

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE
ESCUINTLA."**

TESIS DE GRADO

SHEYLY JUBELKYS LOPEZ SALINAS
CARNET 20468-08

ESCUINTLA, ENERO DE 2015
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE
ESCUINTLA."**
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
SHEYLY JUBELKYS LOPEZ SALINAS

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

ESCUINTLA, ENERO DE 2015
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. CLAUDIA ERNESTINA PALOMO LORENZANA DE MONJE

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MARIA DE LA LUZ DE LEÓN GUEVARA

Escuintla, 20 de noviembre del 2013

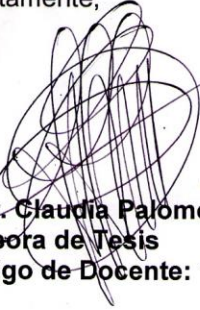
Consejo de Facultad
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que he leído y revisado el estudio de Tesis de la alumna **SHEYLY JUBELKYS LOPEZ SALINAS**, carné **20468-08**, quien actualmente cursa el último año de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, titulada: **“BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA ”**

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,



Mgtr. Claudia Palomo de Monje
Asesora de Tesis
Código de Docente: 17463

En Todo Amar y Servir
San Ignacio de Loyola



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 05708-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante SHEYLY JUBELKYS LOPEZ SALINAS, Carnet 20468-08 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 056-2015 de fecha 12 de enero de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 29 días del mes de enero del año 2015.



Irene Ruiz Godoy
MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

ACTO QUE DEDICO A

A DIOS: Por el Don de la vida, por derramar muchas bendiciones en mí persona, por la Sabiduría, fortaleza y la oportunidad de concluir tan importante meta.

A MIS PADRES: Como pequeña recompensa a su amor, apoyo y abnegación. Gracias por estar siempre conmigo:

MADRE: Ángela Salinas, por ser una mujer ejemplar y pilar en mi vida, por enseñarme los valores de la responsabilidad, compromiso.

PAPÁ: Atilo López por ser ejemplo de esfuerzo, consistencia y trabajo para lograr las metas, por su apoyo y amor muchas gracias.

ABUELA: Alejandra por ser ella la que siempre estuvo conmigo en las buenas y en las malas, por apoyarme y enseñarme que con dedicación, trabajo duro y paciencia.

TÍAS: Clarisa y Duve gracias por sus detalles y por estar pendiente siempre de mí y a todos mis tíos de igual manera mil gracias.

PASTOR: Byron Vargas. Por su apoyo incondicional por sus consejos sabios que Dios los bendiga. Y a todos los miembros de la Iglesia Lluvias de gracias que estuvieron conmigo.

A MIRIAN: Gracias por sus consejos por llenarme de alegría y sonrisas cuando me sentía triste.

A MIS HERMANAS: En especial a Evelin por estar conmigo siempre de igual manera a Carmen, Keyla Celeste, Alejandra Cristal gracias por creer en mí por sus palabras de aliento para seguir adelante

A MIS PRIMAS: SONIA, MARU, ONEYDA gracias Por sus palabras de aliento y ser mi mayor inspiración, sé que cuento con ustedes en todo momento me lo han demostrado

A MI ASESORA: Mgr. Claudia Palomo de Monje por la orientación, apoyo, Cariño, motivación para seguir adelante y principalmente por confiar en que alcanzaría

Mi meta.

MGTR.: MARIA DE LA LUZ Gracias por el apoyo brindado, palabras de aliento y por su colaboración

A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO. En especial A Yesica, Cesia, Nely, Xiomara y en especial a Ricardo Por brindarme el apoyo incondicional necesario durante estos 5 años de carrera, por compartir conmigo alegrías, tristezas, angustia gracias todos.

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: A mi casa de estudios por su compromiso en la formación académica de profesionales con altos principios éticos y valores.

A MIS CATEDRÁTICOS: Por compartir sus conocimientos y experiencias a lo largo de
Mi carrera.

A LA EMPRESA DE ESTUDIO: Por la oportunidad de desarrollar el presente estudio,
Por abrir sus puertas y por el apoyo brindado durante todo el proceso de la
Investigación.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
I. INTRODUCCIÓN	1-20
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
2.1 Objetivos	22
2.1.1. Objetivo general	22
2.1.2. Objetivos específicos	22
2.2 Elementos de estudio	22
2.3 Definición	22
2.3.1 Definición conceptual	22
2.3.2 Definición operacional	23
2.4. Alcances y límites	23
2.5. Aporte	24
III. MÉTODO	25
3.1 Sujetos	25-27
3.2 Instrumento	28
3.3 Procedimiento	28
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	29
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	30-50
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51-53
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56-60
ANEXOS	61-67

RESUMEN

El presente estudio de investigación fue realizado con el objetivo conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal, la cual se dedica a la carga con granel sólido, porta contenedores, tanque, gasero, barcaza, busque de cargas, etc. Para efectos de la investigación, se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la fórmula estadística de muestreo aleatorio simple.

Para lograr los objetivos planteados se utilizó un solo cuestionario para medir el bienestar laboral, diseñado por la investigadora, con una escala tipo likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción.

La investigación es de tipo descriptiva, con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se realizó la tabulación de los resultados. Se utilizaron gráficas estadísticas de barras y medidas de tendencia central para presentar los resultados según cada uno de los factores del cuestionario.

Por medio de la investigación se concluyó que los colaboradores de la empresa portuaria poseen un alto nivel de bienestar laboral, ya que se identifican con una buena calidad de vida dentro de la organización.

Se recomendó a la organización donde se realizó el estudio que puedan realizar constantemente un monitoreo sobre el bienestar laboral de los colaboradores, la implementación de reuniones de equipo de trabajo en donde los colaboradores de esta área logren participar con toda libertad y sentir que su opinión vale mucho, y que puedan sentirse satisfechos y orgullosos de pertenecer a esta empresa.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas se ha concebido el bienestar laboral como una alternativa que integran lo teórico y lo psicosocial; es por ello que el bienestar responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos que ocurren dentro de la propia organización. El concepto de bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización.

En Guatemala, los estudios sobre bienestar laboral son escasos, sin embargo, desde hace mucho tiempo, el bienestar laboral es uno de los temas importantes en las organizaciones, debido a que busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. De éste modo la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad. El bienestar laboral es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Debido a que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias. Es importante mencionar que

en la empresa portuaria, actualmente, la productividad de los trabajadores está ligada a las compensaciones e incentivos que ofrece la organización, lo cual genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y, a su vez, redundando en mejores resultados para el negocio.

Algunos investigadores nacionales han estudiado el concepto bienestar laboral en los trabajadores, a continuación se presentan algunas de ellas:

Campos (2002) su objetivo fue conocer cuáles eran los factores del bienestar laboral en trabajadores de una empresa minera del norte del país de Chile. La muestra estuvo conformada por 107 trabajadores, esta cantidad representa aproximadamente el cincuenta por ciento del total de trabajadores que se desempeñan en cada una de las áreas y la selección fue aleatoria, el rango de edad oscilan entre 25-55 años, de género masculino y de nivel socioeconómico medio, nivel de educación promedio. ansiosos y motivados, escala de sucesos y preocupaciones de vida del departamento de salud mental de California, escala de estrés percibido, escala de apoyo social familia. El análisis de los resultados se realizó por medio del programa informático SPSS. Se concluyó en términos generales que la cantidad de trabajadores evaluados presenta índices de bienestar laboral y un porcentaje significativo de los trabajadores muestran alteraciones en su funcionamiento en fases al bienestar laboral. Se recomendó un programa de intervención en la empresa, la incorporación de los factores sociales y familiares de apoyo junto a las acciones

organizativas e individuales, generalmente consideradas en este tipo de programas, pues tal acción podría hacer más eficiente la intervención y más fácilmente autosustentable en el tiempo.

Por su parte, Monterroso (2013) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, que tuvo como objetivo establecer si existía relación entre el bienestar laboral y la actitud en el trabajo del personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental. El instrumento utilizado fue un cuestionario para medir la actitud laboral, la cual determinaría las respuestas de cada uno de los colaboradores, medir el nivel de compromiso laboral de los trabajadores, compuesto por 25 ítems en la escala de likert que incluye tres indicadores. Para realizar el estudio se hizo con una muestra de 30 colaboradores, escogidos por los superiores de la organización de ambos géneros, diferentes religiones y estado civil. Según los resultados obtenidos demostraron que si existe relación estadísticamente significativa entre la variable del bienestar y actitud laboral de los trabajadores. Se concluyó que el bienestar laboral según su género y estado civil de los sujetos es muy alto por lo que afirma que los hombres y mujeres casados tienen un nivel adecuado a bienestar laboral, las personas encuestadas tienen un alto nivel de compromiso laboral con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres solteros. Por lo que se recomendó que se realicen diagnósticos del bienestar laboral del personal, de manera continua, a través de pruebas específicas con la finalidad de mantener un ambiente de armonía en la empresa.

Maria (2013) realizó un estudio que tuvo como objetivo establecer el nivel de bienestar laboral. Se trabajó con personas mayores de 50 años de edad el cual consistía en identificar los factores que contribuyen al bienestar laboral y la salud y el bienestar de los colaboradores La muestra estuvo conformada por 25 mujeres y 75 hombres este análisis incluyó una ideología sistemática un estudio cualitativo Con base en los resultados se concluyó que todos los sujetos de

la muestra tienen un nivel adecuado de bienestar laboral. En relación al bienestar subjetivo, material y laboral, En la comparación entre género se encontró una diferencia que es estadísticamente significativa en la escala laboral, Se recomendó evaluar en la misma muestra otro tipo de características psicológicas tales como personalidad y autoestima.

Álvarez (2008) realizó una investigación de tipo descriptiva, que tuvo como objetivo determinar la influencia del bienestar laboral en la productividad del empleado. El instrumento utilizado fue un cuestionario para identificar las necesidades del bienestar laboral dentro de la empresa creada con 25 ítems con diferentes aspectos. Para realizar el estudio se hizo con una muestra de 100 trabajadores de la empresa talleres en las áreas de diagnóstico, revisión, detalles, composturas, reparación y revisión de la organización. Según los resultados obtenidos demostraron que los empleados dejarían la empresa porque no se les da oportunidad de trabajo aunque ganaran la misma cantidad de dinero que la empresa les brinda. Se concluyó que el bienestar laboral es la actitud positiva del estado emocional de los trabajadores por lo cual se deben crear planes primordiales en toda la organización. Por lo que se recomendó que hay que ofrecer diferentes técnicas del bienestar laboral de los trabajadores para que ellos estén satisfechos y motivados en sus trabajos.

Líbano, García, Llorens y Salanova (2005) realizaron un estudio descriptivo en España, con el objetivo de determinar el bienestar laboral. El estudio estuvo compuesto de una muestra que contempla 211 trabajadores entre hombres y mujeres en edades entre 18 y 65 años. Para el estudio se aplicó el cuestionario “Work Addiction Risk Test” (WART) y el cuestionario sobre bienestar laboral.

y sentimientos relacionados con el trabajo (SST) para evaluar el bienestar laboral que experimentan los trabajadores en los distintos ámbitos de su vida utilizando la escala de bienestar aboral y satisfacción extra-laboral. Se realizó un análisis descriptivo y posteriormente una correlación, obteniendo los siguientes resultados: 79% de la muestra puntuó como adicta al trabajo, un 18% como pudo-adictas y un 3% resultó no ser adicta al trabajo. En conclusión el estudio determinó que no existe una correlación significativa entre bienestar laboral sin embargo, se propone el perfil del adicto. Algunas propuestas para investigaciones futuras fueron, analizar otras variables como por ejemplo los rasgos de personalidad, realizar estudios transculturales y realizar estudios longitudinales.. Se concluye que el bienestar laboral es un sentimiento ambivalente.

Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) realizaron una investigación cuasi-experimental con grupo de control no equivalente y dos condiciones (entrenamiento vs. no entrenamiento), cuyo objetivo fue determinar los efectos del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar laboral, para comprobar el efecto del programa en la mejora de la condición física y salud se tomaron, de los 53 participantes en el programa, se consideraron las variables tales como satisfacción e insatisfacción con el trabajo, bienestar laboral, peso y masa corporal. Dentro de los resultado obtenidos, se pudo apreciar como la productividad y el bienestar laboral van de la mano con el bienestar físico, ya que a mayor práctica de actividad física y ejercicio físico, mejor bienestar laboral. Se concluyó que el seguimiento de un programa de ejercicio físico sistematizado y controlado tiene una influencia positiva sobre la productividad y satisfacción laboral y el bienestar. Las hipótesis de nuestra investigación se han visto verificadas y redundan en la recomendación de que la práctica del ejercicio físico, como instrumento de

mejora de la salud, bienestar o rendimiento se realice a través un programa regular, sistematizado y controlado.

Por su parte Meza (2011) determinó a través de su investigación tipo descriptiva, la cual tuvo objetivo poder conocer las relaciones entre el bienestar laboral y psicológico. Realizó una investigación con una muestra con 116 estudiantes universitarios entre las edades 20 y 27 años de edad en Lima Perú. Utilizó un instrumento de bienestar laboral, de Rusbult, con una correlación entre casi todas las áreas de satisfacción y compromiso de la escala de modelo de inversión. Según sus resultados algunas personas si están relacionadas a la situaciones de pareja por lo que están motivados con el bienestar laboral que se les brinda, concluyó que sí existe diferencia entre el bienestar laboral y el psicológico, por lo que recomienda crear planes donde se promueva el bienestar laboral para que los trabajadores esten mas motivados.

Por su parte, Fernández, Moinelo, Vallanueva, Andrade, Gomez (2000) realizaron una investigación descriptiva para determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales que laboran en la atención primaria del área 10 del salud de Madrid. Para el efecto, se seleccionó a 688 profesionales sanitarios y no sanitarios siendo el 80% de la población, a quienes se trasladó un cuestionario de satisfacción Font Roja adaptado, el cual mide la satisfacción laboral en la escala 1 a 5, de menor a mayor grado de satisfacción. En conclusión, se percibió que los profesionales presentan un nivel de satisfacción laboral medio hacia su trabajo, siendo los factores tensión laboral y promoción profesional como las menos valoradas.

Las investigaciones nacionales como internacionales son de gran importancia para profundizar en la investigación y poseer bases sólidas que ayuden a nutrir la investigación como se ha observado anteriormente.

Con base en lo anterior, y para ampliar los conocimientos en las investigaciones anteriormente expuestas, es necesario profundizar en el tema de bienestar laboral y comprender temas del contexto del mismo en las organizaciones.

Bienestar General

Todo individuo posee un umbral de bienestar, o nivel de bienestar básico que tiende a mantenerse a lo largo de la vida. La capacidad de adaptación de los seres humanos es tan alta, que al cabo de un período de más de tres meses el impacto emocional de los acontecimientos se desvanece hasta que finalmente desaparece por completo (Valls, 2008).

Victoria (2004) comentan que las personas pueden otorgar diferente importancia a las diversas áreas de su vida. El valor que se brinda a cada área depende de una evaluación personal acerca de su bienestar en un momento específico. Menciona también que los determinantes de dicha importancia son el resultado de influencias culturales y sociales.

En gran parte el medio social es el forjador de la personalidad, aunque para ello toma elementos básicos. El medio ambiente es el que proporciona las experiencias negativas o positivas, en cuanto se refiere al estudio, al trabajo, el amor, las leyes, las costumbres, las relaciones con la naturaleza y con las demás personas (Gallo, 2006). Las relaciones humanas,

son un factor importante en el proceso de desarrollo social y todo lo que atañe a la realización y bienestar humano.

El inicio de la interacción con el ambiente proviene desde el nacimiento. Según Perinat (2008) los niños son seres sociales desde que nacen. Lo son en la mente y la disposición es de los padres hacia ellos. Aunque los niños son seres sociales, su sociabilidad se encuentra en germen. El proceso de este desarrollo se denomina socialización. En el decurso del mismo, los niños y niñas que nacen dentro de un grupo humano llegan a ser miembros plenos de él. La socialización se realiza primordialmente en el seno de la familia. Corresponde naturalmente a los padres el introducir a los hijos, desde temprana edad, en las 11 normas, valores y actividades prácticas de todo tipo que tienen vigencia en su grupo social.

Castro (2000) establece relación del bienestar general con la personalidad, puesto que según las investigaciones realizadas por este autor, los estilos de personalidad modulan el patrón de los objetivos vitales de los sujetos, y traen consigo consecuencias que determinan el grado de bienestar psicológico. Cabe mencionar que la personalidad es la esencia central del individuo, o al menos su forma característica de expresión y manifestación, es evidente que ésta se manifiesta en todas las cosas que se realizan y por ello resulta un instrumento fundamental de las relaciones humanas, ya que es lo primero que percibe una persona a primera vista (Perinat, 2008).

Gallo (2006) sostiene que el desarrollo interpersonal es la capacidad de una persona para comunicar sus ideas, pensamientos y sentimientos, hacerse comprender por los demás hasta

lograr la compenetración. Es el desarrollo social y humano que la persona haya logrado, caracterizado esto por la madurez social y capacidad de interacción.

El bienestar tiene estabilidad a largo plazo, a pesar de experimentar variaciones circunstanciales en función de los efectos predominantes. Teniendo en cuenta lo anterior, y con relación a ello, Diener y Suh (2000) relacionan el bienestar subjetivo con la variable de la afectividad, a partir de la cual, si en la vida de un sujeto se han presentado en un nivel más alto afectos positivos que negativos, y a su vez los ha experimentado, permite que el grado de satisfacción vital de un sujeto sea mayor.

Existe una amplia gama de variables que pueden determinar el nivel de bienestar que posee un sujeto, Diener y Suh (2000) plantea tres características que definen el bienestar general. Entre ellos se encuentran la subjetividad, la presencia de indicadores positivos, y no ausencia de factores negativos, y una valoración global de la vida. Un alto bienestar depende de una apreciación positiva de la vida que perdura a lo largo del tiempo, y el bajo bienestar depende del desajuste entre expectativas y logros. Dicho autor aporta además 4 posibles explicaciones de la relación entre ingresos y bienestar subjetivo: a) los ingresos tendrían efectos relevantes en los niveles extremos de pobreza, alcanzando su techo una vez que las necesidades básicas están cubiertas. b) los factores como el status y el poder, que cobrarían con los ingresos podrían ser los responsables del efecto de estos sobre el bienestar. Por este motivo y teniendo en cuenta que los dos primeros no aumentan en la misma medida que el tercero, la relación entre ingresos y bienestar no es lineal; c) el efecto de los ingresos, aun no estando mediado por otras variables, podría depender de la comparación social que lleve a cabo la persona; d) posiblemente los

ingresos no solo tengan efectos beneficiosos sino que también presenten algunos inconvenientes que interactúan con ello y tiendan a reducir su repercusión positiva.

Bienestar Psicológico

Sánchez-Cánovas (1998) sugiere que el Bienestar Psicológico es un estado percibido por la persona y se refiere al grado en que ésta juzga de un modo general o global su vida en términos positivos, utilizando dos componentes en esta evaluación: sus pensamientos y sus afectos. Se produce en relación con un juicio de satisfacción con la vida (balance entre expectativas y logros) y es el resultado de la valoración personal que se deriva de una determinada forma de vivir y haber vivido.

García-Viniegras y González (2000) definen el Bienestar Psicológico como un constructo que expresa el sentir positivo y el pensar del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. Se refiere al grado en que un individuo juzga su vida, a la medida en que un sujeto se encuentra a gusto con la vida que lleva.

Bienestar Material

Según, García, Miró, y Gallardo (2006) el bienestar material entendido en su sentido más amplio consiste en buena alimentación, mejores medios para protegerse de las inclemencias atmosféricas, mejoras en las condiciones de trabajo, mejores condiciones en la salud e higiene, más bienes de consumo, etcétera.

El bienestar material se refiere a la noción que hace referencia al conjunto de aquellos bienes materiales que se necesitan para vivir adecuadamente. Implica dinero para satisfacer las necesidades materiales que proporcionan tranquilidad y bienestar a una persona Díaz, D, Rodriguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Dierendonck (2005).

Bienestar Laboral

Asimismo, Muñoz (2007) argumenta que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

Factores del Bienestar Laboral

Los factores de bienestar laboral son muy importantes, ya que por ejemplo la forma en que los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar. Es por ello que según Moreno, y Hernández (2013) define como los más importantes los siguientes factores:

- a) **Factor Logro:** Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

- b) **Factor de Reconocimiento:** Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados
- c) **Factor del Trabajo en Sí:** Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- d) **Factor Responsabilidad:** Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.
- e) **Factor Promoción:** Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

Causas del bienestar laboral

“El bienestar laboral no depende muchas veces de aquellos salarios que la empresa brinda a los trabajadores si no del significado que el colaborador da a conocer en sus tareas realizadas. Muchas veces el trabajo ocasiona felicidad y bienestar en el ser humano o como también podemos decir que es todo lo contrario” .(Rath, & Harter, 2011, p.25)

El bienestar laboral depende muchas veces de aquellos factores (congruencias con aquellos valores personales, personalidad y el sentido de la vida) cuanto más elevado sea la cálida de vida mejor será la productividad y el bienestar laboral.

Consecuencias del bienestar laboral

Según Rath y Harter (2011) el bienestar laboral tiende a tener una gran variedad de consecuencias para el trabajador, la cual puede afectar aquellas actitudes ante la vida familia, y así mismo, salud física, las cual pueden estar relacionadas con la salud mental aunque muchas veces también se juega con el ausentismo como lo es la rotación de personal.

Una de las consecuencias más importante de hoy en día en el bienestar laboral es el ausentismo, las cuales son aquellos factores de los riesgos de las organizaciones que pueden causar muchas veces la insatisfacción laboral algunas consecuencias del bienestar laboral desde el punto de vista de las empresa.

- ✓ Inhibición
- ✓ Resistencia al cambio
- ✓ Falta de creatividad
- ✓ Abandono
- ✓ Accidentabilidad
- ✓ Baja productividad
- ✓ Dificultad para trabajar en grupo

El bienestar laboral y su importancia para realizar un mejor trabajo

Para Duro (2013) hoy en día el clima laboral es uno de los temas que ha causado controversias porque se da a conocer como está el entorno y ambiente dentro de las organizaciones lo cual permitirá que puedan realizar sus tareas, actividades y relaciones de trabajo determinado la cultura organizacional.

El clima laboral es uno de los factores tan importante porque no solo tiene que ver con las condiciones físicas, sino que también con la empresa, contribuye a las disposiciones de los elementos que constituyen el ambiente de trabajo como lo son también sus normas, todo esto contribuye las relaciones laborales, los ambientes físicos, el reconocimiento laboral, la

igualdad en el trato y la remuneración salarial justa son algunos de los factores que determinarían el bienestar laboral de los trabajadores.

Se considera que las empresas, tienen compromisos que logren alcanzar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en estos tiempos lo que queda en mejorar es el alcance de las metas alcanzadas y financieras que tienen las organizaciones gracias a sus empleados. Cabe mencionar que no es suficiente con darles capacitaciones necesarias y las herramientas de trabajo al personal para que haga sus tareas todo esto es indispensable porque pueden lograr en que algunas veces se sienta cómodo y seguro con su medio laboral, con sus compañeros y jefes.

Efectos que logran un buen ambiente laboral

Según Duro (2013) el clima laboral genera en los trabajadores más satisfacción con sus condiciones de trabajo es decir hacer bien las actividades y tareas, porque estarán más activos.

A continuación se detallan algunos de los efectos que logra un buen clima laboral son:

- ✓ Un sentido de pertenencia con la institución
- ✓ Buena organización grupal
- ✓ Excelentes procesos y niveles de comunicación
- ✓ Un intercambio de información más eficiente entre las áreas
- ✓ Cumplimiento de objetivos y metas de la empresa gracias al interés común de los empleados
- ✓ Potencializarían de la productividad
- ✓ Beneficia la salud de las personas
- ✓ Bienestar y buen desenvolvimiento profesional

- ✓ Facilidad de trabajo en equipo y colaboración mutua entre compañeros
- ✓ Conducción de la empresa por un buen camino

Los trabajos pueden muchas veces regular aquellos grandes aspectos de las relaciones laborales con la que muchas veces los salarios, jornadas descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, las categorías profesionales. El bienestar psicológico es el análisis del contexto laboral de la psicología positiva hoy en día se escucha decir que el mundo laboral de nuestros días se encuentra en una profunda crisis de avances tanto para la empresa como los que trabajan dentro de la organización. Durante los últimos años en Guatemala se ha enfatizado primeramente en ver las condiciones laborales, inestabilidad laboral, estos indicadores llevará a detectar el conflicto al mundo.

Como factor importante el estudio de la motivación en el ámbito del trabajo y que muchas veces hasta se vincula con el mundo de las competencias, se presenta primeramente aquellas temáticas sobre las motivaciones, luego dar grandes conceptos de las grandes competencias.

Bienestar laboral y calidad de vida

Martínez (2010) afirma que las empresas muchas veces tiene que cumplir sus objetivos para que se cumpla lo necesario, tanto en el área física, financiera, tecnológica y humana.

Hoy en día se sabe, que en el departamento de recursos humanos es el encargado de velar por el bienestar de los trabajadores y por mantener un buen ambiente laboral. Algunas empresas privadas como públicas tienen una parte de visiones modernas, por lo que algunas están realizando cambios intensos para poder mejorar la calidad de vida de los empleados, por lo que se esfuerzan muchas veces en buscar la manera de que el trabajador sea más recompensado en las organizaciones, disminuye la ansiedad y el estrés del ambiente laboral.

“La calidad de vida que presentan los trabajadores en las organizaciones, así como en su entorno de trabajo y las relaciones laborales, son factores que pueden afectar a los individuos para que ellos se encuentren satisfechos en el lugar donde ellos realizan sus actividades”. (Duro 2013 p.184)

Las organizaciones saben agradecer el esfuerzo constante, por mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores, principalmente porque se conoce que fuertemente la productividad aumentará en los trabajadores.

Para Duro (2013) calidad de vida, son aquellos intereses por estudios evaluados donde son relativamente importante en el bienestar laboral de los trabajadores. La calidad de vida ha existido desde hace mucho tiempo, los cuales se han utilizado algunos conceptos tales como la salud física, salud mental, educación, economía política.

Para Estrada (2010) calidad de vida es las formas en que los sujetos o el individuo evalúan su vida, se menciona que la calidad de vida puede referirse a aquellos criterios, para

que las circunstancias de la vida pueda ser una manera de como la vamos a interpretar como aquellas satisfacciones, ya sea dependiendo de los elementos en que muchas veces se puede utilizar, por lo que hay diversos aspectos para calidad de vida, tales como el interés, talentos, aptitudes, historia familiar. Sin embargo se considera que los individuos tienen en común muchos aspectos. Se dice que hay ciertas situaciones en que suelen ser grandes grupos.

Para Victoria (2005) quien cita a Diener y Suh, el bienestar laboral son aquellos juicios valorativos, cognitivos, que se producen en el juicio por la satisfacción con la vida, esta misma escritora menciona que el bienestar laboral se basa en aquellas experiencias humanas de la vida cotidiana, pero esta mediado por experiencias pasadas, como también las de tiempo futuro. Cabe mencionar que las personas entienden por bienestar lo que produce satisfacción personal. También señala que no se ha podido lograr y establecer las relaciones entre personalidad y bienestar, no se ha reconocido si este factor es determinante en el ambiente o si esta relacionado con componentes biológico. Según esta autora el bienestar se puede manifestar en diferentes áreas determinadas de la vida, la cual tienen diferentes componentes:

- **Satisfacción con la vida:** satisfacción con el presente, con el pasado y con el futuro, visión de la vida de un individuo por parte de las personas .
- **Componentes de afectos positivos:** afectiva placentera, alegría, gozo orgullo apego, felicidad.
- **Afecto negativo:** afectiva displacentera, culpa vergüenza tristeza, preocupación, ira, estrés, envidia.

Por otra parte Orama, Santana y Vergara (2006) demuestran que el bienestar laboral constituye muchas veces lo positivo de las relaciones de la persona lo cual incluye los aspectos valorativos y afectivos que están integrados en las proyecciones futuras y el sentido de la vida diaria, lo cual esta conformado por varios aspectos que determinantes en la vida del ser humano, tales como:

- **Autoconciencia:** es el factor cognitivo de las actitudes hacia uno mismo.
- **Autoestima:** consiste en la apreciación y el valor que se concede con el sujeto a si mismo, y se expresa en el grado en que se quiere y se acepta.
- **Autoeficacia:** componente conductual de las actitudes de uno mismo el cual consiste en llevar nuestro propósito en la vida y poder cumplir nuestras metas.

Actitud Laboral

Hoy en día el trabajo es parte fundamental en nuestra vida diaria, ya que estamos en las organizaciones gran parte de ella, las actitudes determinaran nuestro éxito o fracaso. Furham (2001) señala que las actitudes ante nuestro trabajo en las organizaciones van determinadas por nuestros valores y creencias.

Las actitudes de los colaboradores en las organizaciones en materia laboral es sumamente importante porque la productividad aumentará más.

Los afectos de aquellas actitudes trascienden en aquellos trabajadores de las organizaciones, ya que muchas veces no se encuentran satisfechos en su lugar de trabajo por que presentan una conducta no favorable dentro de la organizacion, algunas empresa pueden

mostrar actitudes en que muchas afectan directamente el bienestar y la satisfacción de los trabajadores por lo que es importante que se sepa a conocer el bienestar laboral.

Según Amoroso (2007) las actitudes dentro de una organización o no muy estables ya que pueden afectar muchas veces el comportamiento de los colaboradores. Este autor determina los tipos de actitudes aceptables en las empresas:

- a) Satisfacción en el trabajo: Se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza cada individuo, si un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo esto nos llevara a tomar una actitud positiva de uno mismo.
- b) Compromiso con el trabajo: Se define como la que ve el nivel en que una persona se identifica en su trabajo ya que ama lo que realiza con entusiasmo, y lo hace de manera activa y motivadora, por lo que implica además de considerar un buen desempeño como la parte más importante para la evaluación personal.
- c) Compromiso organizacional: Este es aquel que determina que el empleado se sienta identificado con la empresa, logrando alcanzar sus metas, por lo que el empleado se sienta comprometido a permanecer en la organización.

También explica que la influencia de los trabajadores poseen elementos y factores que pueden recompensar en el grado en el que los individuos pueden estar motivados, el bienestar laboral y la actitud laboral son factores que se asocian con otros factores de estudio, como lo

son el clima organizacional, satisfacción laboral, compromiso organizacional, y otros temas de organizacionales.

Dia (2006) indica que el bienestar laboral subjetivo ha logrado demostrar un gran interes por el estudio de los efectos y por la satisfacción con la vida. El bienestar ha sido uno que ha centrado con el desarrollo de las capacidades y sobre todo con el crecimiento personal. El trabajador con más satisfacción será aquel que logrará alcanzar la gran mayoría de sus necesidades sociales y personales en su empleo, ya que muchas veces actuan con mas entusiasmo es sus tareas que realizan. Si las organizaciones elevan el bienestar laboral seguramente aumentaría la productividad de sus trabajadores, porque tienden a presetar resultados positivos, lo cual demostrará un indice de mayor productividad, permitiendo llevar al desarrollo empresarial a las organizaciones. De modo que si el bienestar laboral es el conjunto de aquellas actitudes generales de un individuo al puesto que desempeña.

Quienes estan satisfechos con su trabajo poseen aquellas actitudes positivas, quienes estan insatisfechos, dan a conocer un cambio de actitud negativo. Cuando hablamos de las actitudes de los trabajadores nos referimos al bienestar laboral en la que ellos se encuentran.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Guatemala, los estudios sobre bienestar laboral son escasos sin embargo, desde hace mucho tiempo, el bienestar laboral es uno de los temas importantes en las organizaciones, porque busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. De éste modo la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad. El bienestar laboral es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, las cuales influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Debido a que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias. Es importante mencionar que en la empresa portuaria, actualmente, la productividad de los trabajadores está ligada a las compensaciones e incentivos que ofrece la organización, lo cual genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y, a su vez, redundando en mejores resultados para el negocio.

Con base en lo anterior, surge la necesidad de ir más allá de proporcionar beneficios laborales sino de conocer como es el bienestar laboral de la empresa en estudio, es por ello que

surge la siguiente interrogante: **¿Existe bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla?**

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

- ✓ Conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla

2.1.2 Objetivos Específicos

- Establecer el factor de logro de un grupo de colaboradores de una empresa portuaria de Escuintla
- Establecer el factor de reconocimiento de un grupo de colaboradores de una empresa portuaria de Escuintla
- Identificar el factor de trabajo, responsabilidad y promoción de un grupo de colaboradores de una empresa portuaria de Escuintla
- Conocer el género con mayor índice de bienestar laboral
- Determinar el grupo con más tiempo de antigüedad

2.3 Elementos de Estudios:

Bienestar Laboral

2.4 Definición conceptual

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuestos día a día, busca satisfacer necesidades

económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

2.5 Definición Operacional:

Para la presente investigación se utilizó un solo cuestionario para medir el bienestar laboral, diseñado por la investigadora, con una escala tipo Likert, dividido en cinco factores según se detalla a continuación:

- **Factor Logro:** Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.
- **Factor de Reconocimiento:** Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados
- **Factor del Trabajo en Sí:** Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- **Factor Responsabilidad:** Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.
- **Factor Promoción:** Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.

2.6 Alcances y Límites

El estudio se realizó con los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa portuaria Quetzal ubicada en Escuintla, en la que se obtuvo información acerca de los diferentes factores del bienestar laboral.

Las limitaciones que se encontraron fue el factor tiempo para obtener la información pertinente, debido a que los colaboradores por el mismo desarrollo de sus funciones no les era posible suspender el proceso

2.7 Aporte

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación sirvieron como aporte para la empresa, ya que permitió conocer el bienestar laboral de los colaboradores. Así mismo se identificaron los factores que conforman el bienestar laboral y su impacto en cuanto a género y tiempo laboral.

Por lo tanto el estudio puede ser utilizado para futuras investigaciones de estudiantes, la cual puede servir como guía para conocer sobre el bienestar laboral, que es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo. En empresas, organizaciones e instituciones, que necesitan medir el bienestar laboral de los colaboradores y los factores que lo constituyen.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La siguiente investigación se llevó a cabo en una empresa portuaria que está ubicada en el puerto quetzal, la cual se dedica a la carga con granel sólido, porta contenedores, tanque, gasero, barcaza, busque de cargas, etc. Para efectos de la investigación, se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la fórmula estadística de muestreo aleatorio simple, se hizo sorteo para definir a los 72 participantes conociendo la población.

A continuación detalle de las características a considerar:

CUADRO 1	
Según el género de las personas	
Genero	Numero
Masculino	70
Femenino	2
Total	72

CUADRO 2	
Según su Escolaridad	
Escolaridad	Numero
Básico	36
Bachilleres	28
Universitario	2
No estudiaron	2
Total	72

CUADRO 3	
Puesto que Desempeña	
Puesto	Numero
Jefe de Departamento	1
Subjefe De Departamento	1
Auxiliar de Jefatura del Dpto.	28
Muelles y Equipo	
Técnico portuario	2
Supervisor Portuario	8
Operador de Maquinaria	31
Portuaria	

Oficial de bodega	1
Total	72

CUADRO 4	
Según su estado civil	
Estado Civil	Numero
Casados	36
Unidos	28
Solteros	8
Total	72

CUADRO 5	
Según su edad	
Edad	Numero
22 a 35 años	14
36 a 45 años	18
46 a 55 años	20
56 a 60	20
Total	72

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó en esta investigación es exclusivamente para la empresa portuaria, el cual tuvo como finalidad poder medir los conocimientos que tiene los trabajadores sobre el bienestar laboral que la empresa presta a sus colaboradores.

La prueba constó de 25 ítems que están relacionados con el tema a investigar, el cual consistió en tres grandes posibles respuestas, el cual el colaborador debió de marcar con una X según se identifiquen.

El cuestionario fue elaborado por la investigadora de la presente investigación y las preguntas fueron validadas por varios expertos sobre el tema del bienestar laboral, contó con tipo de respuestas categorizadas divididos en cinco factores que se detallan de la siguiente manera:

- **Factor Logro:** Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.
- **Factor de Reconocimiento:** Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados
- **Factor del Trabajo en Sí:** Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- **Factor Responsabilidad:** Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.
- **Factor Promoción:** Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

3.3 Procedimiento

- ✓ Se estableció el objetivo de la investigación

- ✓ Se procedió a evaluar el planteamiento de problema el cual está integrado por los objetivos generales específicos elementos de estudios, aportes, alcances y límites
- ✓ Se procedió a la investigación de antecedentes nacionales y extranjeros tomando en cuenta aquellas investigaciones que están relacionadas con el tema
- ✓ Se procedió a establecer el método de investigación a los sujetos seleccionados.
- ✓ Se inició la aplicación de instrumento de la investigación a los sujetos seleccionados
- ✓ Con base a la metodología establecida se procedió a la tabulación de los datos recaudados.
- ✓ Elaboración de las conclusiones y las recomendaciones
- ✓ Elaboración de la bibliografía
- ✓ Con base a los resultados obtenidos se procedió a la realización de la estructuración de los anexos
- ✓ Entrega del informe final

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología

El presente estudio, es una investigación de tipo descriptiva ya que se estableció como es el bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria.

Para Fernández et al (2000) la investigación descriptiva, detalla aquellas formas importantes de algunas personas, comunidad, considera que es mejor mencionar que se usara porcentajes y medidas de tendencias central para la presentación de resultados. Es decir, los fenómenos, las relaciones y las variables. Para el procedimiento estadístico, se utilizó medidas de tendencia central y gráficas estadísticas de los resultados de cada factor, facilitando la interpretación y comprensión de estos.

IV. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

La siguiente investigación se realizó por medio del instrumento sobre el bienestar laboral con 72 trabajadores del área de gerencias de operaciones, con el objetivo de poder conocer si existe bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla.

A continuación se presentan los resultados obtenidos, con el objetivo de identificar el bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla.

Resultados obtenidos con relación a si Existe Bienestar Laboral de los trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla.

Tabla No.1

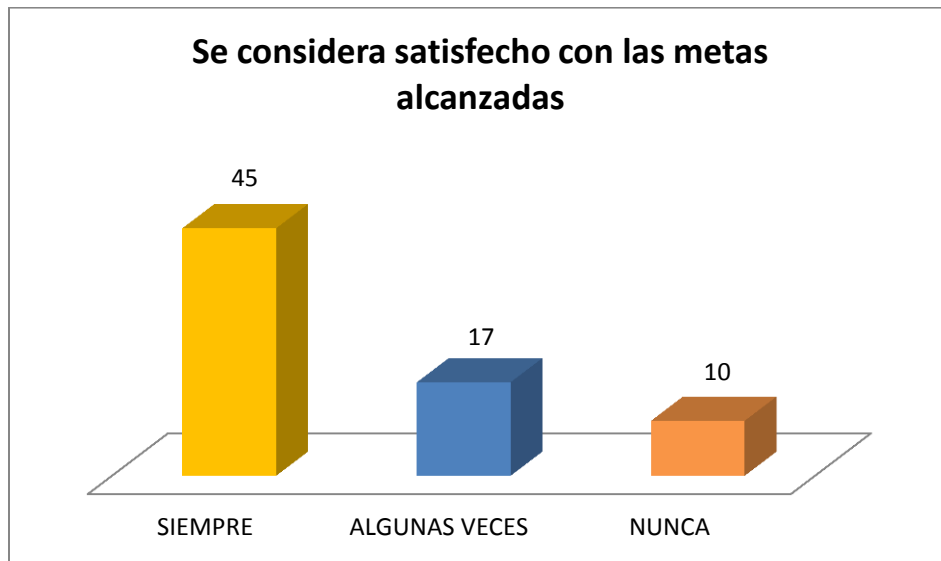
<u>Estadísticos</u>	
<u>Factores de Logros</u>	
<u>N</u>	<u>Válidos</u> 72
	<u>Perdidos</u> 0
<u>Mediana</u>	68.0000
<u>Moda</u>	68.00
<u>Des. típ.</u>	8.2204
<u>Varianza</u>	67.57
<u>Rango</u>	0.014
<u>Mínimo</u>	38.00
<u>Máximo</u>	75.00

En la tabla 1 se puede visualizar como el bienestar laboral posee una mediana de 68 lo cual está por encima de la media ideal de 50, la moda se tiene con un 68, el mínimo es de 38 con relación al 1 y el máximo esta en 75 con relación al 100. Se puede determinar que Bienestar laboral se

identifica como una calidad de vida, como criterios, satisfacciones dependiendo de la situación, por lo que con base a los resultados anteriores se concluye que si existe un bienestar laboral dentro de la organización.

Resultados obtenidos de la información recabada en el cuestionario Bienestar Laboral

Gráfica N°. 1



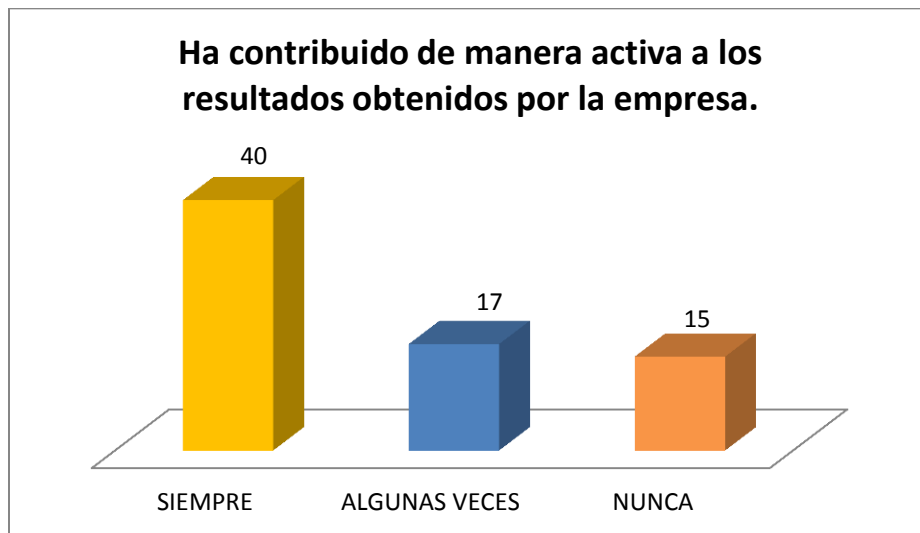
En la gráfica se puede observar que 45 colaboradores siempre se consideran satisfechos con las metas alcanzadas, mientras que el 17 indicaron que casi siempre, y 10 colaboradores indicaron nunca.

Gráfica N°. 2



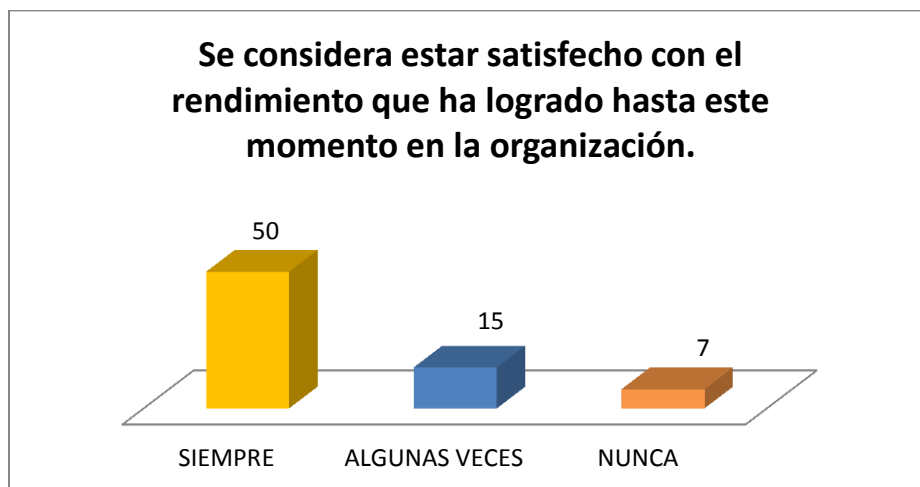
En esta gráfica se puede observar que 50 colaboradores consideran que siempre se siente parte importante en esta organización, 18 algunas veces y 4 indicaron que nunca se han sentido parte de la misma.

Gráfica N°. 3



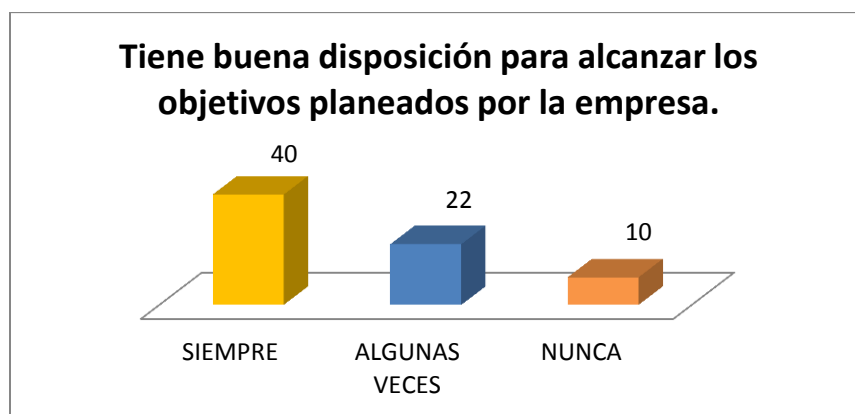
Se identificó que 40 colaboradores consideran que siempre han contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa, mientras que 17 manifiestan que algunas veces, y los 15 restantes indicaron que nunca han contribuido.

Gráfica N°. 4



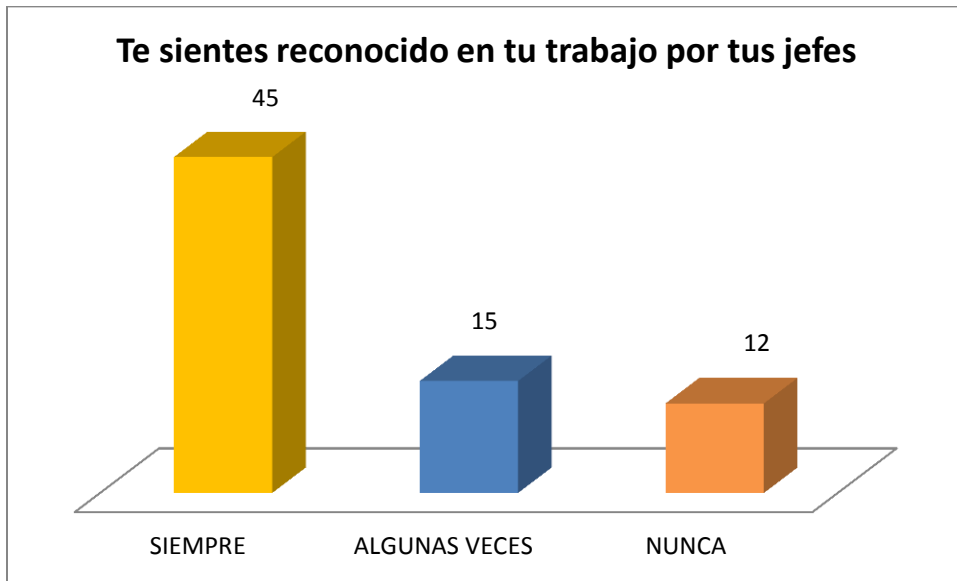
De acuerdo a los resultados, 50 colaboradores se sienten satisfechos con el rendimiento que han logrado hasta este momento en la organización, 15 de ellos indicaron que alguna vez, mientras que 7 indicaron que nunca se han sentido satisfechos con el rendimiento dentro de la misma.

Gráfica N°. 5



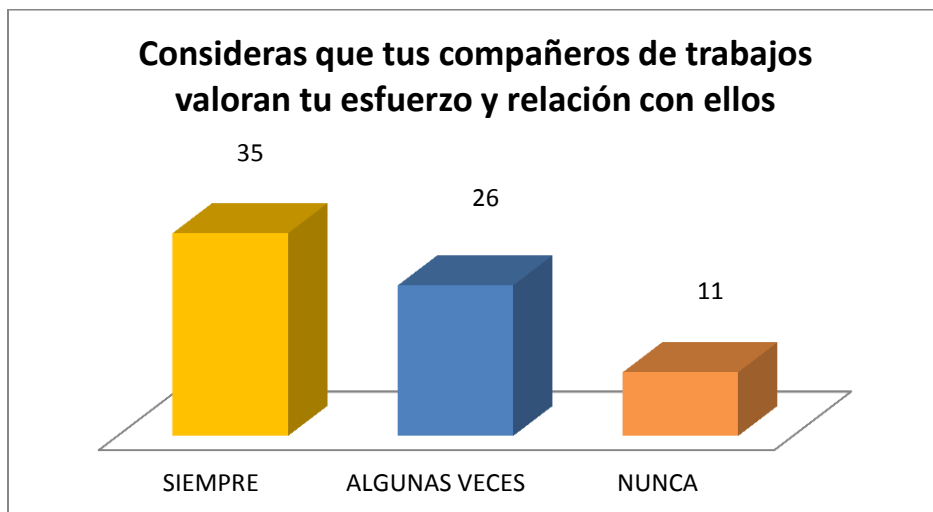
La grafica muestra que 40 colaboradores siempre tienen buena disposición para alcanzar los objetivos planeados en la empresa, 22 algunas veces, pero 10 colaboradores indicaron que no tienen buena disposición.

Gráfica N°. 6



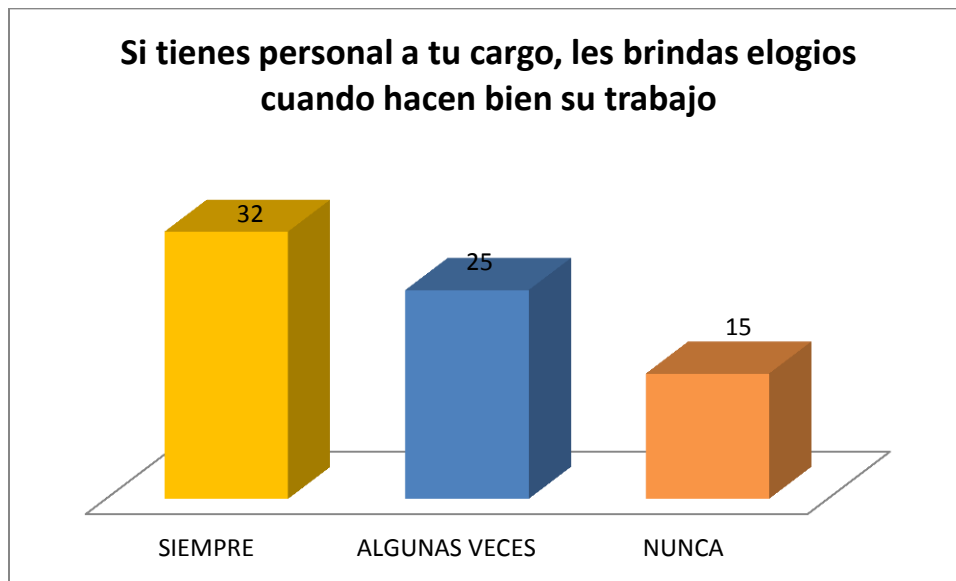
De la muestra 45 colaboradores se sienten siempre reconocidos por sus jefes, 15 algunas veces, mientras que el 12 indico que nunca se les he reconocido.

Gráfica N°. 7



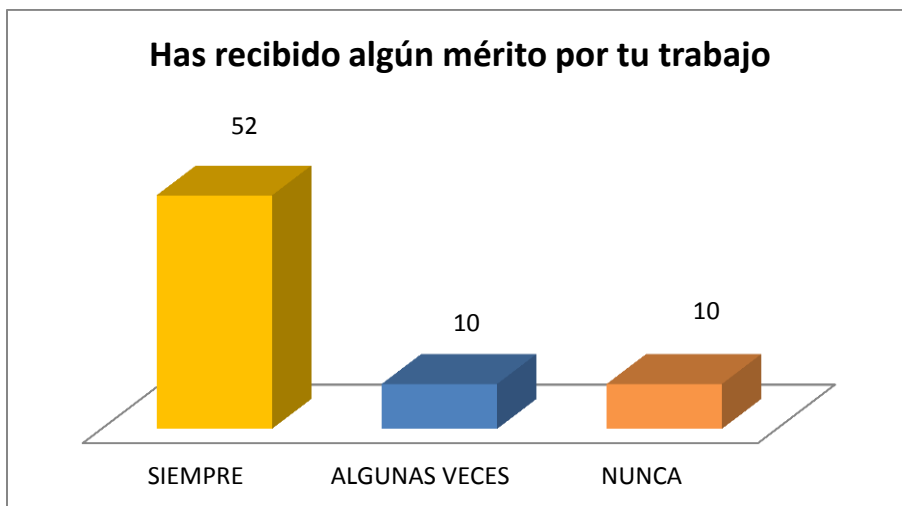
Los resultados reflejan que 35 colaboradores siempre consideran que sus compañeros de trabajo valoran su esfuerzo y relación entre los mismos. Asimismo, 26 indicó que algunas veces mientras que el 11 afirmó que nunca se les valora su trabajo.

Gráfica N°. 8



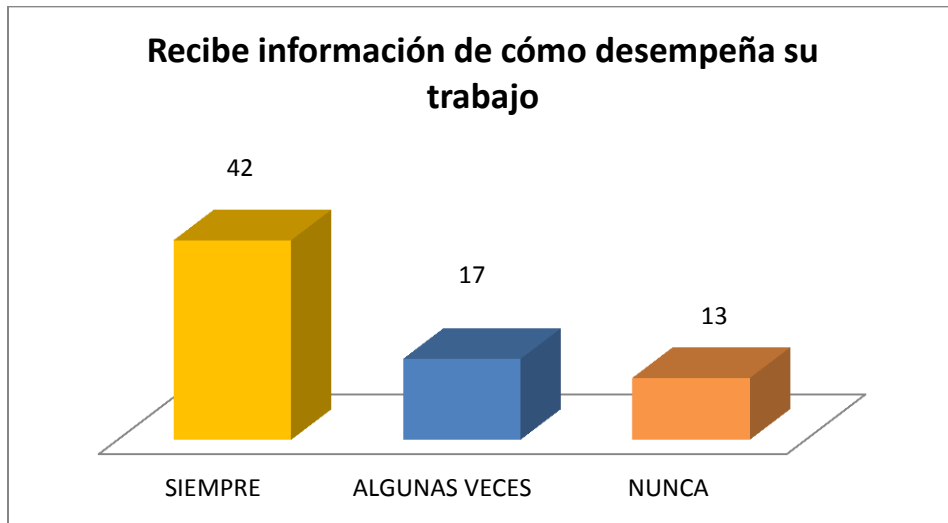
Los resultados demuestran que 32 colaboradores indicaron que si brindan elogios al personal a su cargo, 25 de indicaron que algunas veces, mientras que 15 indicaron que casi nunca.

Gráfica N°. 9



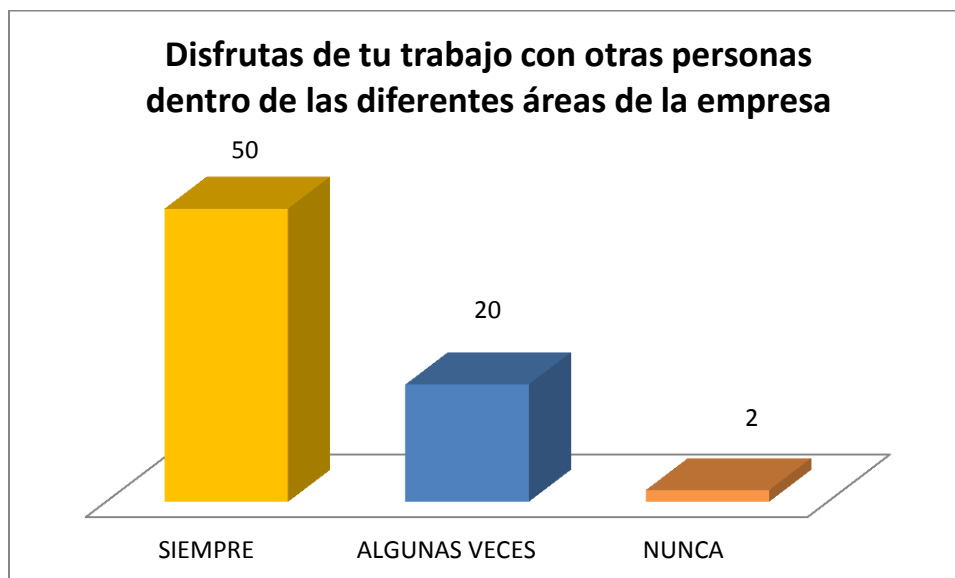
En la gráfica se puede observar que 52 colaboradores siempre han recibido mérito por su trabajo realizado, 10 de los colaboradores indicaron que algunas veces, mientras que los otros 10 colaboradores afirmo que nunca han recibido algún mérito.

Gráfica N°. 10



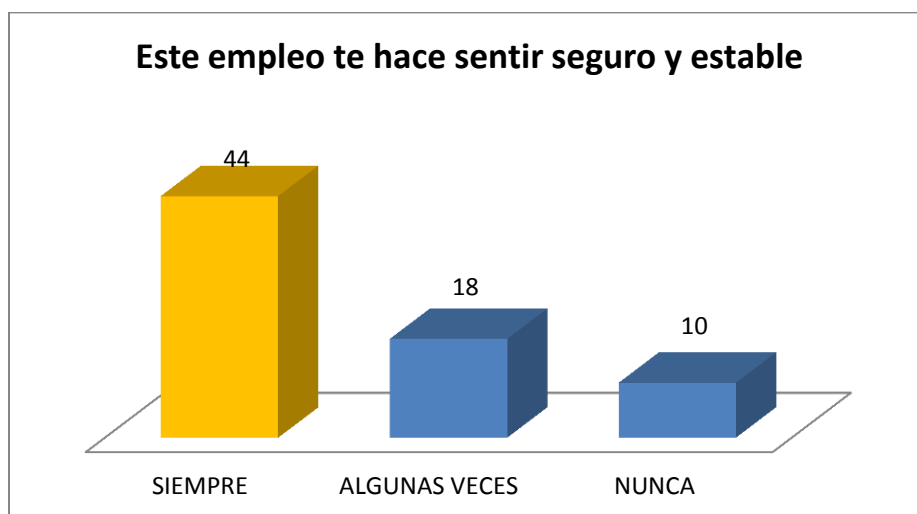
Se observó que 42 colaboradores consideran que siempre han recibido información de cómo desempeña su trabajo, 17 afirmo que algunas veces, pero 13 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 11



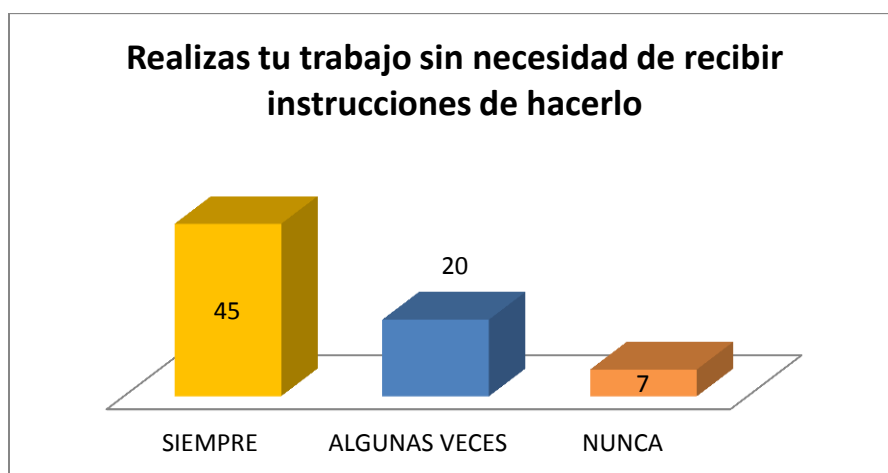
La grafica indica que 50 colaboradores siempre disfrutan de su trabajo, 20 indicio que algunas veces, y solamente 2 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 12



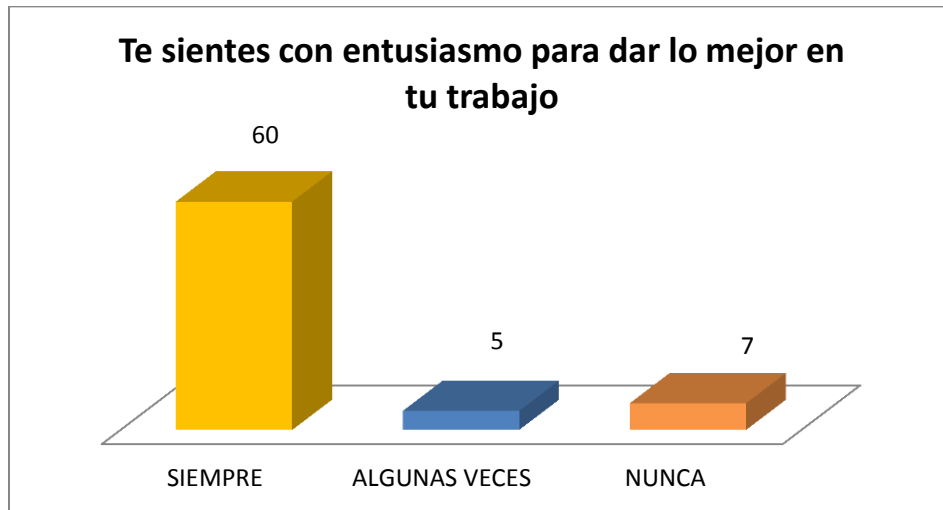
De acuerdo a esta gráfica, 44 colaboradores indicaron que este trabajo los hace sentir siempre seguros y estables, 18 indicaron que algunas veces, mientras que solamente 10 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 13



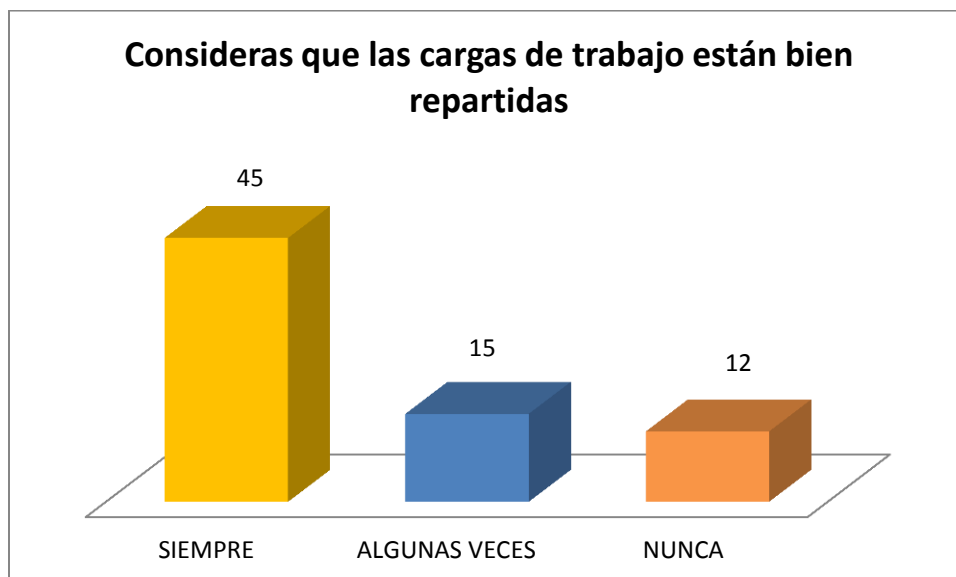
Según los resultados, 45 colaboradores manifestaron que realizan su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo deben de hacerlo, 20 indicaron que algunas veces y 7 manifestaron que deben de recibir siempre instrucciones.

Gráfica N°. 14



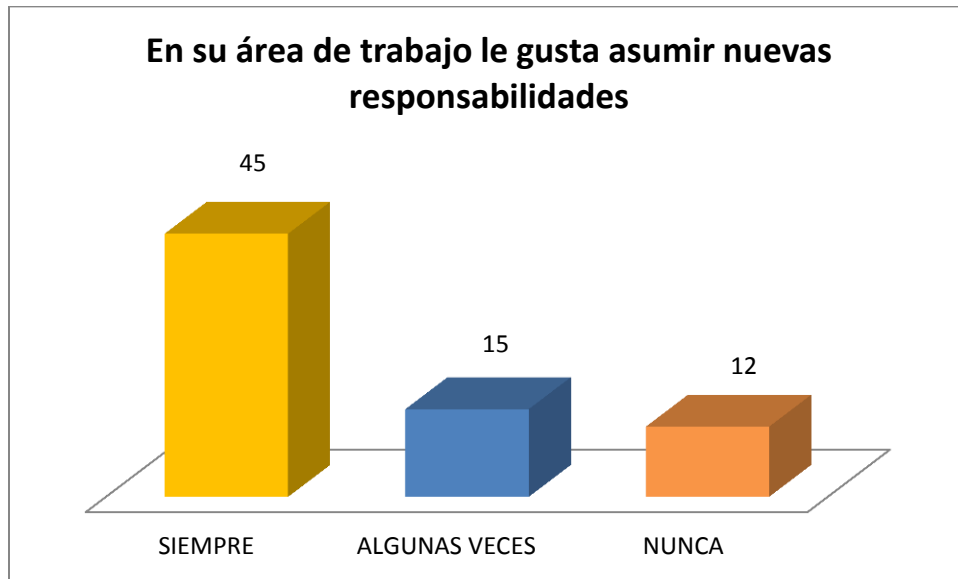
La gráfica indica que 60 colaboradores indicaron que se sienten seguros de poder dar lo mejor en su trabajo, 5 indicaron que algunas veces, mientras que 7 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 15



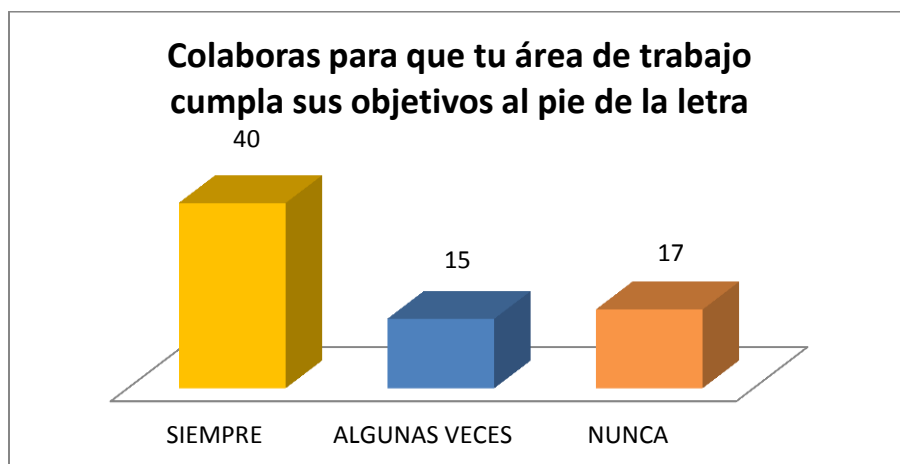
De acuerdo a los resultados, 45 colaboradores consideran que las cargas de trabajo siempre están bien repartidas, 15 algunas veces y 12 manifestaron que nunca.

Gráfica N°. 16



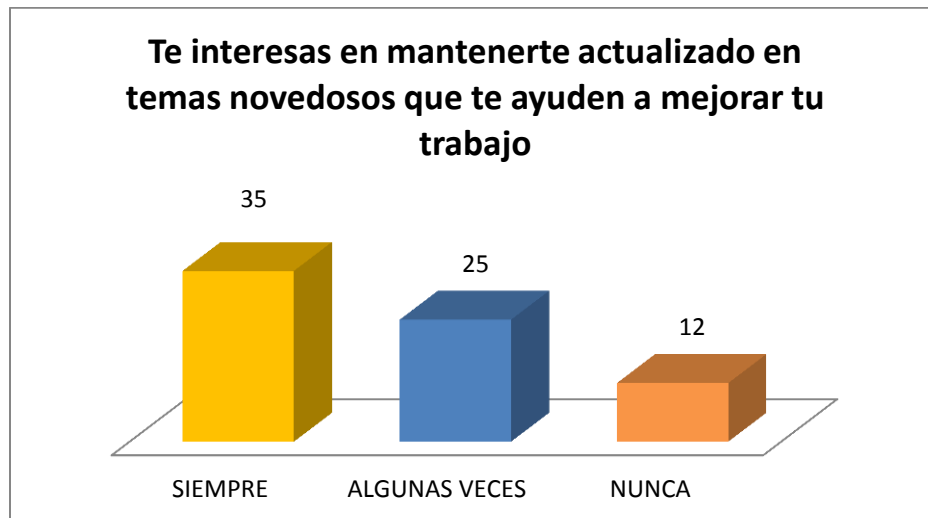
La grafica indica que 45 colaboradores siempre les gusta asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, mientras que 15 algunas veces y 12 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 17



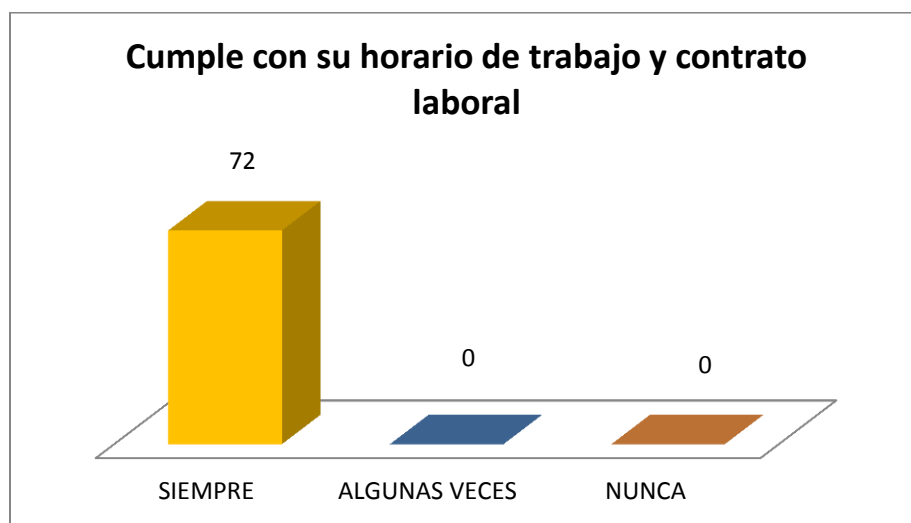
Los resultados de la gráfica muestran que 40 colaboradores siempre colaboran para que se cumplan los objetivos al pie de la letra, 15 algunas veces y 17 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 18



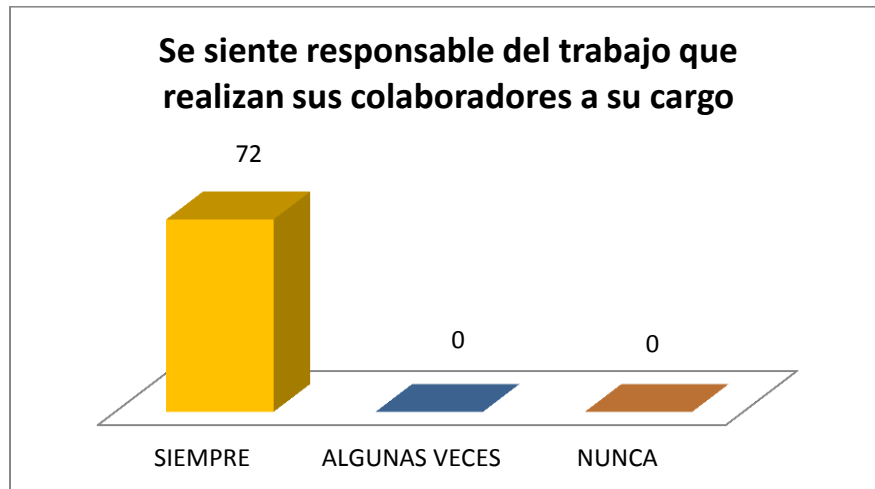
Según los resultados, 35 colaboradores manifestaron que si les interesa mantenerse actualizado en temas novedosos que te ayuden a mejorar tu trabajo, 25 manifestaron que algunas veces, mientras que 12 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 19



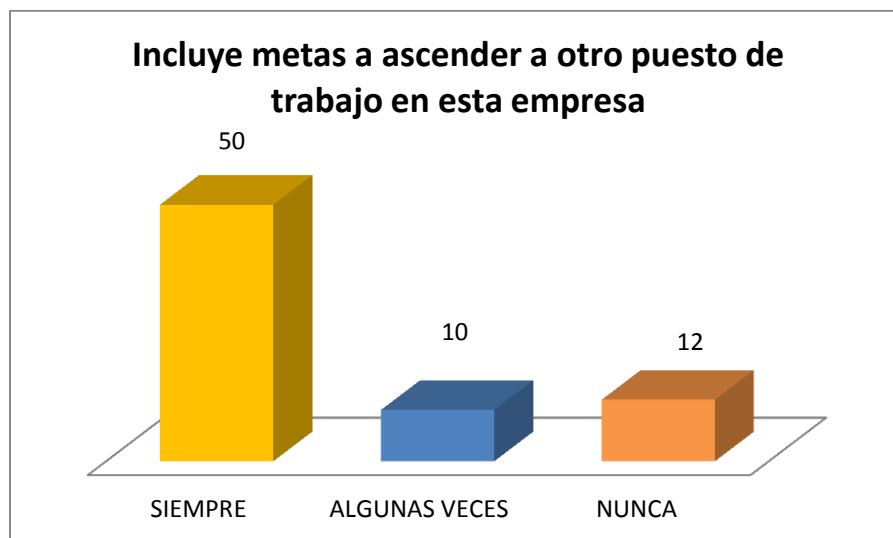
La grafica indica que los 72 colaboradores siempre cumplen con su horario de trabajo y el contrato laboral.

Gráfica N°. 20



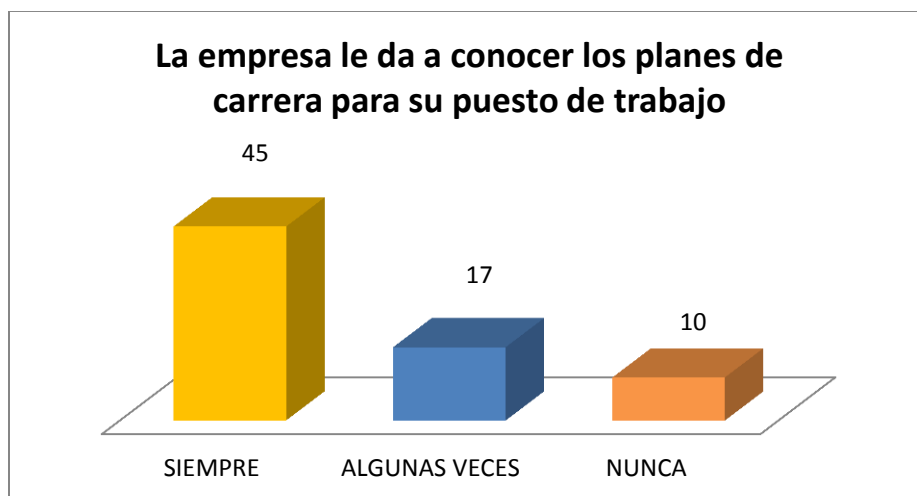
Los resultados obtenidos demostraron que los 72 colaboradores siempre se sienten responsables del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo.

Gráfica N°. 21



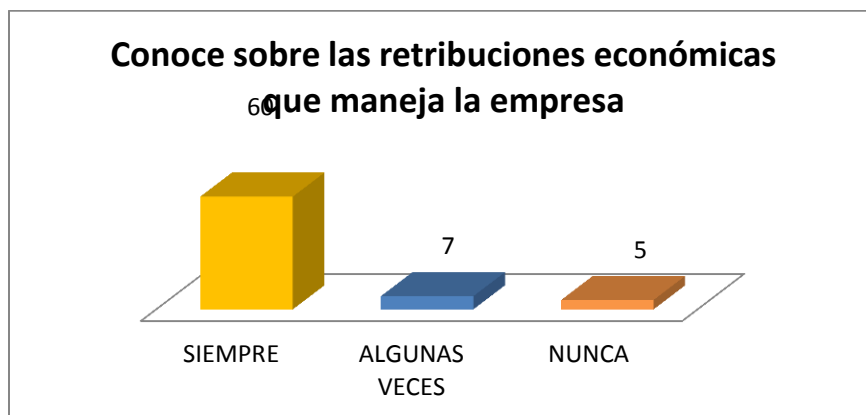
La gráfica muestra que 50 colaboradores que siempre incluyen metas a ascender a otro puesto de trabajo en la empresa, 10 indicaron que algunas veces, mientras que 12 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 22



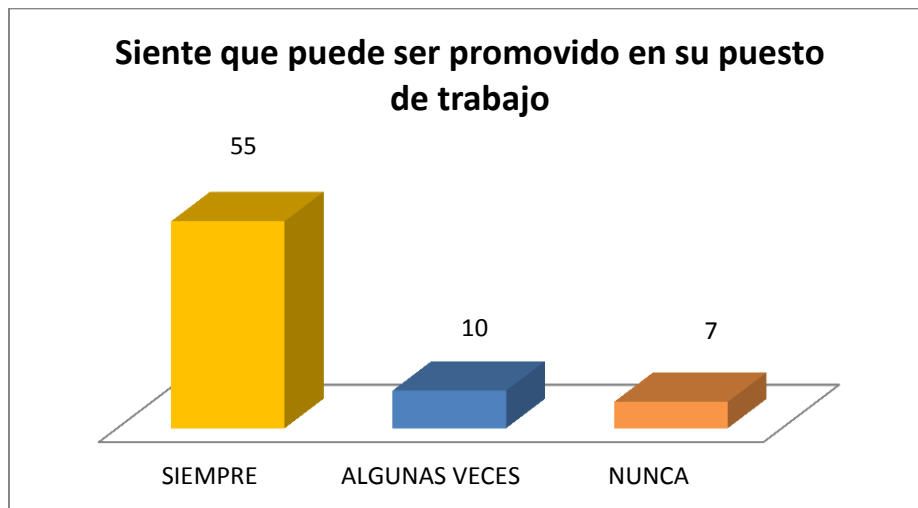
Se demostró que de los 45 colaboradores aceptan que siempre la empresa les da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo, 17 indicaron que algunas veces y 10 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 23



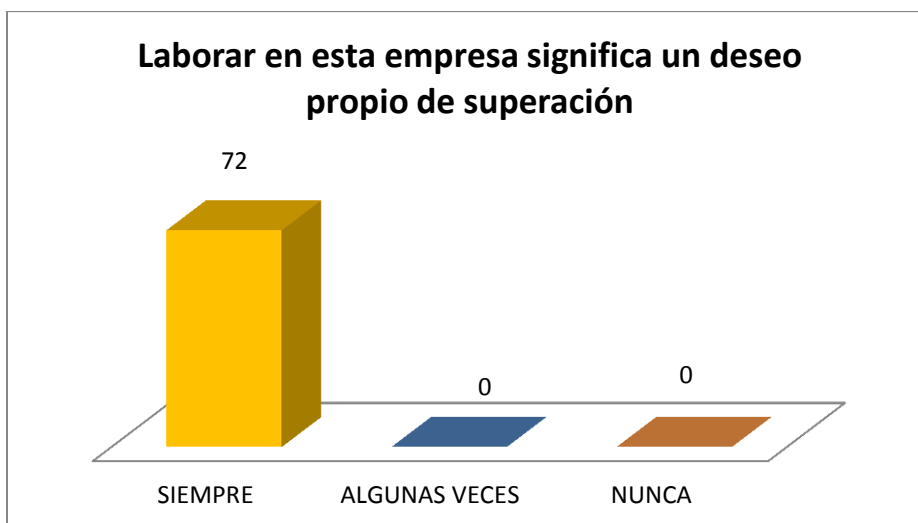
Los resultados manifestaron que 60 colaboradores conocen siempre las retribuciones económicas que maneja la empresa, 7 indicaron que algunas veces, mientras que 5 indicaron que nunca.

Gráfica N°. 24



Según los datos obtenidos en esta grafica 55 colaboradores sienten que pueden ser promovidos en su puesto de trabajo, 10 indicaron que algunas veces, mientras que 7 colaboradores indicaron que nunca.

Gráfica N°. 25

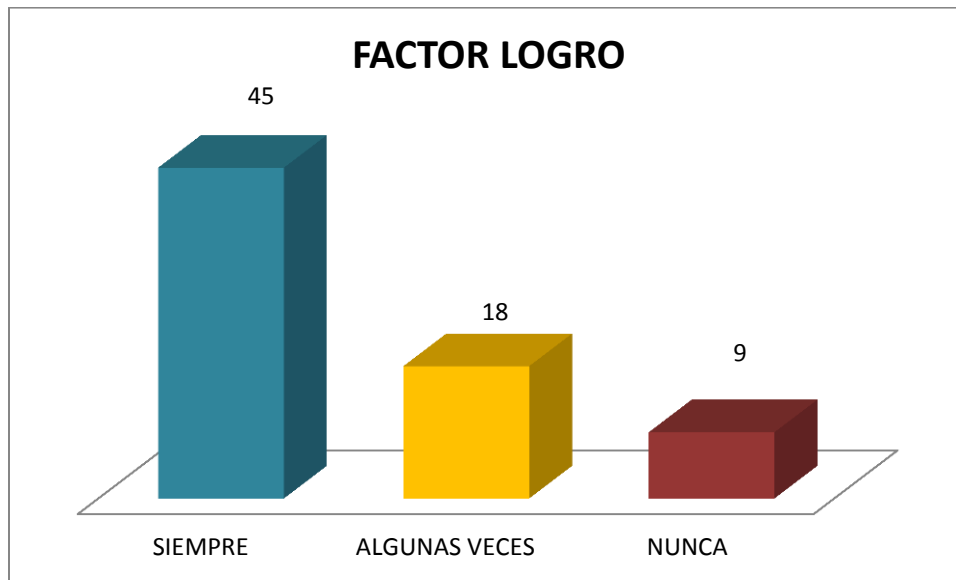


De igual forma se llegó a demostrar que de los 72 colaboradores siempre les hace sentir bien laborar en esta empresa y es un deseo propio de superación.

Resultados sobre el factor de logro de un grupo de colaboradores

De una empresa portuaria de Escuintla

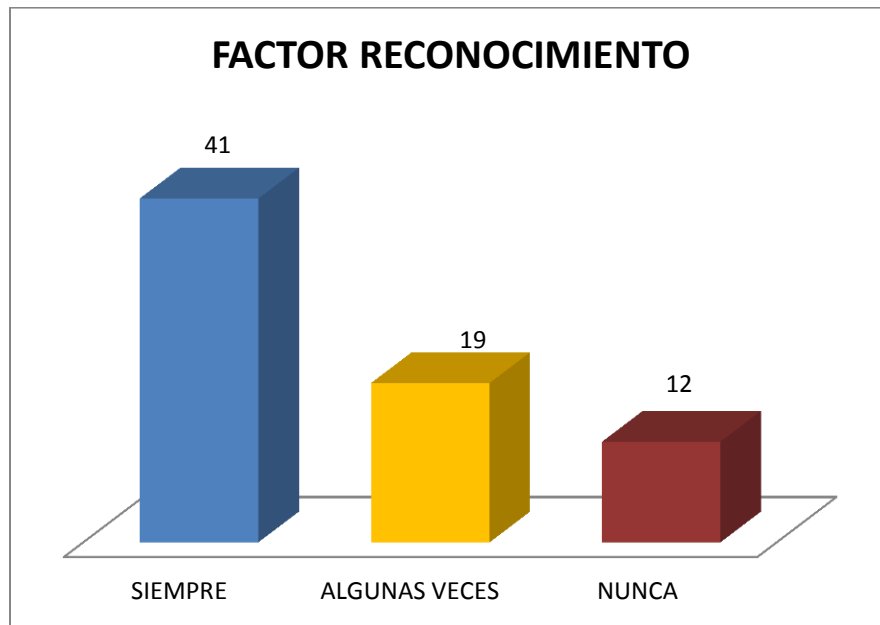
Gráfica N°. 26



A través de la aplicación del cuestionario se midió cada uno de los factores sobre el bienestar laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta gráfica, 45 colaboradores poseen un alto factor de logro, ya que manifiestan sentirse satisfechos de pertenecer a la organización. Mientras que 18 colaboradores se encuentran en un nivel promedio, debido a que indicaron que consideran que sus metas están bien alcanzadas y solamente 9 colaboradores se encuentran en un nivel bajo, indicando que no se sienten seguros de los rendimientos que han logrado.

Resultados sobre el factor reconocimiento de un grupo de colaboradores de una empresa portuaria de Escuintla

Gráfica N°. 27

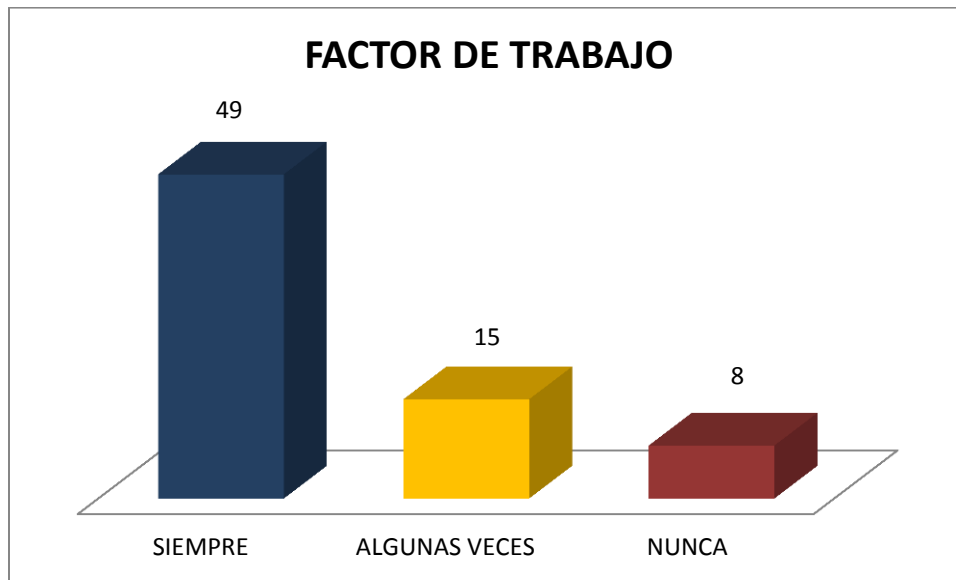


De acuerdo a los resultados obtenidos en esta gráfica se puede apreciar como 41 colaboradores poseen alto nivel del factor reconocimiento, ya que los colaboradores se sienten reconocidos en su trabajo y siempre reciben méritos por el mismo, mientras que 19 colaboradores posee un nivel promedio considerando que si tienen personal a su cargo algunas veces le brindan elogios cuando hacen bien su trabajo. Mientras que 12 indicaron que nunca manifiestan ningún tipo de reconocimiento al personal a su cargo.

Resultados sobre el factor trabajo de un grupo de colaboradores

De una empresa portuaria de Escuintla

Gráfica N°. 28

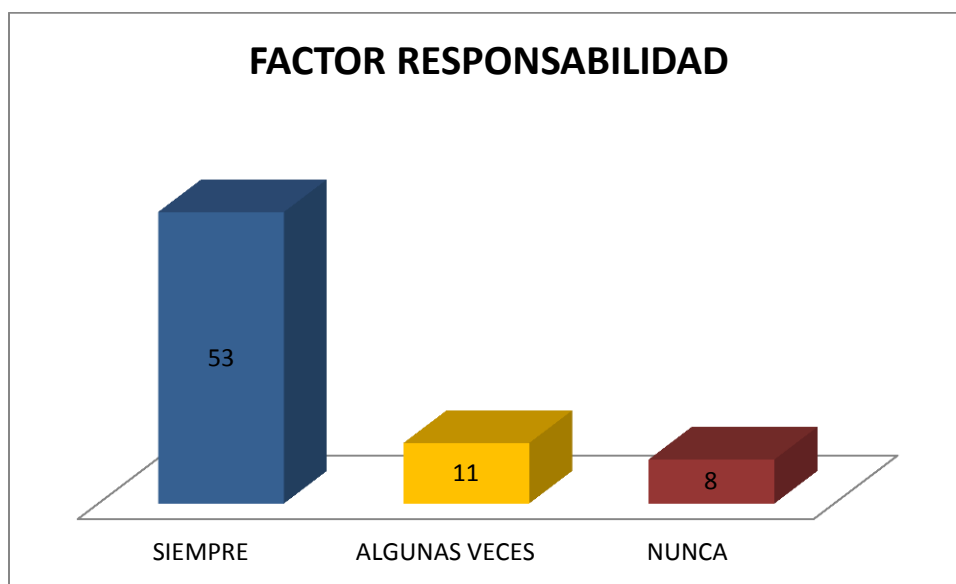


Según los resultados obtenidos, se observó que 49 colaboradores tienen alto nivel de factor de trabajo, por lo que se encuentran felices e inmersos en su trabajo. Mientras que 15 de los colaboradores presentan un nivel promedio, ya que algunas veces consideran que las cargas de trabajo no están bien repartidas. Asimismo, 8 de los colaboradores identificó que nunca las tareas de la empresa están bien repartidas.

Resultados sobre el factor responsabilidad de un grupo de colaboradores

De una empresa portuaria de Escuintla

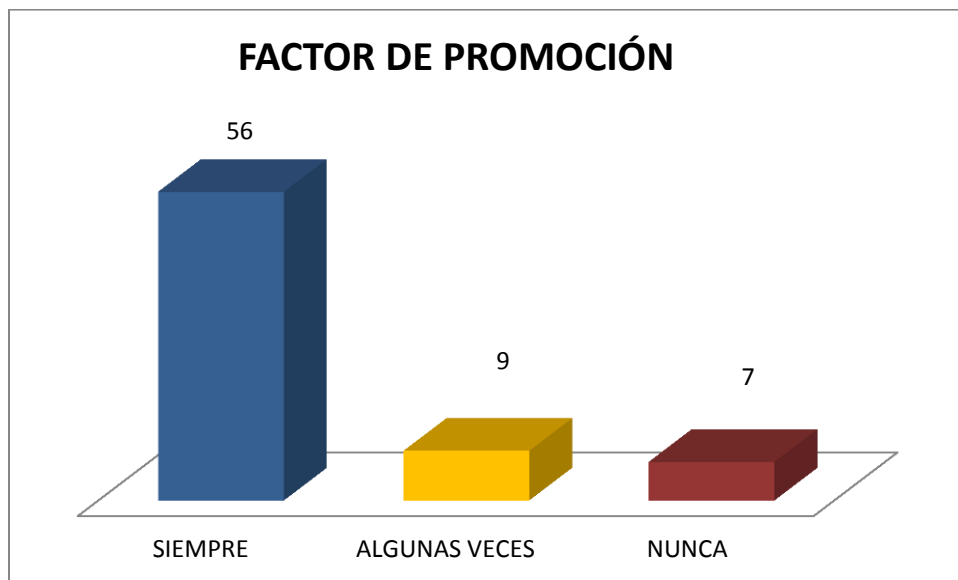
Grafica N°. 28



De acuerdo a los resultados obtenidos en esta gráfica, 53 colaboradores poseen un nivel alto de responsabilidad, ya que manifestaron que cumplen con sus horarios de trabajo y contrato laboral. Los otros 11 colaboradores se encuentran en un nivel promedio, debido a que indicaron que algunas veces se sienten responsables del trabajo que realizan y solamente 8 colaboradores se encuentran en un nivel bajo; indicando que nunca se sienten responsables en las gestiones de la empresa.

Resultados sobre el factor promoción de un grupo de colaboradores de una empresa portuaria de Escuintla

Gráfica N°. 29



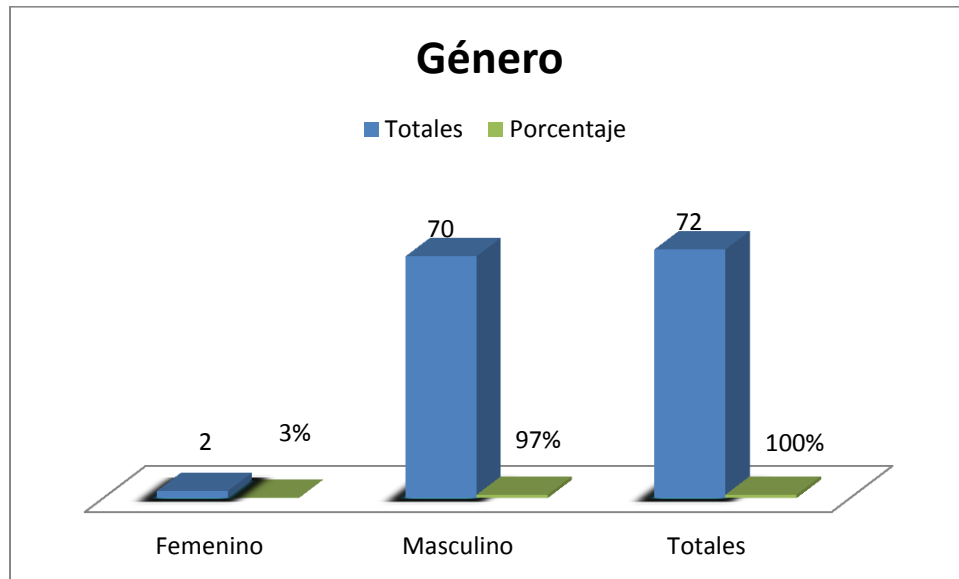
Según en los resultados obtenidos en la gráfica N°.29, 56 colaboradores poseen un nivel alto de promoción ya que manifiestan que siempre laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación. Los otros 9 colaboradores se encuentran en un nivel promedio, ya que indicaron que algunas veces les informa sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa. Y 7 indicaron que la empresa nunca da a conocer los planes de carrera.

Resultados del factor de Genero de un grupo de colaboradores de una Empresa Portuaria de Escuintla

Tabla.2

Genero	Totales	Porcentaje
Femenino	2	3%
Masculino	70	97%
Totales	72	100%

Grafica N°. 30



En la tabla 2 y gráfica 30, se puede apreciar que el género femenino tiene 3% con un bienestar laboral excelente, pero el porcentaje más alto con un 97% de los colaboradores, lo

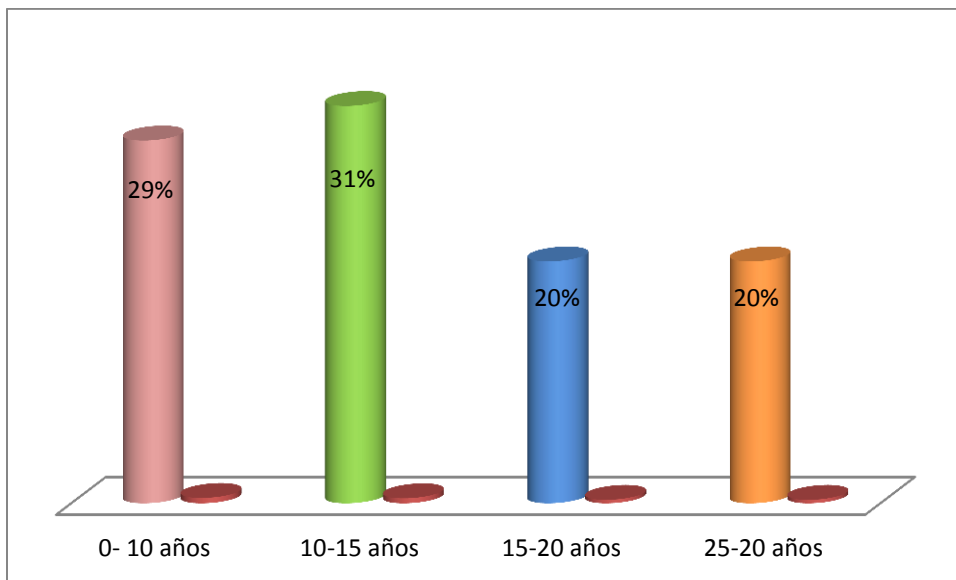
posee el género masculino, quienes manifestaron que si existe bienestar laboral. Esto es con base a una muestra de 72 colaboradores.

Resultados del factor de Tiempo de Antigüedad de un grupo de colaboradores de una Empresa Portuaria de Escuintla

Tabla No. 3

Tiempo	Total	Porcentajes
0- 10 años	23	31%
10-15 años	21	29%
15-20 años	14	20%
25-20 años	14	20%
Total	72	100%

Grafica N°. 31



En la tabla 3 y grafica 31 se puede observar que el 31% de los colaboradores afirman que desde hace 10 años ha habido bienestar laboral en la organización, mientras el 29% asegura

que desde hace 15 años a existidos bienestar, por lo que el 20% indico que desde hace 20 años ha existido bienestar laboral pero el 20% afirmo que desde siempre desde que se fundó la empresa ha existido el bienestar laboral en la empresa portuaria quetzal.

V. DISCUSIÓN

Con base a los resultados obtenidos del cuestionario bienestar laboral aplicado a los colaboradores, es pertinente analizar las similitudes y las diferencias entre las investigaciones y marco teórico.

Por lo tanto la presente investigación tipo descriptiva tuvo como objetivo conocer si existe bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación indicaron que existe bienestar laboral en los colaboradores.

Con base a lo anterior, los resultados de la investigación, evidencian que los colaboradores se sienten reconocidos o elogiados en su ámbito laboral, su trabajo les es desafiante, cumplen con metas establecidas y tienden a ser completamente responsables con sus actividades laborales, como también cuentan con programas de desarrollo y plan de carrera, lo cual no coincide con un estudio realizado por Álvarez (2008) dicha investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del bienestar laboral en la productividad del empleado, cuyo resultados obtenidos indicaron que los empleados dejarían la empresa porque no les dan la oportunidad de desarrollo laboral. Por lo que los colaboradores no se sienten reconocidos en su trabajo.

De acuerdo a Chiavenato (2004) el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral. Por lo que el presente estudio afirma lo citado, debido a que los colaboradores gozan de una calidad de vida y un estado de satisfacción dentro de la organización, brindándole la atención necesaria a los colaboradores.

Por su parte Meza (2011) realizó un investigación que tuvo como objetivo conocer la relación entre el bienestar laboral y psicologico de los trabajadores. Según los resultados obtenidos sí existe diferencia entre el bienestar laboral y el psicologico. Por lo que coincide con el actual estudio con relación al bienestar laboral, debido a que si existe bienestar laboral en los trabajadores de la empresa portuaria. Debido a los resultados obtenidos se recomendo en crear planes donde se promueba el biestar laboral para que los trabajadores esten mas motivados.

Por su parte, Monterroso (2013) en su estudio descriptivo reconoció que los factores: sociales, laborales y personales, los cuales contienen los siguientes indicadores: cultura organizacional, motivación, compromiso laboral y pertenencia influye en el bienestar laboral, asimismo mostró que los colaboradores tienen una identificación de bienestar laboral, esto concuerda con los resultado obtenidos en la presente investigación donde los trabajadores presentaron bienestar laboral.

De igual manera Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar los efectos del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar laboral, por lo que los resultados indican que no existe relación entre el bienestar laboral y las variables de rango como: edad, género, estado civil y antigüedad. El presente estudio afirma lo antes mencionado, ya que el género, estado civil, edad, tiempo de laborar en la empresa y escolaridad no tienen relación entre el bienestar laboral.

Para finalizar se puede observar que los resultados evidencian que si existe relación laboral con los colaboradores, siendo colaboradores responsables, satisfechos con la protección que les brinda la organización y apoyo para mejorar sus condiciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos del instrumento de bienestar laboral y discutirlos de una empresa portuaria se concluye lo siguiente:

- ✓ En los colaboradores de la empresa portuaria si existe bienestar laboral, lo cual conlleva a ser colaboradores reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzando las metas establecidas y satisfechos con los programas de promoción o plan de carrera.
- ✓ En el factor logro se estableció que los colaboradores de la empresa portuaria gozan de una calidad de vida y un estado de satisfacción dentro de la organización brindándole la atención necesaria a los colaboradores.
- ✓ Asimismo en el factor reconocimiento se estableció que los colaboradores se sienten reconocidos en su trabajo, por lo que siempre reciben meritos.
- ✓ En cuanto al factor de trabajo en equipo, responsabilidad y promoción se estableció que son los factores que hacen sentir seguros y estable y que son sumamente importante al crecimiento de los colaboradores.
- ✓ Los colaboradores de genero masculino de la empresa portuaria poseen un mayor índice de bienestar laboral que los colaboradores de genero femenino.
- ✓ Se determinó que el grupo con más tiempo de antigüedad fue 0-10 años indicando que desde siempre ha existido bienestar laboral en la empresa portuaria de Escuintla.

VI. RECOMENDACIONES

Con base a los resultados obtenidos se sugieren las siguientes recomendaciones:

- ✓ A la organización donde se realizó la investigación, se recomienda realizar constantes monitoreos, lo cual con lleva a los colaboradores reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzar las metas establecidas y que se sientan satisfechos con los programas de promoción o plan de carrera.
- ✓ A los jefes y gerentes de la organización, crear y ejecutar programas para mantener al recurso humano potencializado, así obtener resultados y alcanzar las metas.
- ✓ Se recomienda al departamento de desarrollo organizacional ejecutar un programa de actividades para que se les reconozcan sus logros y esfuerzo.
- ✓ A Recursos Humanos se les recomienda crear planes donde se fomente el trabajo en equipo, responsabilidad y promoción logrando que los colaboradores puedan sentir seguros y estable.
- ✓ Al departamento de Recursos Humanos, se recomienda analizar las causas sobre el índice de bienestar laboral que presentan ambos géneros, para alcanzar un nivel óptimo de bienestar laboral.
- ✓ Asimismo se recomienda al departamento de recursos humanos implementar un plan donde se genere constantemente los grupos con más tiempo de antigüedad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, Y. (2008). *Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas Guatemaltecas*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Mariano Gálvez, Guatemala.
- Amoroso, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo. Recuperado <http://www.slideshare.net/adrysilvav/comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas>.
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO)*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad de Oriente. Cumaná, Estado Sucre, Venezuela. Recuperado <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo>
- Campos, J. (2002). *Evaluación de factores presentes en el bienestar laboral*. Fecha de consulta: marzo 2013 (En Red) Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26411111.pdf>
- Calvo, J., Schweiger, I., Mozas, O. y Hernández, J. (2011). *Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*. Madrid España. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951->

[6633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=69710505](http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=69710505)

- Castro, A. (2000). *Estilos de personalidad, objetivos de vida y satisfacción vital. Un estudio comparativo con adolescentes argentinos*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Dia, D., (2006). *Adaptación Española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Psycothema*, 18, 572-577.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. y Dierendonck, D. (2005). *Escala de bienestar psicológico*. España: *Psycothema*. 18, 572-577.
- Diener, E. & Suh, E. (2000). *Cultura y Bienestar Subjetivo* (Culture and Subjective Well-Being). Massachusetts: The MIT Press.
- Duro, A. (2013). *Psicología de calidad de vida laboral desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (1era. Ed). Madrid. España: Piramide
- Estrada, Y. (2010). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión Exitosa de las empresas en el turismo*. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=hjh&AN=65543023>
- Fernández, M., Moínelo, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., Gómez, J. y Parilla, O. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272000000200005&script=sci_arttext

- Furham, A. (2001). *Psicología organizacional: comportamiento de los individuos en las organizaciones*. Mexico D.F., Mexico: Oxford University.
https://serviciosva.itesm.mx/PlanesEstudio/Consultas/Materias/ConsultaMaterias.aspx?Form=Consultar_Materias_Sintetico&ClaveMateria=CC1002&Idioma=ESP
- Gallo, J. (2006). *Relaciones Humanas Aplicadas*. Bogotá, Colombia: Sociedad de San Pablo.
- García, J., Miró, F. y Gallardo, S. (2006). *Gestión de la Energía*. Valencia, España: Editorial de la UPV.
- García-Viniegras C., y González-Benitez, I. (2000). La *Categoría Bienestar Psicológico*. Su *Relación Con Otras Categorías Sociales*. *Revista Cubana Med. Gen. Integr.*, 16(6):586-92.
- Herrera, M., y Alcaraz, G. (2012). *Job satisfaction of nursing professionals in adult hospitalization wards*. An ambivalent feeling. (English). *Investigación y educación en Enfermería*. Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/viewFile/7879/11352>
- Martínez, L. (2010). *Bienestar de la pareja*. (En red). Recuperado el 20 de marzo de 2011 de <http://www.enquepensas.com/2010/05/bienestar-de-la-pareja-segunda-parte.html>
- Maria Paz (2013)
http://start.iminent.com/StartWeb/3082/toolbox/#q=http%3A%2F%2Fddd.uab.cat%2Fpub%2Ftesis%2F2014%2Fhdl_10803_130022%2Fmpggdo1de1.pdf&s=web&p=1
- Meza, S. (2011) *bienestar y nivel de inversión en la relación de parejas en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura Inéditas). Universidad católica de Perú.

<http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CFQQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.fiuc.org%2Fcms%2FANALISIS%2FHome%2FRevistaAnalisis8%2FAnalisis8.pdf&ei=GLleU7q5HIg2gXI04C4Cw&usg=AFQjCNH-9Mx4Nk7ejW9RPplWjXGtFfLunA>

Monterroso, A. (2013). *Relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar.

Moreno, B. y Hernández, E. (2013) *Salud Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.wont.uji.es%2FWebSite%2Findex.php%2Fes%2Fpublicaciones%2Fcategory%2F23-2013%3Fdownload%3D93%3A%2Fsalud-laboral-riesgos-laborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-la-adiccion-al-trabajo&ei=erleU634C8Wg2QW5qIDIAQ&usg=AFQjCNHV_fL5iEOZDsp8Owt_MsQxLC5evg

Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. Psicogente. Recuperado <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/31/35>

Noriega, G. (2012). *Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Líbano, M., García, M., Llorens, S. y Salanova, M. (2005). *¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?* (En red). Disponible en: <http://sic.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/12.pdf>

- Orama, A., Santana, S. & Vergara, A. (2006). *El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud y trabajo*. Perú: Revista Médica Basadrina.
- Perinat, A. (2008). *Desarrollo social, afectivo y comunicativo*. Madrid, España: Editorial Bahá'í de España.
- Rath, T. y Harter, J. (2011). *La ciencia del bienestar: Los 5 elementos esenciales*. Recuperado <http://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printsec=frontcover&dq=bienestar&hl=en&sa=X&ei=PUeaU5HKLLSmsATBiYDQDQ&ved=0CHkQ6AEwCTgK#v=onepage&q=bienestar&f=false>
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico (EBP) Manual de Aplicación*. Madrid, España: TEA Ediciones, S.A.
- Tompson (1998) http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/BI_21.pdf
- Valls, A. (2008). *Automotivación*. Barcelona, España: Bresca Editorial.
- Victoria, c. (2005). *El bienestar psicológico: dimencion subjetiva de la calidad de vida*. Recuperada de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>

ANEXO

FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario Bienestar Laboral
AUTOR (E)	SheylyLopez Salinas
OBJETIVO	Conocer el grado de bienestar laboral que un individuo experimenta en su trabajo.
¿QUÈ MIDE?	<p>Los cinco factores que determinaran bienestar laboral:</p> <p>Factor logro: se refiere a los sentimientos del deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.</p> <p>Factor de reconocimiento: es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.</p> <p>Factor de trabajo en si: se refiere a como percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.</p> <p>Factor responsabilidad: aquí se abarca el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.</p> <p>Factor promoción: se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.</p>
REACTIVOS	<p>Factor Logro: De 1 a la 5</p> <p>Factor de Reconocimiento: De 6 a la 10</p> <p>Factor del Trabajo en si: De 11 a la 15</p> <p>Factor Responsabilidad: De 16 a la 20</p> <p>Factor Promoción: De 21 a la 25</p>
ESCALA DE MEDICIÓN	<p>1 Pts.: Nunca</p> <p>2 Pts: Algunas Veces</p> <p>3 Pts.: Siempre</p>
PUNTEOS A OBTENER	Máximo 51-75, Medio 26-50 y Mínimo 1-15
TIEMPO DE RESOLUCIÓN	15- 20 Minutos
FORMA DE APLICACIÓN	Administración individual o colectiva
PROFESIONALES QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO	<p>Licdo.: Carlos Reyes.</p> <p>Licda.: Guadalupe Valladares.</p> <p>Dr. Juan Carlos Castro.</p>

Cuestionario Para Evaluar el Bienestar Laboral

Nombre			
Genero	Masculino		Femenino
Estado Civil	Soltero		Casado

Instrucciones:

Lea cada pregunta detenidamente para efectos de comprensión y marque con una **X** de acuerdo a la escala que se identifique.

Factor de Logros: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1. Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo			
2. Se siente que ha sido parte importante de esta organización			
3. Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la empresa			
4. Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización			
5. Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos			

planeados por la empresa			
--------------------------	--	--	--

Factor de Reconocimientos: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
6. Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes			
7. Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos			
8. Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo			
9. Has recibido algún mérito por tu trabajo			
10. Recibe información de cómo desempeña su trabajo			

Factor del Trabajo En Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
11. Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de			

las diferentes áreas de la empresa			
12. Este empleo te hace sentir seguro y estable			
13. Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo			
14. Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo			
15. Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas			

Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
16. En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades			
17. Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra			
18. Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo			
19. Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral			

20. Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo			
---	--	--	--

Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.			
Preguntas	Calificación		
	Siempre	Alguna veces	Nunca
21. Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa			
22. La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo			
23. Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la empresa			
24. Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo			
25. Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación			