 - .41)	,000

Nota:

rs: Coeficiente de correlación de

Spearman

p: Significancia

Los resultados de la Tabla 5, vinculado a los niveles del “Bienestar Psicológico”, se puede aseverar lo siguiente: El 72% de los encuestados conformado por 82 trabajadores percibe que es alto; asimismo, el 20% de los encuestados conformado por 23 empleados perciben que es regular; seguidamente, el 8% de los encuestados conformado por 9 empleados perciben que es bajo.

Tabla 5.

Nivel de Bienestar Psicológico en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

Variable	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bienestar Psicológico	9	8%	23	20%	82	72%	114	100%
I. Aceptación/Control de situaciones	2	2%	11	10%	101	89%	114	100%
II. Autonomía	0	0%	2	2%	112	98%	114	100%
III. Vínculos sociales	8	7%	31	27%	75	66%	114	100%
IV. Proyectos	20	18%	51	45%	43	38%	114	100%

Nota: Resumen de la encuesta de Bienestar Psicológico en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

Los resultados de la Tabla 6, vinculado a los niveles de la “Cultura Organizacional”, se puede aseverar lo siguiente: El 76% de los encuestados conformado por 87 trabajadores percibe que es regular; asimismo, el 15% de los encuestados conformado por 17 empleados perciben que es regular; seguidamente, el 9% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es deficiente.

Tabla 6.

Nivel de Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

Variable	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cultura Organizacional	10	9%	87	76%	17	15%	114	100%
I. Liderazgo	22	19%	70	61%	22	19%	114	100%
II. Calidad Total	10	9%	86	75%	18	16%	114	100%
III. Misión	12	11%	77	68%	25	22%	114	100%
IV. Tecnología	2	2%	102	89%	10	9%	114	100%
V. Adaptabilidad	6	5%	98	86%	10	9%	114	100%

Nota: Resumen de la encuesta de Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

4.2. Discusión de resultados.

En los últimos años, el interés por conocer, estimular y promover adecuadas relaciones laborales, salud emocional, estabilidad y motivación en el campo laboral, se ha incrementado, debido a los grandes beneficios que conlleva, tener a un trabajador con una actitud positiva (De la Fuente, 2019). Por su parte Prado (2016) considera que un trabajador con adecuadas capacidades, motivado y contento con su ambiente de trabajo, contribuye mejor al logro de los objetivos, tiene un mejor desempeño, sobre todo, experimenta compromiso con la organización y brinda un mejor trato a los clientes. Frente a esto, la presente investigación, tuvo como objetivo principal, determinar la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Microfinanciera, 2019, los resultados permiten determinar que:

Existe relación entre el Bienestar Psicológico y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Financiera, es decir aquella apreciación positiva sobre la vida que mantiene cada personal en las diversas actividades y ámbitos (social, familiar y laboral) (Marsollier y Aparicio, 2011), guarda una relación directa, con todas aquellas acciones, actitudes y creencias compartidas por todos los trabajadores, que varían de acuerdo a la empresa y permiten a sus miembros, plantearse objetivos, metas y determinan la manera de relacionarse (Robbins, 2004). Al respecto, resultados similares Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017) y Espinoza y

Gaspar (2018) quienes lograron encontrar que cuando un trabajador experimenta satisfacción o bienestar consigo mismo y con las actividades que realiza, será capaz de demostrar mayor compromiso con los valores que muestra la organización y tendrá mayor motivación para realizar las actividades.

Se aprecia una relación entre el Bienestar Psicológico con la dimensión Liderazgo ($p < .00$) de la Cultura Organizacional; es decir, cuando existe una valoración cognitiva y emocional positiva, sobre la que intervienen diversos aspectos como la autoestima, autoconcepto, los logros alcanzados y las relaciones interpersonales generadas en la empresa (Barrantes y Ureña, 2015), se evidencia una mayor influencia sobre los trabajadores, que contribuye a la motivación, guía y el logro de metas establecidas (Ramírez y Dávila, 2018). Resultados similares, fueron encontrados por Castañeda et al., (2017) en Colombia, quienes investigaron la relación entre el bienestar laboral y la salud mental, en trabajadores; determinando que una adecuada estabilidad, autoestima, motivación y compromiso, tendrán un mejor desempeño laboral y mejores relaciones interpersonales. Al respecto, frente a lo encontrado entre los resultados, se puede asumir que resulta necesario que los jefes de cada organización, promuevan siempre un entorno saludable, muestren interés por la salud física y emocional de sus trabajadores, debido al impacto que esto genera sobre su desempeño (Ball, 2011).

Existe una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el Bienestar Psicológico con la dimensión calidad total de la cultura organizacional. Esto permite comprender, que una valoración emocional, generada a partir de la evaluación sobre las actividades que se realizan, los anhelos y las adecuadas relaciones amicales, sociales y familiares con las que se cuenta es adecuada (Seligman, 2011), esto se relaciona con percepción positiva que el colaborador tiene sobre la calidad en relación a la empresa, los servicios que brinda, los productos brindados o la atención que se da (Ramírez y Dávila, 2018). Resultados semejantes, fueron encontrados por Coronado et al., (2018) quienes buscaron determinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, determinando que cuando existe un adecuado entorno de trabajo, que brinda estabilidad y confianza a los trabajadores, éstos experimentan un mayor bienestar emocional, que se refleja en sus relaciones y su desempeño. Frente a esto, se puede confirmar, que cuando existe bienestar psicológico, existe una mayor motivación para alcanzar las metas trazadas, aprender, por ende, seguir desarrollando todas las capacidades (Zubieta et al., 2012) a los trabajadores y así demostrar siempre un mejor desempeño.

Asimismo, se aprecia una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el Bienestar Psicológico con la dimensión misión de la cultura organizacional. Es decir, cuando en la organización, los trabajadores experimentan satisfacción realizando sus actividades (laborales, sociales, académicas o

personales) (López, 2017); existe un mayor compromiso en el cumplimiento de las metas establecidas, mayor respeto por la visión que presenta la organización y un mayor desarrollo de las capacidades de los trabajadores (Ramírez y Dávila, 2018). Al respecto, Llacchua (2015), en su investigación, logró encontrar que, frente a un adecuado ambiente, valores, actitudes y dirección empresarial, se genera un alto nivel de bienestar laboral de los empleados. A la vez, si la organización, ha sido capaz de promover actitudes y creencias compartidas por todos los trabajadores, esto permite a sus miembros, plantearse objetivos, metas y determinan la manera de relacionarse (Robbins, 2004).

A la vez, se aprecia una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el Bienestar Psicológico con la dimensión tecnología de la cultura organizacional; permitiendo comprender, que hace referencia al estado subjetivo percibido por cada individuo, caracterizado por ser positivo frente a las actividades y entorno que lo rodea (Villagrán, 2009), guarda relación directa con la sensación de bienestar y conformidad en las capacitaciones recibidas, así como el empleo de la tecnología para realizar las funciones (Ramírez y Dávila, 2018). Esto guarda estrecha relación, a lo encontrado por Rubina (2018) quien buscó establecer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, concluyendo que cuando una organización presenta adecuadas normas de convivencia, valores e interés por la estabilidad y una preocupación constante por el desarrollo de sus

trabajadores, esto repercute en los sentimientos, creencias y actitudes de los colaboradores, generando en ellos un mejor desempeño y compromiso laboral.

Igualmente, se aprecia una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el Bienestar Psicológico con la dimensión Adaptabilidad de la cultura organizacional. Esto permite evidenciar, que cuando los trabajadores, sienten que se desarrollan en un entorno saludable, que contribuye en su desarrollo, aprendizaje y les facilita (Íbañez y Yauli, 2017); guarda relación con la habilidad que tienen los trabajadores para poder adaptarse a las exigencias, dificultades, encontrar soluciones y trabajar en grupo (Ramírez y Dávila, 2018). Al respecto, se puede tomar en cuenta lo investigado por Espinoza y Gaspar (2018) quienes buscaron determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, encontrando entre sus resultados, que cuando la empresa da mayor importancia a los valores, la orientación oportuna y promueven un entorno positivo, por ende, las personas que trabajan en la organización experimentan placer, comodidad y motivación para realizar sus funciones.

En relación a los niveles sobre, bienestar psicológico, se aprecia que en su mayoría los trabajadores perciben un nivel alto (72%) al igual que sus dimensiones, esto permite comprender, que los trabajadores en general, tienen una valoración positiva, sobre el entorno en el cual trabajan, conllevando a vean como positivas su

entorno, habilidades, sienten satisfacción por las actividades que realizan y se sienten motivados, por ende, tienen una mejor percepción sobre su persona y de las cosas que pueden llegar a lograr, conllevando a que experimente salud o estabilidad emocional (Ryff, 1989).

A la vez, en relación a la cultura organizacional, existe una tendencia regular (76%) en el total, al igual que en sus dimensiones. Permitiendo comprender que en general, los trabajadores perciben que el entorno de trabajo, los valores que la empresa ha desarrollado, la interacción que existe entre todos y las metas, son adecuadas, contribuyen al logro de los objetivos y les permiten poder desempeñarse (Alles, 2010).

Finalmente, los resultados permiten comprender que existe una estrecha relación entre el bienestar psicológico y la cultura organizacional, conllevando así a determinar, que cuando la empresa tiene interés por el estado emocional de sus colaboradores, esto repercute en la manera de interactuar, la forma de encontrar soluciones, los valores que presentan y el logro de las metas establecidas en la empresa.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

- Existe una correlación positiva y altamente significativa ($p < .00$) entre el Bienestar Psicológico y la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Microfinancia, Trujillo-2019.
- Existe una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las dimensiones Bienestar Psicológico con las dimensiones de Liderazgo [$r_s = 0.171(.01 - .16); p = .039$], Calidad Total [$r_s = 0.316(.02 - .30); p = .001$], Misión [$r_s = 0.278(.01 - .26); p = .003$], Tecnología [$r_s = 0.562(.03 - .53); p = .000$], Adaptabilidad [$r_s = 0.428(.02 - .41); p = .000$] de la Cultura Organizacional en trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.
- Los niveles de Bienestar Psicológico, son altos (72%) en los trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.
- Los niveles de Cultura Organizacional, son percibidos en su mayoría como regulares (76%) en los trabajadores de una Microfinanciera de Trujillo - 2019.

5.2. Recomendaciones.

En base a los resultados, se recomienda:

- Comunicar los resultados a la gerencia o al área de recursos humanos, para que puedan conocer los resultados obtenidos en relación a la percepción sobre el bienestar psicológico y la cultura organizacional.
- Realizar programas psicológicos, donde se busque brindar a los trabajadores herramientas para que puedan controlar situaciones estresantes, encontrar soluciones adecuadas y controlar sus emociones, aspectos que contribuirán en su bienestar psicológico y que se verán reflejadas en la mejora de sus relaciones interpersonales.

Bibliografía.

- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Argentina: Ed. Granica.
- Aparicio, M. (2011). *El bienestar psicológico en el trabajo y vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas*. Argentina: Universidad de Cuyo.
- Apellanis, M. S. (1997). *Mujeres Dirección y Cultura organizacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Arango, A. (2018). *Estrés laboral: Uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio*. Recuperado de: <https://www.diariojuridico.com/estres-laboral-uno-de-cada-diez-trabajadores-sufre-depresion-ansiedad-estres-o-cansancio/>
- Bal, M. (2011). *Salud y seguridad ocupacional para el desarrollo: propuesta de una política institucional en el Hospital Pedro de Bethancourt de Antigua Guatemala, 2009-2010*. Tesis doctoral, Universidad Panamericana, Guatemala.
- Barrantes, K. y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101-123.
- Castañeda, Y.; Betancourt, J.; Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Castillo, C. (2017). *La ansiedad y estrés en el trabajo*. Recuperado de: <https://superrhheroes.sesametime.com/ansiedad-estres-trabajo/>

- Castro, A. (2009). Bienestar psicológico. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23), 43-72.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8a ed.). México: McGraw- Hill Interamericana.
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaresan, S. (2015). Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study. *Library & Information Science Research*(37), 363–369.
- Daft, R. (2009). *Organization theory and design*. Mason: South-Western Pub.
- Dauber, D.; Fink, G. y Yolles, M. (2012). A Configuration Model of Organizational Culture. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/234165963_2012_A_Configuration_Model_of_Organizational_Culture_Dauber_Fink_Yolles
- De la Fuente, J. (2019). *Bienestar laboral igual a bienestar psicológico*. recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/137347/Bienestar-laboral-igual-a-bienestar-psicologico>
- Dicken, B. y Natasha, S. (2016). *Descubra los fundamentos del bienestar psicológico*. EEUU: El Sol Publishin Co.
- Española, R. (2014). *Asociación de academias de la Lengua Española*. España: Diccionario de la Lengua Española.

- Espinoza, y Gaspar, (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Estramiana, J. (2014). *La interaccion social*. Madrid: Centro de investigaciones sociologicas.
- Gálvez, E. y. (2011). *Cultura organizacional y rendimiento de la Mypes de mediana y alta tecnología*. Colombia: Cuaderno de Administración.
- Gestión. (2019). *¿Cómo enfrentar el estrés laboral?* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/enfrentar-estres-laboral-nda-nnlt-258950-noticia/?ref=gesr>
- Gimenez, H. (2006). *La medida de las fortalezas psicológicas en adolescentes*. Madrid: Universidad complutense de Madrid.
- Hernández, J. G. (2007). *La cultura organizacional en México*. México: Alianza Editorial Mexicana.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación*. (6 ed.) México D.F.: Mc Graw Hill.
- Íbáñez, D. y Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

- Jones, R. G. (2001). *El carácter organizacional*. Barcelona: Ediciones Granica S. A.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220.
- Moreno, B. &. (1996). *Evaluación de la calidad de vida*. Madrid : Manual de evaluación psicología clínica y salud.
- Oblitas, L.; Turbay, R.; Soto, K.; Crissien, T.; Fernando, O.; Puello, M., y Ucrós, M. (2017). Incidencia de mindfulness y qi gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. doi: 10.15446/rcp.v26n1.54371.
- Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno.
- Restrejo, M. L. (2015). *La rentable gestión del cliente*. Bogotá: Cesa.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires: DIRCOM
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México: Pearson Educación.

- Robert S. Weinberg y Daniel Gould. (2007). *Fundamentos de la psicología del deporte y del ejercicio físico*. Madrid: Médica Panamericana S. A.
- Rojas, J. (2017). *Riesgo psicosocial: 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Recuperado de: <http://www.hse.com.pe/riesgo-psicosocial-70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rubina, R. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco -2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ryff, C. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the meaning of psychological Well - being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069 - 1081.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well- being revisited. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi: 10.1037//0022-3514.69.4.719
- Sánchez C. y Reyes M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva*. Madrid, España: Alianza.
- Villagrán, L. (2009). Bienestar Psicológico. *Revista Electrónica Psicología y Vida*, 14, 2-5.

Whittington, R. (2001). *What is strategy and Does it matter*. Londres: Routledge.

Yopo, B. y. (1970). *Organizacion y adminstración universitaria*. Buenos aires:
Biblioteca central.

Zubieta, E.; Fernández, O. y Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables
asociadas. *Boletin de Psicología*, (106), 7 -27.

ANEXOS:

Anexo 1 - ESCALA BIEPS – A (Adultos)

Sexo:

.....

Edad:

.....

Le pedimos que lee con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de la respuesta son:

- **ESTOY DE ACUERDO**

- **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO**

- **ESTOY EN DESACUERDO**

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven no deje frases sin responder.

Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven no deje frases sin responder.

Nº	ENUNCIADO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Creo que se lo que debo hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciabile.			

10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto de vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro mis mayores problemas, mis obligaciones diarias.			

Anexo 2 - CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de frases. Lee cada una de ellas y cuidadosamente conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja solamente UNA sola respuesta)

Nunca: 1

Casi nunca: 2

A veces: 3

Casi siempre: 4

Siempre: 5

El presente cuestionario no constituye una prueba, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas; así mismo, las respuestas brindadas y los resultados obtenidos serán muy confidenciales.

Nº	ENUNCIADO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los jefes mantienen motivados a los empleados.					
2	El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.					
3	Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.					
4	Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.					
5	El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.					
6	Reconozco a mi jefe como un líder.					
7	Los jefes consideran a los empleados en la toma de decisiones.					
8	El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.					
9	El jefe asigna el trabajo a los empleados.					

10	El trabajo que realizo me satisface.					
11	El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.					
12	El trabajo que realizo me motiva.					
13	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.					
14	Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.					
15	El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.					
16	La visión de la organización es clara y precisa.					
17	La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.					
18	Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.					
19	Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.					
20	Los trabajadores tenemos una idea compartida de como será esta organización en el futuro.					
21	Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.					
22	Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.					
23	El éxito de la organización depende del cumplimiento de metas y objetivos.					

24	Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.					
25	La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.					
26	Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.					
27	La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.					
28	La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.					
29	La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.					
30	El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.					
31	La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.					
32	El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.					
33	Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.					
34	Los empleados colaboran para generar cambios.					
35	Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.					
36	Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.					
37	Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.					
38	El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz. (0,42)					

39	Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.					
40	Cuando hay conflictos, identificamos las causas para poder resolverlos.					

Anexo 03 - Matriz de consistencia

Título: RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLOGICO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINACIERA, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Var	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa microfinanciera, 2019?	Objetivo general: Determinar la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Microfinanciera, 2019. Objetivos específicos: Establecer la relación entre el bienestar	Hipótesis general. H_a: Identificar si existe la asociación entre la relación del bienestar psicológico y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa microfinanciera, 2019.	Bienestar psicológico	Aceptación/control de situaciones.	Actitudes positivas de uno mismo,	Tipo de investigación La presente investigación es de tipo descriptivo, pues identifica, explica y analiza la relación que existe entre la cohesión y la adaptabilidad familiar con la inteligencia emocional en residentes de comunidades
				Autonomía,	Habilidad para tomar decisiones.	
				Vínculos sociales	Vínculos sociables estables,	
				Proyectos	Metas Anhelos	
			Cultura organizacional	Liderazgo	Capacidad para dirigir.	
				Calidad total	Buen entorno de trabajo.	
				Misión	Metas claras.	

	psicológico y el liderazgo de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera . Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la calidad total de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera . Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la misión de la cultura	<p>Hipótesis específicas.</p> <p>H₁. Existe relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera .</p> <p>H₂. Existe relación entre el bienestar psicológico y la calidad total de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera .</p>		Tecnología	Adecuadas herramientas.	terapéuticas (Sánchez & Reyes, 2009).
				Adaptabilidad	Capacidad para adaptarse al entorno.	Diseño. Se hará uso del diseño descriptivo correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2012), ya que la presente investigación busca identificar la relación entre las variables de bienestar psicológico y la cultura organizacional. Para ello se ha tomado en cuenta

	<p>organizacional en colaboradores de una microfinanciera . Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la tecnología de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera . Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la adaptabilidad de la cultura organizacional en colaboradores</p>	<p>H₃. Existe relación entre el bienestar psicológico y la misión de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera .</p> <p>H₄. Existe relación entre el bienestar psicológico y la tecnología de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera .</p> <p>H₅. Existe relación entre el bienestar</p>				<p>el siguiente diagrama:</p> <div data-bbox="1600 393 1829 550" style="border: 1px solid black; height: 97px; width: 109px; margin: 10px 0;"></div> <p>Donde:</p> <p>A: Trabajadores</p> <p>Ox: Variable bienestar psicológico.</p> <p>Oy: Variable cultura organizacional.</p> <p>R: Relación</p>
--	---	---	--	--	--	---

	de una microfinanciera .	psicológico y la adaptabilidad de la cultura organizacional en colaboradores de una microfinanciera .				
--	--------------------------------	---	--	--	--	--

Anexo 04: Validación de Instrumentos (1)

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Salvador Gabada Richad
PROFESIÓN	Psicólogo
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Alcanzado - Magister
ESPECIALIDAD	Docencia - Psicología
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	Universidad Cesar Vallejo
CARGO	Docente

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Bienestar psicológico
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir la percepción positiva que tiene la persona sobre sí misma.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	X			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	X			

7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	X			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	X			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado	Y			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	Y			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	X			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	Y			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	Y			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	Y			
Calidad de redacción de los items	Y			
Pertinencia de las variables con los indicadores	Y			
Relevancia del contenido	Y			
Factibilidad de aplicación	Y			

Apreciación Cualitativa

Instrumento creado por los encuestados

Observaciones:

Firma/Sello del experto

[Firma]
Mg. Richard L. Salmerón Cabada
 PSICÓLOGO
 C.P.R. 19150

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>Galinoso Gabado, Richard</i>
PROFESIÓN	<i>Psicólogo</i>
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	<i>Psicólogo - Magister</i>
ESPECIALIDAD	<i>Docencia - Psicoterapia</i>
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	<i>UCV</i>
CARGO	<i>Docente</i>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala para la caracterización de la Cultura Organizacional.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir las creencias y valores de la empresa.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Los jefes mantienen motivados a los empleados.	X			
2. El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.	X			
3. Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.	X			
4. Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.	X			
5. El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.	X			
6. Reconozco a mi jefe como un líder.	X			

7. Los jefes consideran a los empleados en la toma de decisiones.	X			
8. El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.	>			
9. El jefe asigna el trabajo a los empleados.	>			
10. El trabajo que realizo me satisface.	✓			
11. El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.	>			
12. El trabajo que realizo me motiva.	✓			
13. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.	>			
14. Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.	X			
15. El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.	X			
16. La visión de la organización es clara y precisa.	X			
17. La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.	✓			
18. Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.	X			
19. Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.	✓			
20. Los trabajadores tenemos una idea compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X			
21. Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.	✓			

22. Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.	X			
23. El éxito de la organización depende del cumplimiento de metas y objetivos.	X			
24. Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.	X			
25. La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.	X			
26. Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.	X			
27. La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.	X			
28. La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.	X			
29. La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.	X			
30. El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.	X			
31. La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.	X			
32. El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.	X			
33. Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.	X			
34. Los empleados colaboran para generar cambios.	X			
35. Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.	X			
36. Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.	X			
37. Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.	X			

38. El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz. (0,42)	X			
39. Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.	X			
40. Cuando hay conflictos, identificamos las causas para poder resolverlos.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los items	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Instrumento acorde a los objetivos de la investigación

Observaciones:


 Mg. Richard J. Salinas Cabada
 PSICOLOGO
 C. N. P. 19150

Firma/Sello del experto.

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	CRIVA SANDY MARTEL TRUJILLO
PROFESIÓN	PSICÓLOGA
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	MINISTERIO DE JUSTICIA Y BIENESTAR HUMANOS
CARGO	DIRECTORA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Bienestar psicológico
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir la percepción positiva que tiene la persona sobre sí misma.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el Instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	✓			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	✓			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	✓			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	✓			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	✓			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	✓			

7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	✓			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	✓			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado	✓			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	✓			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	✓			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	✓			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	✓			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa

.....

.....

.....

Observaciones:

.....


.....
Firma/Sello del experto

ERIKA SANDY MARTEL TRUJILLO
Directora de Atención y Acompañamiento
Dirección General de Servicios de Atención Especializada
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ERIKA SANDY HARTEL TRUJILLO
PROFESIÓN	PSICOLOGA
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	
INSTITUCION EN DONDE LABORA	MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
CARGO	DIRECTORA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINACIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala para la caracterización de la Cultura Organizacional.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir las creencias y valores de la empresa.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Handwritten signature

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Los jefes mantienen motivados a los empleados.	✓			
2. El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.	✓			
3. Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.	✓			
4. Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.	✓			
5. El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.	✓			
6. Reconozco a mi jefe como un líder.	✓			

7. Los jefes consideran a los empleados en la toma de decisiones.	✓			
8. El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.	✓			
9. El jefe asigna el trabajo a los empleados.	✓			
10. El trabajo que realizo me satisface.	✓			
11. El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.	✓			
12. El trabajo que realizo me motiva.	✓			
13. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.	✓			
14. Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.	✓			
15. El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.	✓			
16. La visión de la organización es clara y precisa.	✓			
17. La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.	✓			
18. Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.	✓			
19. Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.	✓			
20. Los trabajadores tenemos una idea compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓			
21. Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.	✓			

del

22. Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.	✓			
23. El éxito de la organización depende del cumplimiento de metas y objetivos.	✓			
24. Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.	✓			
25. La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.	✓			
26. Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.	✓			
27. La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.	✓			
28. La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.	✓			
29. La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.	✓			
30. El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.	✓			
31. La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.	✓			
32. El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.	✓			
33. Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.	✓			
34. Los empleados colaboran para generar cambios.	✓			
35. Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.	✓			
36. Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.	✓			
37. Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.	✓			

94

38. El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz. (0,42)	✓			
39. Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.	✓			
40. Cuando hay conflictos, identificamos las causas para poder resolverlos.	✓			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los Items	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa:

.....

.....

Observaciones:

.....



Firma/Sello del experto

ERIKA SANDY MARTEL TRUJILLO
 Directora de Atención y Acompañamiento
 Dirección General de Seguimiento de Personas Desplazadas
 MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Anexo 05: Validación de Instrumentos (2)

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	José Alex Cotrina León
PROFESIÓN	Psicólogo
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Lic - P.A.
ESPECIALIDAD	Hg. Salud Pública y Docencia U
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	CEM - Ambo
CARGO	Promotor

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Bienestar psicológico
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir la percepción positiva que tiene la persona sobre si misma.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	X			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga:	X			

7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	✓			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	✓			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado	✓			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	✓			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	✓			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	✓			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	✓			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los Items	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores		✓		
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación		✓		

Apreciación Cualitativa

.....

.....

.....

Observaciones:

.....



 Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	José Alex Cotrua León
PROFESIÓN	Lic. Psicología
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Mg. Salud Pública y Drogas U
ESPECIALIDAD	
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	CERI - Ambo
CARGO	Promotor

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala para la caracterización de la Cultura Organizacional.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir las creencias y valores de la empresa.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Los jefes mantienen motivados a los empleados.	X			
2. El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.	X			
3. Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.	X			
4. Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.	X			
5. El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.	X			
6. Reconozco a mi jefe como un líder.	X			

7. Los jefes consideran a los empleados en la toma de decisiones.	Y			
8. El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.	X			
9. El jefe asigna el trabajo a los empleados.	Y			
10. El trabajo que realizo me satisface.	X			
11. El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.	X			
12. El trabajo que realizo me motiva.	X			
13. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.	X			
14. Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.	X			
15. El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.	X			
16. La visión de la organización es clara y precisa.	X			
17. La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.	X			
18. Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.	X			
19. Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.	X			
20. Los trabajadores tenemos una idea compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X			
21. Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.	X			

22. Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.	X			
23. El éxito de la organización depende del cumplimiento de metas y objetivos.	X			
24. Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.	X			
25. La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.	X			
26. Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.	X			
27. La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.	X			
28. La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.	X			
29. La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.	X			
30. El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.	X			
31. La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.	X			
32. El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.	X			
33. Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.	X			
34. Los empleados colaboran para generar cambios.	X			
35. Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.	X			
36. Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.	X			
37. Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.	X			

38. El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz (0,42)	X			
39. Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.	X			
40. Cuando hay conflictos, identificamos las causas para poder resolverlos.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	4			
Calidad de redacción de los Items	4			
Pertinencia de las variables con los indicadores		3		
Relevancia del contenido		3		
Factibilidad de aplicación		3		

Apreciación Cualitativa

Presente Instrumento adecuado para medir los recursos y valores de la empresa u organización

Observaciones:


 Mg. Josef Alexander Cotrina León
 C.I. 18028

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>Guillermo Manillo Abumarcha</i>
PROFESIÓN	<i>Psicólogo</i>
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	<i>Psicólogo - Magister</i>
ESPECIALIDAD	<i>-Dinámica - Terapéutica</i>
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	<i>Escuela - Tumbuco</i>
CARGO	<i>Psicólogo</i>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Bienestar psicológico
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir la percepción positiva que tiene la persona sobre sí misma.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMES DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	X			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	X			

7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	✓			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	✓			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado	✓			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	✓			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	✓			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	✓			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	✓			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los items	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa

El instrumento presenta una adecuada validez y relevancia.

Observaciones:

[Firma]
 Función: Salud Mental Experto
 Mg. Gustavo Adolfo Nicolás Abumayor
 PSICOLOGO
 C.P. P. 15582

43113140

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>Guillermo Morillo Alvarado</i>
PROFESIÓN	<i>Psicólogo</i>
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	<i>Psicología - Magister</i>
ESPECIALIDAD	<i>Docencia</i>
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	<i>Escuela - Trabajo</i>
CARGO	<i>Psicólogo</i>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala para la caracterización de la Cultura Organizacional.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir las creencias y valores de la empresa.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
 EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Los jefes mantienen motivados a los empleados.	X			
2. El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.	X			
3. Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.	X			
4. Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.	X			
5. El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.	X			
6. Reconozco a mi jefe como un líder.	X			

7. Los jefes consideran a los empleados en la toma de decisiones.	Y			
8. El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.	X			
9. El jefe asigna el trabajo a los empleados.	X			
10. El trabajo que realizo me satisface.	X			
11. El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.	X			
12. El trabajo que realizo me motiva.	X			
13. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.	X			
14. Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.	X			
15. El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.	X			
16. La visión de la organización es clara y precisa.	X			
17. La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.	Y			
18. Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.	X			
19. Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.	X			
20. Los trabajadores tenemos una idea compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X			
21. Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.	X			

22. Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.	✓			
23. El éxito de la organización depende del cumplimiento de metas y objetivos.	✓			
24. Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.	✓			
25. La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.	✓			
26. Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.	✓			
27. La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.	✓			
28. La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.	✓			
29. La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.	✓			
30. El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.	✓			
31. La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.	✓			
32. El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.	✓			
33. Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.	✓			
34. Los empleados colaboran para generar cambios.	✓			
35. Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.	✓			
36. Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.	✓			
37. Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.	✓			

38. El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz. (0,42)	✓			
39. Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.	✓			
40. Cuando hay conflictos, identificamos las causas para poder resolverlos.	✓			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa

El instrumento cumple adecuadamente finalidad y cobertura en validez.

Observaciones:

[Firma]
 Firma: **Dr. Cesar Augusto Alvarado**
 PSICOLOGO
 C.P. P. 15552
 4342140

Anexo 8: Validación de instrumento (5)

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	GUTIERREZ CARACASO ROBERTA
PROFESIÓN	PSICOLOGO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LICENCIADO EN PSICOLOGIA
ESPECIALIDAD	PSICOTERAPIA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	CEA - LAREDO
CARGO	PSICOLOGO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala de Bienestar psicológico
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir la percepción positiva que tiene la persona sobre sí misma.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	/			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	/			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	/			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas	/			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.	/			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	/			

necesito.	/			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	/			
9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciabile	/			
10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	/			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	/			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	/			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias	/			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	/			
Calidad de redacción de los ítems	/			
Pertinencia de las variables con los indicadores	/			
Relevancia del contenido	/			
Factibilidad de aplicación	/			

Apreciación Cualitativa

Observaciones:

Firma/Sello del experto


PSICOLOGO
 Robert A. Guzmán Sabalero
 C. P. 5005 59347
 PSICÓLOGO

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ROBERTA GUTIERREZ CASANERO
PROFESIÓN	PSICOLOGA
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	PSICOLOGA - LICENCIADA
ESPECIALIDAD	PSICOTERAPIA - PSICOLOGO FORENSE
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	CEM - LA REDE
CARGO	PSICOLOGA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MICROFINANCIERA, 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Escala para la caracterización de la Cultura Organizacional.
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Busca medir las creencias y valores de la empresa.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1. Los jefes mantienen motivados a los empleados.	/			
2. El jefe facilita la comunicación entre los trabajadores.	/			
3. Los jefes aceptan sugerencias por parte de los empleados.	/			
4. Los jefes se preocupan por las necesidades de los trabajadores.	/			
5. El jefe realiza estrategias para cumplir las metas de la organización.	/			
6. Reconozco a mi jefe como un líder.	/			

decisiones.				
8. El liderazgo que se ejerce permite el desarrollo de la organización.	✓			
9. El jefe asigna el trabajo a los empleados.	✓			
10. El trabajo que realizo me satisface.	✓			
11. El trabajo que desempeño mejora mi calidad de vida.	✓			
12. El trabajo que realizo me motiva.	✓			
13. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes nos ayudan a mejorar continuamente.	✓			
14. Las condiciones físicas de trabajo son adecuadas para desarrollar mis capacidades.	✓			
15. El producto o servicio es de calidad y cubre las necesidades del cliente.	✓			
16. La visión de la organización es clara y precisa.	✓			
17. La capacitación nos ayuda a cumplir nuestros objetivos personales.	✓			
18. Existen acuerdos sobre las metas a conseguir.	✓			
19. Hay capacitaciones que generan productividad en los trabajadores.	✓			
20. Los trabajadores tenemos una idea compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓			
21. Conocer los objetivos de la organización me motiva a trabajar eficazmente.	✓			
22. Pensar en cómo será la organización a futuro nos ayuda a crear estrategias de crecimiento.	✓			
23. El éxito de la organización	✓			

depende del cumplimiento de metas y objetivos.				
24. Las estrategias planeadas generan resultados favorables para la organización.	✓			
25. La misión contribuye a un correcto funcionamiento de la organización.	✓			
26. Esta organización invierte en la capacitación de sus trabajadores.	✓			
27. La tecnología utilizada es la que se requiere para el trabajo.	✓			
28. La tecnología utilizada facilita el trabajo de los empleados.	✓			
29. La tecnología utilizada mejora la calidad del producto o servicio.	✓			
30. El uso de tecnologías contribuye al crecimiento de la empresa.	✓			
31. La tecnología utilizada está dirigida al logro de objetivos.	✓			
32. El personal se encuentra capacitado para el uso de las herramientas de trabajo.	✓			
33. Los compañeros colaboran en facilitar recursos y eliminar obstáculos.	✓			
34. Los empleados colaboran para generar cambios.	✓			
35. Respondemos adecuadamente a los cambios de la organización.	✓			
36. Los integrantes de la organización contribuyen para que exista una comunicación adecuada.	✓			
37. Los compañeros me alientan a rendir al máximo en el trabajo.	✓			
38. El trabajo se realiza de manera eficiente y eficaz: (0,42)	✓			
39. Nos resulta fácil lograr un acuerdo aún en temas difíciles.	✓			
40. Cuando hay conflictos,	✓			

identificamos las causas para poder resolverlos.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE (4)	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de redacción de los Items	✓			
Pertinencia de las variables con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

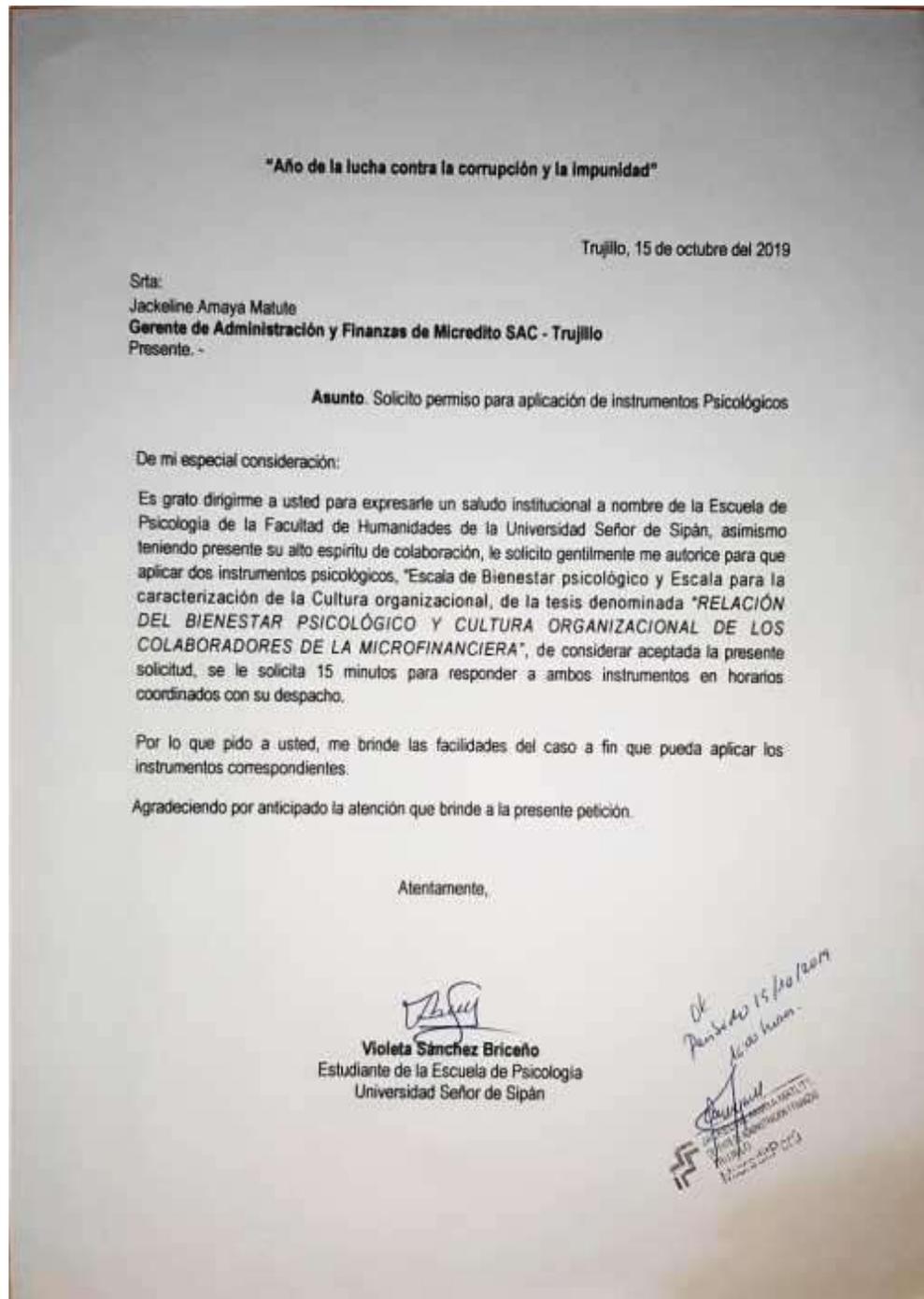
Apreciacion Cualitativa

Observaciones:

BIOPEE DIAL E.L.A.
 Dr. Robert A. Gutierrez Castaño
 C.P.S. en PSICología
 PSICÓLOGO

Firma/Sello del experto

Anexo 9:



Anexo 10:

