



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

FACULTAD DE HUMANIDADES
Y EDUCACIÓN

Departamento de Psicología

**“RELACIÓN ENTRE TRAYECTORIAS LABORALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN DE RETAIL EN LA CIUDAD DE
COPIAPÓ”**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Y
TÍTULO DE PSICÓLOGO**

PROFESOR PATROCINANTE:

RICARDO JORQUERA GUTIERREZ

SEMINARISTAS:

GERARDO MAURICIO MURÚA ESCOBAR

ANGELLO BASTIAN PÁEZ CORTÉZ

PÍA MONSERRATT VARAS ORTIZ

COPIAPÓ, ENERO DE 2021



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

FACULTAD DE HUMANIDADES
Y EDUCACIÓN

Departamento de Psicología

**“RELACIÓN ENTRE TRAYECTORIAS LABORALES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO
EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN DE RETAIL EN LA CIUDAD DE
COPIAPÓ”**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Y
TÍTULO DE PSICÓLOGO**

PROFESOR PATROCINANTE:

RICARDO JORQUERA GUTIERREZ

SEMINARISTAS:

GERARDO MAURICIO MURÚA ESCOBAR

ANGELLO BASTIAN PÁEZ CORTÉZ

PÍA MONSERRATT VARAS ORTIZ

COPIAPÓ, ENERO DE 2021

Resumen

La presente investigación corresponde a un estudio inferencial de las Trayectorias Laborales y su relación con el Bienestar Psicológico de trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó. Se emplea una metodología cuantitativa que propone una estrategia de muestreo intencional, aplicado mediante encuestas a 100 trabajadores de un supermercado ubicado en la región de Atacama. Los datos fueron procesados a través de un análisis de datos en el programa de investigación llamado software S.P.S.S. Los resultados muestran relaciones de algunas de las dimensiones de bienestar psicológico planteadas por Carol Ryff y las trayectorias laborales. Estas dimensiones corresponden a Autonomía, Autoaceptación, Crecimiento Personal, Relaciones positivas, Dominio del entorno, Propósito en la vida. En base a estos constructos se efectúan comparaciones entre edad y género, como también se relacionan las expectativas que tienen las personas respecto al trabajo y el bienestar psicológico. En la discusión, se realiza una contrastación entre la literatura y estas temáticas abordadas, destacándose la necesidad de continuar con investigaciones sobre esta relación en el contexto del trabajo. **Palabras claves:** Trayectoria laboral, Relación, Bienestar Psicológico, Trabajadores, Retail.

Resume

The present research corresponds to a descriptive-inferential study of the Labor Trajectories and their relation with the Psychological Well-being of the workers of a Retail organization in the city of Copiapó. A quantitative methodology is used that proposes an intentional sampling strategy, applied through surveys to 100 workers in a supermarket located in the Atacama region. The data were processed through an analysis in the research program called S.P.S.S. The results show relations of some of the dimensions of psychological well-being raised by Carol Ryff and the Labor Trajectories. These dimensions correspond to Autonomy, Self- acceptance, Personal Growth, Positive relations, Mastery of the environment, Purpose in life. Based on these constructs, comparisons between age and gender are made, as well as the expectations that people have regarding work and psychological well-being. Based on these constructs, comparisons between age and gender are made, as well as the expectations that people have regarding work and psychological well-being. Keywords: Labor trajectory, Relation, Psychological Well-being, Workers, Retail.

Índice

Introducción.....	7
1. Planteamiento del problema.....	10
1.1 Objetivos.....	14
1.1.1 Objetivo general.....	14
1.1.2 Objetivos específicos.....	14
1.1.3 Hipótesis.....	15
2. Marco teórico.....	16
2.1 Estado del arte.....	16
2.2 Marco conceptual.....	19
2.2.1 Trayectorias Laborales.....	19
2.2.2 Bienestar Psicológico.....	23
3.Marco metodológico.....	28
3.1. Método.....	28
3.1.1 Tipo de estudio, diseño y metodología.....	28
3.1.2 Participantes y muestreo.....	28
3.1.3 Operacionalización conceptual de las variables.....	29
3.1.4 Procedimiento de recolección de información.....	31
3.1.5 Instrumentos.....	31
3.1.5.1 Cuestionario Trayectoria laboral	31
3.1.5.2 Escala de expectativas.....	32
3.1.5.3 Escala de bienestar psicológico.....	32
3.1.6 Aspectos Éticos.....	33
3.1.7 Plan de análisis de datos.....	33
3.1.7.1 Software para procesamiento de datos... ..	35
4. Resultados.....	36
4.1 Análisis descriptivo de trayectorias laborales.....	36

4.2 Descripción del bienestar psicológico de los trabajadores.....	39
4.3 Comparación entre género, trayectorias laborales y bienestar psicológico.....	39
4.4 Relación entre la edad y las trayectorias laborales de los trabajadores.....	41
4.5 Bienestar psicológico según las edades de los trabajadores.....	43
4.6 Relación de Trayectoria Laboral y Bienestar psicológico de los trabajadores.....	44
5. Discusión y conclusión.....	54
5.1 Discusión.....	54
5.2 Conclusión.....	60
Referencias.....	64
Anexos.....	73

Introducción

El siguiente estudio corresponde a una tesis de grado para optar al título profesional de psicólogos de la Universidad de Atacama. La investigación se enmarca en el área de la psicología organizacional, con el objetivo de abordar aspectos como la trayectoria laboral de los trabajadores de una organización de Retail y su relación con el bienestar psicológico.

El trabajo en Chile ha experimentado una serie de transformaciones en su estructura productiva, éstas dadas por la dictadura militar de los años setenta y ochenta, en donde se toma una dirección neoliberal, la cual se encuentra vigente hasta la actualidad (Brega, 2015; Martín, 2015). Dentro de este sistema neoliberal, es posible encontrar a la industria del Retail que ha tenido un desarrollo sustancial en la economía, y que además ha implementado diferentes modalidades flexibles mediante la intervención en los horarios laborales, multifuncionalidad de los trabajadores en la separación por sección de las tiendas, variados tipos de contrato, entre otros aspectos que Díaz, Ruiz Tagle, Aguilar y Frías (1999) consideran que conllevan un gran impacto en la calidad de vida personal y familiar de los trabajadores (Citado de Stecher, 2012).

Es dentro de este contexto de trabajo en que se direccionará el interés a dos dimensiones, la primera alude a las trayectorias laborales que tienen los trabajadores según su percepción, y también a través de una caracterización de esta, que tiende a ser más objetiva. La segunda dimensión hace referencia al bienestar psicológico de los trabajadores, el cual podría tener relación con las trayectorias. Dubar (1991, 1992, 2000) plantea que el proceso de construcción identitario se sitúa desde las transacciones tanto objetivas como subjetivas (Citado de Soto, 2011). Mientras que Schlemenson (2002) plantea que las oportunidades de progreso y crecimiento en el trabajo son factores que estructuran el psiquismo individual, haciendo de esta forma, a la integridad personal y a la salud mental (Citado de Gianuzzi, 2012). Es de esta manera que, es relevante establecer si existe relación entre la trayectoria laboral de los trabajadores y su bienestar psicológico, en un escenario particular de condiciones laborales, pudiendo ser este estudio un aporte a las investigaciones futuras. Son escasos los análisis que abarcan esta relación, por lo tanto, el propósito de esta investigación es compensar esta falta, indagando desde una metodología cuantitativa las trayectorias laborales de un heterogéneo mundo laboral que se desarrolla al interior del Retail, asociando esta variable al aspecto psicológico anteriormente mencionado. Así mismo, se busca otorgar mayor evidencia respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores para a

su vez, poder impulsar posibles cambios en la organización, mediante la base otorgada en este estudio.

En este espacio laboral, las empresas pueden influir en la estabilidad, consistencia y construcción de las trayectorias, y además pueden intervenir en cómo las personas otorgan valor, sentido y significado al trabajo (Brega, 2015). Cabe destacar que, dentro del desarrollo de identidad de la persona, Hall (2003) plantea que existen procesos subjetivos que constituyen al mundo interno del sujeto, creándose dinámicas de relación social, determinadas por las situaciones de interacción. Es de esta manera, que los estudios recientes proponen la construcción identitaria desde la identificación e implicación de los sujetos con la organización y al mismo tiempo, una individualización, la cual refiere a que el sujeto es responsable de su propia trayectoria como también de la movilidad de esta. Desde lo planteado, Dubar (2000) propone que ambas perspectivas anteriormente mencionadas estarían en tensión (Citado de Soto, 2011).

Actualmente las trayectorias laborales han sido estudiadas desde diferentes metodologías y puntos de inflexión, en Latinoamérica se ha abordado como un concepto teórico-metodológico amplio, centrándose el foco en la interpretación de los fenómenos desde una visión mayormente narrativa y longitudinal (Muñiz, 2011). Mientras que específicamente en Chile, los estudios se focalizan en que los contextos de trabajo están vinculados con una alta tasa de precariedad laboral (Mauro & Yáñez 2005; Brega, 2015).

Stecher (2012) realiza una investigación en los perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del Retail, siendo este un aporte psicosocial para comprender las identidades laborales desde un método cualitativo, en donde se conceptualiza la identidad laboral como una producción simbólica, articulada narrativamente según cómo el trabajador interpreta y da sentido a su espacio laboral.

Schaufelli y Backer (2004) plantean que las investigaciones sobre bienestar psicológico, hasta comienzos del siglo XXI eran vinculadas a aspectos negativos en la experiencia laboral (burnout, depresión, entre otras), con este tipo de pensamiento es que se buscaban síntomas, tomándose al bienestar laboral como una consecuencia personal de lo organizacional (Citado de Blanch, et al. 2010). Se hace entonces imprescindible la utilización de instrumentos que puedan abordar esta temática desde una caracterización subjetiva que contemple el polo negativo como positivo acerca de la salud y el bienestar psicológico laboral (Blanch, et al. 2010). Cabe hacer mención al aporte

de Ryff (1989) quien proporciona una herramienta para medir el bienestar psicológico en función de seis dimensiones, que evalúan la percepción del individuo desde una perspectiva Eudaimónica la cual se enfoca en el desarrollo personal del sujeto.

Considerando lo anterior, y tomando en cuenta que las investigaciones de trayectorias laborales están mayoritariamente ligadas a lo cualitativo, es que se hace pertinente y relevante comprender esta temática y relación con bienestar psicológico desde un método distinto, que pueda dejar la posibilidad de continuar con futuras investigaciones.

De esta manera, la presente tesis se desarrolla mediante temáticas de interés diferenciadas en cinco apartados. El capítulo 1 hace referencia al planteamiento del problema, en donde se define el contexto en que se sitúa el estudio y las dimensiones asociadas a la investigación. De igual forma, en este apartado se desarrolla la pregunta de investigación como también, el objetivo general y objetivos específicos, junto con la relevancia del estudio. En el capítulo 2 se presenta el estado del arte de la temática e investigaciones que sustentan la problemática, focalizándose una descripción de las dimensiones de trayectorias laborales y bienestar psicológico. El capítulo 3 presenta la metodología de la investigación a utilizar, la cual explica el tipo de estudio, diseño y definición de la muestra, de igual manera, se presenta el procedimiento de recolección de datos, los instrumentos y las hipótesis de investigación. En el capítulo 4 se encuentran los resultados del estudio y finalmente, en el capítulo 5 se desarrolla la discusión y conclusión.

Capítulo 1

1. Planteamiento del problema

La psicología se caracteriza por una gran variedad de contextos y realidades a investigar, uno de estos se vincula con el área organizacional de las empresas, el cual se orienta principalmente en el interés por conocer el comportamiento de las personas en su lugar de trabajo, cómo se relacionan y desarrollan a lo largo de su recorrido por el mundo laboral. Aamodt (2010) expresa que a pesar de que se busque productividad de la organización y el bienestar de los trabajadores hay dos formas de lograrlo, la primera enfocada en lo industrial y en las competencias de los trabajadores, mientras que la segunda, que se considerará en el presente estudio, se vincula con la perspectiva organizacional que consiste en la realización de una estructura y una cultura que generará motivación en los trabajadores para desempeñarse eficientemente, otorgando información para las tareas que se deben realizar y suministrará condiciones seguras en un clima organizacional agradable (Gómez, 2015). El interés por realizar un estudio dentro de esta área comienza en la observación de algunas características propias de una organización inserta en el mercado laboral. Algo representativo de las organizaciones, son las diferentes jornadas laborales que sus trabajadores cumplen. La jornada laboral ordinaria en Chile consiste en 45 horas distribuidas en la semana, en jornadas que no excedan 10 horas diarias (Dirección del trabajo, 2004), considerando el tiempo que los trabajadores pueden llegar a estar en una organización, se hace relevante estudiar fenómenos que pueden surgir al permanecer en una empresa y cómo estos se van desarrollando al paso de los años hasta terminar su ciclo laboral. Según la Superintendencia de pensiones (s. f.) se considera la pensión de vejez para toda persona que haya cumplido con la edad legal establecida en: 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad para las mujeres. Por lo que es importante considerar que las personas suelen dedicar gran parte de su vida al mundo laboral, pasando por distintas etapas y situaciones a lo largo del tiempo.

Un tipo de organización económica de trabajo que se ha establecido en Chile es el llamado Retail, este se caracteriza por la intensificación del ritmo del empleo y la diversificación de las tareas que debe realizar un trabajador, además de que genera un cambio importante en lo considerado el "trabajo típico" que estaba determinado por un salario fijo y por el deber de cumplir una jornada completa. Esta organización insta a través de un principio basado en la flexibilidad, un salario variable que está sujeto a productividad, junto con condiciones de trabajo y jornadas que varían (Brega, 2015). La industria del Retail se ha modernizado y reestructurado

continuamente, llegando a ser uno de los sectores económicos más significativos en el país en materias de crecimiento (Stecher, 2012). Este sector es considerado como altamente intensivo en generación de empleos en Chile, así lo afirma Claudio Ortiz, vicepresidente Ejecutivo del Retail Financiero A.G, al mencionar que este es el sector en que más trabajan los chilenos, casi 1,6 millones se desempeñan en él, lo que equivale a un 19% de la ocupación total. Refiere también a que las mujeres predominan en esta industria, convirtiéndose así en la principal fuente de ocupación femenina en Chile. Del mismo modo, este sector es en donde más se emplean los jóvenes, ya que el 30% de los menores de 25 años se desempeña en el comercio, que en muchos casos es su primer paso a la vida laboral (Saavedra, 2019). Este tipo de organización no cuenta con grandes criterios de exclusión, siendo posible encontrar a personas con un perfil variado y heterogéneo desde jóvenes de mediana edad como también a personas mayores (Stecher, 2012). De este último grupo de personas con mayor edad, es probable hallar en organizaciones de Retail, personal que cumpla con la edad legal para jubilarse, pero que ha decidido postergar dicha decisión por diferentes motivos.

Pese a que las personas que trabajan en este tipo de organización son asalariadas, estas no tienen una estabilidad para poder generar una trayectoria estable e ingresos monetarios fijos, debido a que las condiciones de trabajo suelen ser flexibles y las remuneraciones tienden a variar según la demanda del mercado. Autores como Leiva, Durán & Kremerman, Battistini, en distintos periodos de tiempo visualizan fenómenos como el de precarización en el Retail (citado de Brega, 2015).

Se hace imprescindible referir a la literatura acerca de las trayectorias laborales e incorporar diferentes elementos que se señalan sobre ellas. Son pocos los estudios publicados en relación a las trayectorias laborales en América Latina dado que no ha existido gran inclinación por conocer los procesos que ubican a las personas dentro del mercado laboral (Orejuela & Correa, 2007). A pesar de esto, es posible dar con investigaciones que dan cuenta del profundo cambio experimentado por los trabajadores (Muñiz, 2012).

Orejuela & Correa (2007), definen trayectoria laboral como el recorrido que hace un individuo en su espacio socio laboral, en las que el sujeto se hace consciente de todas las posiciones que ha ocupado en el transcurso de su desarrollo como empleado, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular, o hasta el momento en que de manera voluntaria o involuntariamente, da fin a su paso por el mundo laboral.

Cabe destacar que las trayectorias laborales se entrelazan con conceptos como el de identidad laboral, las cuales constituyen maneras de vivir el trabajo y de darle sentido, como también maneras de contar y anticipar el ciclo de vida laboral. Se señala que este sentido que el sujeto le otorga a su trayectoria será determinado por la forma de la organización, es así, que la trayectoria personal estaría entonces condicionada por el origen social y la formación de base, pero también personalmente construida en y por la experiencia de trabajo, de la vida privada (especialmente afectiva), y de las creencias y prácticas simbólicas, vinculadas al ámbito religioso y político (Dubar, 2001).

Así mismo, Stecher (2012) considera que las identidades laborales que están insertas en modelos modernos de organización como el Retail, son heterogéneas y que esta diversidad de perfiles surge desde una dialéctica simbólica en donde convergen dos ejes, el de autorreconocimiento (como el trabajador se reconoce a sí mismo) y el de hetero-reconocimiento (como es reconocido por la empresa). Estos ejes que coexisten para crear una identidad laboral dependen también de la trayectoria laboral del sujeto vinculados a su experiencia pasada, presente y sus anhelos futuros.

Muñiz (2012) menciona que es posible llegar al concepto trayectorias laborales desde distintas perspectivas, una de ellas refiere a que sería una secuencia de actividades que la persona recorre a lo largo de un periodo, asociando la idea de trayectoria laboral a la movilidad laboral focalizándose en su relación con la transformación que ha ocurrido dentro del mercado laboral.

Teniendo en cuenta los antecedentes planteados y las definiciones de trayectoria laboral, surge la posibilidad de relacionar este concepto con el bienestar psicológico de los trabajadores. En alusión a esta vinculación, existe un escaso conocimiento del tema, por lo que se vuelve importante contribuir a los estudios, mediante una investigación de las trayectorias laborales de trabajadores y conocer si esta se relaciona con el bienestar psicológico.

Según Ryff & Keyes (1995), el bienestar psicológico es considerado como el esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y utilice su potencial, aludiendo directamente a la aceptación de retos, esforzarse y superarlos, para así poder alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Desde una perspectiva Eudaimónica, centrada en el bienestar psicológico que propone Ryff en 1989, se utilizan seis dimensiones que sirven para definir escalas de medición. Estas seis

dimensiones son: autonomía, dominio del entorno, autoaceptación, relaciones positivas con otros, crecimiento personal y propósito en la vida (Mayordomo et al., 2016).

Ahora bien, el estudio de las trayectorias laborales se puede relacionar a diferentes nociones, una de las ideas que acontece y que es de amplio interés conocer, se relaciona con la variable de bienestar psicológico, en donde las aportaciones de Carol Ryff junto a su modelo de bienestar psicológico proporcionan una visión del funcionamiento óptimo del ser humano (Mayordomo et al., 2016) que podrían contribuir a la correlación de conceptos.

Actualmente el Retail en Chile está compuesto por diversas organizaciones que ofrecen una gran variedad de bienes y servicios a los consumidores, donde podemos encontrar multitiendas, tiendas por departamento, negocios de comida rápida, supermercados, entre otros. En relación con los supermercados, es importante destacar el hecho de que es un tipo de Retail en el cual podemos encontrar una gran concentración de ventas a nivel comercial, debido a la gran variedad de productos y bienes que este ofrece, como también, podemos encontrar una variada carta de puestos laborales a disposición de la comunidad (Brega, 2015). Tal como lo es el caso de la cadena de supermercados Unimarc, que es posible encontrar a lo largo de todo Chile, contando con sucursales en cada una de las regiones y ciudades que componen al país. En la ciudad de Copiapó, se encuentran actualmente 5 sucursales repartidas en distintos puntos estratégicos de la ciudad. Dentro de una de estas sucursales, la jefa de servicios de personal de la sucursal Unimarc el Palomar, Carolina Tabilo, expresa que el supermercado cuenta con más de 110 puestos de trabajo a nivel interno, como también con un gran porcentaje de trabajadores externos asignados por empresas contratistas, logrando trabajar en conjunto y brindar un buen funcionamiento a nivel de la tienda. Esta organización se distribuye en 18 secciones, otorgando la posibilidad de escoger entre trabajar bajo la modalidad “Full time”, la cual consiste en un horario de trabajo de 5 días a la semana, 8 horas diarias, dando un total de 40 horas semanales. Como también existe la modalidad “Part time”, en donde los trabajadores deberán de cumplir con 20 o 30 horas semanales según sea su tipo de contrato, las cuales suelen ser empleadas los fines de semanas y días festivos, a su vez, existen puestos de trabajo que solo requieren de un total de 8 horas semanales.

Se define desde lo planteado, el enfoque epistemológico, en donde la siguiente investigación busca realizar un acercamiento a las realidades de los trabajadores de una manera objetiva a través de un método cuantitativo. Considerando las variables, el estudio es de tipo correlacional, ya que su finalidad es conocer y describir la relación o grado de asociación que existe entre las

dimensiones de trayectorias laborales y bienestar psicológico de un grupo determinado de trabajadores de una organización (Hernández et al., 2014).

Según Hernández Sampieri (2014) este tipo de estudio permite averiguar cómo serían los resultados al relacionar diferentes variables por lo que, es fundamental poder acceder a la información para averiguar datos que pueden ser cruciales. Finalmente se observa que no existiría una correlación espuria, puesto que nuestras variables tienen la justificación necesaria para demostrar coherencia y sentido. Se utiliza este tipo de estudio, debido a que es el más adecuado al ajustarse a la profundidad que se pretende alcanzar. De esta manera se busca responder el siguiente problema de estudio:

¿Existe relación entre la trayectoria laboral y el bienestar psicológico de trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó?

Se propone entonces, investigar la posible relación existente entre estas dos variables tomando en cuenta las características propias del Retail, debido a que es de gran relevancia estudiar fenómenos que se puedan generar dentro de una organización como también conocer la realidad de las trayectorias laborales vinculadas al bienestar psicológico de los trabajadores. Del mismo modo, será posible entregar información a la organización respecto a su personal, la cual puede llegar a ser precursora de posibles mejoras. Tomando en cuenta que las investigaciones de trayectorias laborales en Retail van en ascenso, contribuir con esta información podría ser de gran utilidad para futuras indagaciones que tengan relación con la temática. Finalmente, esta investigación permite de manera metodológica hacer una aproximación al mundo laboral.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo general.

Establecer la relación entre las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

1.1.2 Objetivos específicos.

1. Caracterizar las trayectorias laborales de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.
2. Describir el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

3. Comparar según género las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó y su bienestar psicológico.
4. Identificar si existe relación entre la edad y las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó.
5. Contrastar el bienestar psicológico según las edades de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.
6. Relacionar las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó y su bienestar psicológico.

1.1.2 Hipótesis de trabajo

En la investigación se presentan las siguientes hipótesis en función de los objetivos planteados anteriormente:

1.1.2.1 Hipótesis General

Existe relación entre la trayectoria laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización Retail en la ciudad de Copiapó.

1.1.2.2 Hipótesis específicas

Una trayectoria laboral estable influye positivamente en el desarrollo del bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

Existe un alto bienestar psicológico en los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

El bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó, se ve influenciado por las experiencias o situaciones que se viven en su ambiente laboral.

El género es un factor influyente en la formación de trayectorias laborales y su relación con el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

Existen diferencias en las trayectorias laborales de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó, producto de la edad.

El bienestar psicológico se relaciona con la edad de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.

Capítulo 2

2. Marco teórico

2.1 Estado del arte

Tomando en cuenta que existe una escasez de investigaciones respecto a la relación de trayectorias laborales con la variable de bienestar psicológico, es posible encontrar investigaciones que estudian estos fenómenos por separado. Entre la literatura acerca de trayectorias laborales, Muñiz Terra (2012), en su publicación *Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje*, expone que la mayor concentración de estudios sobre trayectorias laborales ha estado focalizado principalmente en Europa y Estados Unidos, mientras que en América Latina, las corrientes de estudio sobre las carreras o trayectorias laborales ha ido aumentando poco a poco sus índices de investigación y conocimiento, consolidando su lugar en diversos espacios relacionados a lo académico.

En un estudio realizado por Cabrejos, Bernal, Pando y Mayorga (2018) sobre la visión integral de personas con trayectorias laborales en venta realizado en Bogotá (Colombia) y Lima (Perú), se analizan los rasgos y trayectorias laborales de 173 personas que se desempeñaban en el rubro de las ventas, se indica que no existirían diferencias significativas de las trayectorias laborales entre las personas que fueron encuestadas con relación a su edad, escolaridad y estado civil.

En la investigación realizada por Linardelli (2013) este indica que los jóvenes logran construir sus trayectorias laborales mediante las posibilidades que se les ofrece en la configuración establecida por el mercado de trabajo, pero que dicha trayectoria suele ser moldeada e interpretada por los jóvenes según aspectos subjetivos. Mientras que la interrelación entre los elementos objetivos y subjetivos estructuran la trayectoria laboral y el cómo se desarrollan la vida de las personas. Por otra parte, se plantea que se pueden conocer y profundizar, las percepciones y significados que los sujetos generan a medida que se van desarrollando en el mercado del trabajo, sin perder de vista el contexto histórico-social por el que transcurre la trayectoria individual de la persona.

Deleo (2017) en su investigación hace referencia a las valoraciones que los jóvenes hacen respecto a sus trabajos, las cuales suelen ser inestables y condicionadas por el contexto del mercado laboral, la experiencia laboral y sus propias perspectivas futuras sobre el trabajo. Por otra parte, se refiere a las biografías individuales de los sujetos, las cuales pueden estar influenciadas

o interconectadas con las biografías de otros individuos, por lo que plantea tres elementos que compondrían el propio proyecto de vida. La trayectoria, la cual representa las distintas dimensiones en las que se desempeña el sujeto (trabajo, escolaridad, familia), que puede estar entrelazada con variadas trayectorias que compondrían su trayectoria vital. Por otra parte, se encuentra la transición, que refiere a la transición o pasaje de un estado a otro (de juventud a la adultez o desempeño a actividad). Mientras que el último punto hace referencia a los Turning Points o puntos de inflexión, correspondientes a eventos o momentos que provocan giros o cambios en el curso de la vida de la persona (Pudiendo ser eventos tanto externos como internos).

Un estudio enfocado en las trayectorias laborales y la rotación de empleo fue realizado por Castillo, Novick, Rojo y Yoguel (2005) en Argentina, dándonos a entender que los movimientos o cambios de actividades laborales en los trabajadores tendía a ir en aumento en los últimos años, debido a que estos buscaban generar mejores oportunidades salariales para sus vidas. Por otra parte, se demuestra que las trayectorias laborales podrían tener un efecto negativo en la estabilidad del empleo y en el grado de desarrollo de las competencias. Además, plantean que las empresas grandes y con más años insertos en el mercado laboral, tienden a mantener por mucho más tiempo a sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

Soto y Gaete (2013) realizan en su artículo *Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible* un análisis respecto a la existencia de dinámicas caracterizadas por la tensión entre los aspectos deseados y los elementos heredados de trayectorias, además de las distancias y contradicciones a nivel individual y colectivo en la construcción de la identidad. En el artículo se plantea que los espacios de conflicto psicosocial también se encuentran en las ambigüedades que se desarrollan a nivel subjetivo en el trabajo flexible, en donde se exige al sujeto (según el contexto) resolver vacíos y contradicciones relacionadas con su situación concreta de trabajo y de las imágenes creadas culturalmente.

Según Marsollier y Aparicio (2011), en su artículo del “*bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas*”, expresan cómo interfieren los factores psicosociales en el trabajo, donde cada persona es propensa a enfrentarse al estrés laboral. Teniendo en cuenta factores como la edad y la antigüedad del trabajador, los sujetos tendrían una mejor respuesta a los conflictos al utilizar su propio estilo de afrontamiento y estrategias desarrolladas para hacer frente a los problemas. Es importante mencionar esto, debido a que el campo laboral en el que están inmersos los trabajadores está sujeto a diversos contextos

psicosociales, pudiendo demostrar que aquellas situaciones conflictivas generan gran influencia en el bienestar psicológico de las personas. El concepto de bienestar psicológico es descrito desde la perspectiva de la psicología positivista, cuya finalidad es la búsqueda de la realización personal de los individuos.

Es importante enfatizar lo descrito por la autora, respecto a la visión de las personas en torno a su vida laboral ya que esta podría resultar ser bastante estresante, por lo cual se deben utilizar estrategias de afrontamiento, que pueden ser tanto generales como específicas, y también más complejas. Frydenberg y Lewis (1996) presentan 18 estrategias generales de afrontamiento, algunas de ellas se enfocan en la acción concreta, mientras que otras se centran en los estados emocionales de los individuos (Citado de Marsollier y Aparicio, 2011). Es por esto que podemos entender que aquellas estrategias que están enfocadas a la acción, se enfocan en la resolución de problemas, mientras que aquellas enfocadas en los estados emocionales, serían las encargadas de regular las emociones y efectos de angustia ante las situaciones conflictivas.

Mayordomo et al., (2016) En la investigación *Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción* realiza una evaluación de las diferencias del bienestar psicológico en función de tres características de las personas, las cuales son la edad, sexo y su interacción. Para evaluar, se utiliza la escala de bienestar psicológico propuesta por Carol Ryff y se aplica a 706 participantes, divididos según la edad en grupos de jóvenes, adultos y adultos mayores. Este análisis muestra que, al aumentar la edad, hay una disminución de bienestar psicológico en las dimensiones de relación con otros, crecimiento personal, dominio del entorno y autonomía. Mientras que la autoaceptación difiere entre sexos con la edad, el dominio del entorno aumenta en la edad adulta, con mayor estabilidad en las mujeres. A pesar de esto, el crecimiento personal de las mujeres, con la edad disminuye.

De igual forma, Veliz, Dörner y Ripoll (2017) realizan el estudio *Bienestar psicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la región de Los Lagos, Chile* el cual tenía como finalidad identificar el nivel de bienestar psicológico y sedentarismo de los pescadores artesanales mediante un análisis cuantitativo que consistió en aplicar la escala de medición de bienestar psicológico de Carol Ryff junto con una breve versión del cuestionario de actividad física IPAQ a 41 pescadores artesanales, mostrando que existe una gran necesidad de prevenir a través de la promoción y tratamiento oportuno de las patologías de salud mental, para evitar que estas sean causas del deceso de los trabajadores.

Martinic y Stecher (2020) focalizan su estudio en las experiencias de los trabajadores del Retail en Chile, donde se identifica el interés de los trabajadores, sus aspiraciones a formar una “carrera” laboral dentro de la empresa. En este sentido, se estudia la participación de los sujetos en una sociabilidad cotidiana, sus espacios de venta, y sus espacios de socialización informal e interpersonal generada por el contexto, tanto en trabajadores, como con clientes. Por otra parte, se demuestra que la experiencia laboral está ligada al aprendizaje de un conjunto de funciones y destrezas específicas, llevando a la ejercitación de las habilidades blandas, vinculadas al trabajo emocional y a la atención al cliente. Además, deja en evidencia por parte de los trabajadores, las extensas jornadas de trabajos que exigen las empresas y que por consecuencia genera un agotamiento psicológico (estrés laboral, síndrome de burnout), físico (horas de trabajo de pie, reposición de productos, aseo y limpieza de su puesto de trabajo, entre otros). Dejando registro de las pocas horas disponibles para la convivencia familiar, además se menciona que los jóvenes que toman el trabajo, no lo hacen por el deseo de establecerse en sí, sino como una forma de transición hacia una posición futura deseada.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Trayectorias Laborales.

Las primeras aproximaciones al concepto de trayectoria laboral remontan sus orígenes al siglo XX, específicamente a los años 20, bajo el surgimiento de la Escuela de Chicago en los Estados Unidos, donde se comienzan a realizar estudios de casos mediante la utilización de un método biográfico que consistía en estudiar biografías de distintos individuos, considerando sus experiencias y visiones, las cuales permitían conocer a través de las dinámicas sociales, el contexto social de los sujetos que formaban parte de esta (Muñiz, 2012).

Con el paso de los años, fueron varios los investigadores que decidieron profundizar en el estudio de las biografías de las personas, con la intención de poder conocer el cómo se desarrollaban y modificaban a través del tiempo; además estas tendían a variar según la etapa del ciclo vital en las que se encontrara el sujeto. Para autores como Roberti (2011), la edad cronológica juega un rol fundamental en el análisis del enfoque biográfico, debido a que este da cuenta del paso del tiempo y sus cambios, en donde no solo se determina el posicionamiento social de la persona, sino que también se muestran los roles que se desempeñan según la edad, la cual dependerá directamente del tiempo histórico-social en el que se desarrolle el sujeto. Es importante

considerar las diversas etapas de vida por las que el sujeto atraviesa a lo largo de su crecimiento, sin embargo, no se debe olvidar que la construcción de las biografías es netamente subjetiva, y que, a su vez, puede escapar de las cronologías sociales que acontecen en el contexto del individuo.

En este sentido, se dice que las biografías tienden a seguir distintas trayectorias, las cuales comprenden el camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar de grado y dirección (Longo, 2011). Desde este punto de vista, las trayectorias de vida pueden ser consideradas como un entrecruzamiento de múltiples líneas biográficas más o menos autónomas y dependientes entre sí. (Helardot, 2006).

A su vez, Pries (1999) expone el concepto “proyectos biográficos laborales”, haciendo referencia a una proyección hacia el futuro de lo que para la persona sería lo ideal o deseable, construido en base a las vivencias, conocimientos o experiencias aprendidas previamente por el sujeto. Cabe destacar, que dicha concepción involucra el uso del tiempo pasado, presente y futuro, además de su relación con la sociedad y su visión de sí mismo (Citado por Muñiz, 2012).

De acuerdo con Muñiz Terra (2012), la concepción biográfica de las trayectorias permite contemplar cómo varían las posiciones que ocupan los individuos en los diversos ámbitos de la vida, que, de forma articulada, son parte de la historia o biografía del sujeto. Con relación a esto, las trayectorias están compuestas por elementos de carácter tanto objetivos, como subjetivos, siendo los primeros aquellos que están compuestos por las fechas, eventos, etc., mientras que los segundos consideran las percepciones o representaciones subjetivas que presentan los sujetos de su propia experiencia. Por otro lado, para Deleo (2017) las trayectorias se relacionan directamente con los estudios biográficos a partir de historias de vida, carreras laborales o acontecimientos de cada individuo.

Chitarroni y Jacinto (2009), definen conceptualmente la trayectoria como una sucesión de eventos en los que participan condicionantes estructurales como capitales sociales y culturales, además de componentes subjetivos.

Al ligar las trayectorias de vida, al ámbito laboral, Cárdenas, et., al (2014) sugieren que es necesario considerar el hecho de que estas constituyen un modo estandarizado en el que las personas organizan de manera diacrónica, secuencial y biográficamente sus acciones en el mercado laboral. Esto quiere decir, que los individuos no tienden a participar laboralmente en cualquier momento de sus vidas, sino que este ingreso al mundo laboral está previamente

establecido desde el ámbito social, como también, las razones por las que se desea ingresar, los recursos necesarios para poder incorporarse a éste y el momento en que se deben finalizar las funciones en la vida laboral. Es importante hacer hincapié en que las trayectorias laborales suelen estar directamente relacionadas e influenciadas por las características del mercado laboral de cada país (Cabezas, 2011).

Longo y Deleo (2012) consideran que el gran impacto de las trayectorias radica en el aporte que realizan los propios actores sociales a las investigaciones, ya que estos proporcionan las significaciones e interpretaciones de sus comportamientos, acciones, decisiones y proyecciones desde su propia vivencia. Es por esto, que se genera mayor preocupación por estudiar los fenómenos sociales a partir de los propios relatos de los sujetos que los experimentan.

Linardelli (2013) establece que el concepto de trayectoria laboral es utilizado a través de una multiplicidad de significados y aplicaciones, según lo ameriten las distintas investigaciones relacionadas al mundo del trabajo. Mientras que algunos autores utilizan el concepto para registrar las distintas posiciones laborales que ocupa una persona en el transcurso de su vida laboral, otros autores lo interpretan como una forma de conocer las historias de vida de los sujetos. Más allá de las divergencias en torno al concepto teórico metodológico, el punto en común de ambas visiones converge en la importancia que se le otorga al concepto, para comprender y explicar los fenómenos que se desarrollan en el mercado de trabajo a lo largo del tiempo.

De igual forma, Linardelli (2013), considera que, en las últimas décadas, y en base a ciertos cambios producidos en el mercado laboral, diversos estudios comienzan a poner foco en el concepto de trayectoria laboral desde un análisis más cuantitativo. A su vez, propone que, en los estudios realizados bajo esta metodología, el concepto de trayectoria laboral refiera a la secuencia de actividades que una persona realiza o recorre a lo largo de un periodo establecido, centrando su atención en la variabilidad ocupacional o movilidad laboral, utilizando en su análisis distinto estadístico sobre el mercado de trabajo. Chitarroni y Jacinto (2009), coinciden al plantear que este tipo de trayectorias reconstruye una secuencia de actividades o categorías ocupacionales que un sujeto recorre a lo largo de un periodo de tiempo establecido.

Para Muñoz Terra y Frassa (2004), desde una perspectiva cuantitativa, las trayectorias laborales hacen referencia a distintas categorías ocupacionales o de actividad que una persona recorre en un periodo determinado (Citado de Roberti, 2011).

Según Muñiz Terra (2012), es importante considerar las expectativas laborales futuras, debido a que estas permiten comprender las percepciones que poseen los individuos respecto a la realidad en la que se encuentran inmersos, como también posibilita conocer los deseos que se quieren cumplir y el uso de estrategias para alcanzarlos.

Para Dombois (1989), las trayectorias laborales son concebidas como secuencias de experiencias laborales estructuradas por el tiempo en base a dos dimensiones: la primera relacionada al tiempo biográfico que establece secuencias típicas según los ciclos de vida, mientras que la segunda hace alusión al tiempo histórico, el cual brinda distintas limitaciones y oportunidades, además de definir espacios diferentes para trabajos y empleos en distintas generaciones (Citado por Muñiz, 2012).

Las trayectorias laborales para Roberti (2011) se presentan de manera diversa y con múltiples posibilidades de abordar conceptualmente, pudiendo trabajar el término con una gran diversidad de estrategias metodológicas según el análisis lo requiera. Además de que permite describir la heterogeneidad de experiencias tanto individuales como sociales que se crean al interior de un mercado de trabajo fragmentado.

Para Pries (1996), las trayectorias laborales hacen referencia a la interacción entre la sociedad y el individuo, permitiendo conjugar biografías de los sujetos condicionadas por el momento histórico y espacio social que este desempeña. Por otra parte, concibe las trayectorias laborales como secuencias objetivas y medibles, que se relacionan con las construcciones subjetivas desarrolladas por los mismos individuos al interior de su ámbito social (Citado por Roberti, 2011).

Orjuela y Correa (2007) establecen que las trayectorias laborales corresponden a un proceso que considera tres aspectos, la inserción laboral, el mantenimiento y el post-despido, estimando al primero como un proceso cada vez más difícil de conseguir, aun cuando el individuo posea altos conocimientos como los del nivel universitario, ya que estos no garantizarían una inserción laboral asegurada. Por otro lado, el mantenimiento depende cada vez más de factores relacionales (capital social) y de factores contingenciales que permiten concebir el mercado laboral como un clima de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre.

Es por esto que Orjuela y Correa en su publicación *Trayectorias laborales y relacionales Una nueva estética* (2007) consideran que las trayectorias laborales u ocupacionales, podrían definirse como un recorrido que hace cada sujeto en el espacio socio laboral, en donde se describen las

variadas posiciones que se ocupan a lo largo del tiempo, tomando en cuenta la inserción al mundo laboral, hasta un momento particular en el tiempo (Trayectoria parcial), o hasta el momento exacto en el que se decide retirar del mercado de manera voluntaria o involuntaria, la que sería considerada como trayectoria total.

Es posible mencionar que las trayectorias laborales tienen relación con la forma en que se presentan los fenómenos socio laborales a través del tiempo, y cómo estos procesos influyen al generar relaciones laborales y condiciones individuales de cada sujeto. Castillo, Rojo y Yoguel (2005), asocian las transiciones entre los distintos estados que van desde la actividad laboral a la inactividad, y cómo estos procesos se pueden invertir con el paso del tiempo.

Para Mauro (2005), las trayectorias laborales se pueden clasificar utilizando como criterios el número de empleos que ha tenido el sujeto, y los cambios de actividad u ocupación por los que este ha pasado, incluyendo el desempleo o inactividad económica. Es por esto, que distingue dos tipos de trayectorias laborales, continuas y discontinuas (TD). Las trayectorias continuas son aquellas en que los individuos pasan al menos 10 años de su vida insertos en el mercado laboral, sin cambios de ocupación, ni lapsus de inactividad. Pudiendo estas subdividirse en nuevas categorías; Trayectorias laborales continuas estables (TCE), correspondiente a aquellos que se mantuvieron en un solo empleo durante todo el tiempo, y las trayectorias laborales continuas inestables (TCI), que abarca a los sujetos que a pesar de mantenerse ocupados laboralmente hablando durante todo el tiempo, tuvieron más de un empleo. Por otra parte, encontramos las Trayectorias laborales Discontinuas, correspondientes a las personas que cambiaron de actividades u ocupaciones a lo largo del tiempo, generando lapsus de inactividad o desocupación

Considerando el curso metodológico que tomará nuestro estudio, la definición que más se acomoda, es la que nos brinda Muñoz Terra (2012), la cual nos explica que las trayectorias laborales consisten en las distintas actividades por las que se desempeña una persona a lo largo del tiempo, tomando en cuenta sus expectativas laborales futuras, sus percepciones individuales respecto a la realidad o contexto en el que se encuentra inmerso, como también el poder conocer sus metas y estrategias para conseguirlas.

2.2.2 Bienestar Psicológico.

Desde los antecedentes propuestos anteriormente acerca de trayectorias laborales, se busca a continuación definir el concepto de bienestar, enfocado principalmente al ámbito psicológico de

las personas. En términos generales, Allardt (1976) hace referencia a que el bienestar depende de la satisfacción de tres grandes necesidades humanas. La primera es la necesidad de tener, relacionada a la tenencia material, la segunda es mencionada como la necesidad de relacionarse, determinada por las relaciones de amor y amistad, mientras que la tercera, hace referencia a la necesidad de ser, de autorrealizarse a través del desarrollo de habilidades y rasgos valiosos (Citado por Ramírez et al., 2005).

Hicks, Epperly & Barnes (2001) establecen que el bienestar es influido por características como el género, la edad y estado civil, junto con lo más importante, que es la evaluación subjetiva que hace el ser humano acerca de sus recursos (Citado por Vivaldi y Barra, 2012).

Según Rivera, Roza y Flores (2018) el bienestar es la satisfacción que tienen las personas con su vida, tomando en cuenta que esta satisfacción surge de la interacción con diferentes contextos sociales.

Existe una extensa literatura destinada a comprender el concepto de bienestar. Autores como Jung con la individuación (1933) planteada como un proceso de diferenciación de cada persona, para generar una personalidad individual, generaban un acercamiento con el constructo. Al igual que Maslow, al proponer la perspectiva de la auto actualización (1968), en la cual se jerarquizan las necesidades humanas a través de una pirámide, en donde el ser humano debe alcanzar la cúspide para auto actualizarse, o ser feliz. Del mismo modo, Rogers, con la visión de la persona funcional, que alude a que la persona tiene tendencias hacia la auto actualización, a cumplir objetivos y metas vitales para su desarrollo. Considerando estas definiciones, es posible determinar que el concepto bienestar era estudiado, sin embargo, estas descripciones no alcanzaban un impacto empírico. A pesar de esto, las similitudes que había entre cada investigación, pudieron ser utilizadas como puntos de convergencia, para continuar con el estudio del bienestar psicológico (Cloninger, 2003; Ryff, 1989).

Waterman (1993) fue uno de los pioneros en vincular al bienestar psicológico con la concepción Eudaimónica al relacionarla con los sentimientos de "expresividad personal". Estos estados se asocian al cumplimiento de actividades, en donde la persona al llevarlas a cabo se siente viva y realizada al ver que la actividad es algo satisfactorio, teniendo la impresión de que lo hecho tiene sentido (Citado de Carrasco, et al. 2007).

Ryan y Deci (2001) desarrollan una organización del constructo bienestar según dos grandes concepciones. La primera, expresada como la perspectiva hedónica, que hace alusión a un bienestar subjetivo que tienen las personas al realizar un análisis de su propia vida en torno a aspectos emocionales, afectivos y cognitivos como también tomando en cuenta las experiencias positivas y negativas. Mientras que la segunda, es referida como la perspectiva Eudaimónica, en donde se asocia el bienestar psicológico al desarrollo del potencial de la persona (Citado de Díaz, et al. 2006).

La conceptualización del bienestar psicológico en su forma más simple es el sentimiento generalizado de felicidad, sin embargo, Ryff (1989) desde la perspectiva Eudaimónica plantea que este bienestar psicológico es más complejo, mutable y explícitamente evaluativo. Tomando en cuenta estas características, la autora propone un Modelo Alternativo Multidimensional para medir el bienestar psicológico, el cual consta de seis dimensiones del funcionamiento psicológico de las personas. Además, establece que el concepto de bienestar psicológico se asocia a los dominios de personalidad ya que esta otorga un antecedente de las experiencias vividas, sin embargo, la autora aclara que, al aplicar la escala de medición, se obtienen resultados acerca de la evaluación que hacen las personas respecto a sus vidas, y no se plasman las características propias de la personalidad de cada sujeto (Schmutte & Ryff, 1996).

Esta herramienta de medición diseñada por Ryff busca el desarrollo de un instrumento estructurado para definir y medir el bienestar psicológico de las personas, considerando de guía las teorías del desarrollo humano óptimo, el ciclo vital y el funcionamiento mental para determinar las seis dimensiones que evalúan la percepción del individuo. La primera dimensión refiere a la autoaceptación, en donde la persona reconoce y acepta lo positivo y negativo de sí misma. Las relaciones positivas con los demás, como segunda dimensión hace referencia al desarrollo de relaciones cálidas y de confianza con los demás, al afecto e intimidad. La autonomía, corresponde a la tercera dimensión la cual se relaciona con si la persona logra ser independiente y capaz de resistir a las presiones sociales, como también a la regulación de su comportamiento. El dominio del medio ambiente es la cuarta dimensión, que alude a si el sujeto puede elegir o crear contextos según sus propias necesidades y valores. Por otro lado, la quinta dimensión es el propósito en la vida, que refiere a si la persona tiene metas, objetivos y un sentido de vida. Y finalmente la sexta dimensión es de crecimiento personal, que apunta hacia si la persona tiene una sensación de desarrollo continuo y apertura a nuevas experiencias (Ryff, 1989). De esta manera, el bienestar

psicológico se presenta como un estado de desarrollo del potencial humano a través de esfuerzos de este por autorrealizarse de una forma coherente con propósitos que ayuden a darle sentido (Ryff y Keyes, 1995).

Lazarus y Folkman (1984) crean un modelo teórico psicosocial para explicar el bienestar psicológico, el cual dependerá del tipo de afrontamiento que tenga cada persona determinado también por el ambiente y la interacción (Citado de Mañas, 2007).

Cuando la persona experimenta el estar bien tanto en la vida como en el ámbito laboral, se unen aspectos situacionales y propios de los sujetos, creándose un juego dialéctico, en donde la persona tiene un rol fundamental para decidir su producción del bienestar. Este bienestar es definido como una mezcla de juicios valorativos y aspectos emocionales experimentados desde las propias situaciones vividas percibidas como positivas y agradables (Blanch, et al. 2010).

El Bienestar psicológico es una dimensión primordialmente evaluativa que se relaciona con la valoración de lo logrado en una determinada forma de vivir (Castro, 2009).

Según Muratori, Zubieta, y Mele (2012) el bienestar debe ser considerado en base a la valoración que las personas hacen de las circunstancias y de cómo estos funcionan al interior de la sociedad, por lo que, la mirada Eudaimónica integra los aspectos psicológicos como también implica la integración de la dimensión individual y social, el mundo otorgado y el mundo creado intersubjetivamente.

Veliz, Dorner y Ripoll (2017) concuerdan con que el bienestar psicológico es la percepción acerca de sí mismo, la cual se fundamenta en un constructo multidimensional debido a que esta se asocia a diferentes conceptos de satisfacción o de felicidad.

Se establece que el bienestar psicológico es vital, ya que incorpora componentes biológicos, psicológicos, sociológicos y aspectos neurálgicos a nivel individual y grupal, Además, contribuye al sentido que se le otorga a la conducta humana como también a la capacidad de las personas para afrontar dificultades (Fonseca, et. al., 2018).

Para Rivera, Rozo y Flores (2018) el estudio del bienestar psicológico es cada vez más importante, dado por que este abarca diferentes contextos de la vida (laboral, personal, social y familiar) y también refieren a que cuando una persona enfrenta un periodo de crisis, se desarrolla un desajuste emocional y fisiológico que afecta al rendimiento.

La psicología positiva aborda el bienestar psicológico enfocado principalmente en las fortalezas humanas, con la finalidad de alcanzar la realización personal (Marsollier & Aparicio, 2011). Es de esta manera, que la psicología tomaría un rol fundamental para prevenir y abordar patologías que se puedan generar en relación al bienestar psicológico de las personas (Veliz, Dörner & Ripoll, 2017).

Para Padilla, Abigail, Martínez y Oivia (2018) la psicología positiva hace referencia al bienestar psicológico desde dos enfoques, el primero expone el concepto a través de la felicidad, de sentirse bien y experimentar sentimientos positivos, mientras que el segundo enfoque expresa que las personas no pueden disfrutar de la vida y el trabajo, a menos que estos tengan la capacidad de obtener logros y objetivos significativos. De esto, Denegri, García y González (2015) definen que el bienestar psicológico en el trabajo se alcanza según el grado en que los empleados logran experimentar experiencias positivas y propósitos en la organización (Citado de Andrade, Arana & Rivera, 2018).

En consonancia con lo mencionado anteriormente, Castilla et. al (2018) en el texto *Bienestar psicológico en la administración pública* refiere a Vázquez y Agudelo (2017) quienes consideran que el bienestar psicológico de las personas dependerá de la percepción que estas les otorguen a sus vidas, como también habrá influencia de factores externos vinculados a los diferentes contextos en que una persona se desarrolla. Por ende, el contexto organizacional y la estabilidad laboral son conceptos que surgen al demostrarse que existe relación entre la salud mental de las personas y la forma de enfrentar los distintos escenarios al interior de una organización. En este sentido, se indaga y determinan diferentes tipos de riesgos laborales, vinculados a lo económico, medioambiental, social, tecnológico y político los cuales pueden ser factores que influyen en el bienestar psicológico del trabajador (Castilla, et. al., 2018).

Tomando en cuenta que cada una de las concepciones mencionadas complementan en diferentes intensidades lo que se busca alcanzar con esta investigación, la definición que más se ajusta al curso del presente estudio es la perspectiva Eudaimónica, enfocada en el modelo alternativo de Ryff (1989) que define y mide el bienestar psicológico en base a las seis dimensiones del funcionamiento de las personas, estableciendo así un instrumento estructurado en donde integra y mide la autoaceptación, las relaciones positivas con el entorno, la autonomía, el dominio del ambiente, los propósitos de vida y el crecimiento personal de las personas.

Capítulo 3

3. Marco metodológico

3.1 Método

3.1.1 Tipo de estudio, diseño y metodología.

Epistemológicamente, la presente investigación se encuentra ligada al paradigma positivista, priorizando el uso de datos concretos y empíricos relacionados al fenómeno estudiado. El carácter cuantitativo del trabajo obedece a la finalidad correlacional-transversal, al buscar establecer relaciones entre las variables “trayectoria laboral” y “bienestar psicológico” de funcionarios y funcionarias de la organización de Retail a trabajar.

El diseño correlacional busca investigar la naturaleza de las relaciones o asociaciones que existen entre las distintas variables, en vez de conocer relaciones de causa y efecto (Sousal, Driessnack y Costa, 2007). Este tipo de estudio mide el grado de relación entre dos o más variables (cuantifica la relación), para luego analizar dicha correlación. La gran utilidad y propósito de los estudios correlacionales, está en saber cómo puede actuar una variable, ante el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Los estudios de corte transversal se caracterizan fundamentalmente en que las mediciones que se hacen se realizan en una sola ocasión, por lo que no existen periodos de seguimiento dentro de la población que compone la muestra (Manterola y Otzen, 2014). A demás requiere de esfuerzos mínimos en economía y tiempo, siendo bastante eficiente cuando existen hipótesis asociativas (Ato, López y Benavente, 2013).

El estudio está basado en la metodología cuantitativa, el cual se lleva a cabo mediante la recolección y análisis de datos para intentar responder preguntas de investigación, como también la comprobación de hipótesis. Mediante la medición numérica, el conteo y el frecuente uso de estadísticas, se busca establecer y/o estimar con exactitud los posibles comportamientos de la población a estudiar (Cuenya y Ruetti, 2010).

3.1.2 Participantes y muestreo.

El universo de la investigación está constituido por los 110 trabajadores y trabajadoras internos de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó. La elección de esta organización de Retail, se debe a sus características vinculadas a una heterogeneidad de actividades y perfiles que se

pueden encontrar, como también por la viabilidad con la metodología del estudio ya que esta abarca una gran variedad de trabajadores.

A su vez, se considera un tipo de muestro no probabilístico, debido a que existen criterios de discriminación a la hora de determinar el universo muestral, como también por el hecho de que el mecanismo de contestación del instrumento fue netamente intencionado, mediante la ayuda y refuerzo del personal que participa. La muestra consta de 100 funcionarios de la tienda Retail Unimarc, ubicada en la Avenida El Palomar 1525, de la ciudad de Copiapó. Se consideran como criterios de inclusión el sexo de los trabajadores (femenino, masculino, otros) procurando integrar a todas las personas. El tipo de contrato será otro factor para considerar sin excluir, pudiendo ser este de tipo indefinido, de planta, honorarios u otros. A su vez, es importante aclarar que el tiempo que lleve cada trabajador desempeñando sus funciones para la organización no será un criterio excluyente. El único criterio de exclusión está determinado por la organización a la que el trabajador pertenezca, realizándose el estudio solo al personal del supermercado Unimarc El Palomar, mientras que el personal externo no formará parte de la muestra.

Considerando el tamaño del universo de 110 personas, y las 100 que componen el tamaño de la muestra propuesta, es posible determinar el error máximo aceptable en un 3%, al trabajar con un nivel de confianza al 95%.

3.1.3 Operacionalización conceptual de las variables.

A continuación, se presentan las variables a estudiar desde la forma en que se aplican en la investigación:

Tabla 1

Tabla de variables

Variable	Concepto Teórico	Concepto Operacional	Dimensión	Indicadores
Trayectoria Laboral	Distintas actividades por las que se desempeña una persona a lo largo del tiempo, tomando en cuenta sus expectativas laborales futuras, sus percepciones individuales respecto a la realidad o contexto en el que se encuentra inmerso, como también el poder conocer sus metas y estrategias para conseguirlas (Muñiz Terra, 2012).	Puntuación obtenida en la escala de expectativas presente en el cuestionario de Bienestar Laboral General de Blanch. A mayor puntuación, mayores expectativas con relación a la trayectoria laboral del individuo. Cuestionario de Trayectoria laboral	Expectativas de las trayectorias laborales. La trayectoria laboral según estabilidad, cambios de trabajo, condiciones laborales y tipos de empleos. Edad, género y tipo de contrato.	Puntuación total entre los ítems 1 al 22. 5 ítems con alternativas a priori. 3 ítems abiertos de identificación sociodemográfica.
Bienestar Psicológico	“Estado que propicia el perfeccionamiento del potencial humano mediante un proceso de	La puntuación obtenida en la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff.	Autoaceptación Relaciones Positivas	Puntuación total entre los ítems 1, 7, 17 y 24. Puntuación total entre los ítems 2, 8, 12, 22 y 25.

esfuerzo, desarrollo y autorrealización coherente con un propósito de vida o base valórica que ayude a darle significado” (Ryff y Keyes, 1995)	Donde a mayor puntuación, mayor bienestar psicológico	Autonomía	Puntuación total entre los ítems 3, 4, 9, 13, 18 y 23.
		Dominio del entorno	Puntuación total entre los ítems 5, 10, 14, 19 y 29
		Crecimiento personal	Puntuación total entre los ítems 21, 26, 27 y 28.
		Propósito en la vida	Puntuación total entre los ítems 6, 11, 15, 16 y 20.

3.1.4 Procedimiento de recolección de información.

De manera inicial, se procede a conocer y contactar a la persona a cargo del departamento de recursos humanos de la organización de Retail. Creándose este primer contacto, en donde se presenta el estudio, se envía a la representante de la organización, jefa de recursos humanos de la sucursal Unimarc, una carta que explica y propone los fines de la investigación, los objetivos, el instrumento a utilizar y la metodología para la recolección de datos, con la finalidad de solicitar la autorización para continuar con el estudio. Obtenido el permiso, se da inicio a la recolección de datos, que se realiza mediante la aplicación de una encuesta compuesta por tres escalas de medición, estructuradas en un solo instrumento, las cuales pueden ser contestadas tanto por una modalidad online a través del uso de formularios de Google, como también de manera física, utilizando un documento impreso, en donde cada trabajador/a puede contestar lo que estime pertinente según las preguntas que se presentan en función de las variables a evaluar. La encargada de la sucursal, expresa el apoyo al estudio, aludiendo a que ella se hará cargo de la difusión y facilitación del instrumento a cada trabajador.

Instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos:

3.1.5 Instrumentos.

3.1.5.1 Cuestionario Trayectoria Laboral.

El cuestionario a utilizar fue creado para el presente estudio por el equipo de trabajo que realiza la investigación en donde se estableció mediante un acuerdo que tenía la validez para medir

la trayectoria, este instrumento es de gran utilidad para el estudio ya que caracteriza las trayectorias laborales de los trabajadores según su perspectiva y antecedentes laborales, permitiendo realizar contrastaciones. La herramienta se presenta en 5 ítems que corresponden a un conjunto de preguntas cerradas. Estas preguntas tienen las respuestas definidas a priori, teniendo mayor facilidad al codificar y analizar los datos (Hernández, Fernández, Baptista, 2004). El cuestionario incluye un apartado de preguntas abiertas de caracterización sociodemográfica el cual consta de 3 preguntas personales anónimas.

3.1.5.2 Escala de expectativas.

Se utiliza la escala de expectativas para aplicar en el presente estudio debido a la temática que mide, la cual está enfocada en caracterizar de una manera subjetiva a la trayectoria laboral de una persona permitiendo conocer la percepción que esta tiene frente al sentido de pertenencia, estado emocional, proyección y oportunidades de trabajo. (Blanch, et al., 2010) Este instrumento es una versión española, que consta de 22 ítems en tipo Likert, método ampliamente utilizado en este tipo de metodologías (2014). Específicamente, se presentan diferentes afirmaciones que el trabajador debe contestar en función a los números del 1 al 7, en donde 1 es está(n) bajando y 7 corresponde a está(n) subiendo sus expectativas. Esta escala de expectativas posee una alta validez interna debido a que tiene un alfa de Cronbach de 0,94 lo cual hace que este cuestionario sea una herramienta confiable.

3.1.5.3 Escala de bienestar psicológico.

Se utiliza la escala de bienestar psicológico propuesta por Carol Ryff (1989) en una versión española adaptada por Van Dierendonck (2004). Este instrumento cuenta con una estructura de seis factores acerca del funcionamiento psicológico de las personas y se presentan de manera aleatoria en la última versión del cuestionario, el cual está compuesto por 29 ítems en formato Likert, con opciones de respuesta desde 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). Esta escala ha sido aplicada en Chile y cuenta con propiedades psicométricas adecuadas (Rossi, 2019), cada dimensión que compone el instrumento tiene una alta validez y consistencia interna debido a sus coeficientes de Cronbach, los cuales se presentan de la siguiente manera según cada dimensión: Autoaceptación α de 0,84; Relaciones positivas α de 0,78; Autonomía α de 0,70; Dominio del entorno α de 0,82; Propósito en la vida α de 0,70 y finalmente crecimiento personal con un α de 0,7 (Díaz, et al., 2006). Considerando que las alfas de Cronbach del instrumento son

mayores o iguales a 0,70, es posible afirmar que la escala presenta una buena consistencia interna lo que permite que esta herramienta sea confiable para aplicar a los trabajadores de una organización con la finalidad de conocer su bienestar psicológico.

3.1.6 Aspectos éticos.

Al inicio del proceso de recolección de información, se presenta a los trabajadores un consentimiento informado individual (Anexo 1). Para Cañete, Guilhem y Brito (2012) este proceso tiene como propósito que el sujeto indique que accede de manera voluntaria y sin coerción a ser partícipe del estudio, además, se exponen cuidadosamente los objetivos, riesgos y beneficios que conlleva la investigación. Cada modalidad en la aplicación del instrumento (vía online o física) incluye un consentimiento informado, que también menciona que la persona tiene total libertad de dejar responder si lo estima conveniente y también se presentan formas de contacto, para que las personas puedan acceder a una devolución de información respecto a los resultados que se obtengan en la investigación. Dentro del cuestionario que se presenta, hay una sección sociodemográfica (Anexo 2) que recopila información personal del trabajador de manera anónima, la cual otorga datos necesarios para la validez y objetivos del estudio. Se destaca en todo momento, el carácter confidencial de los datos recabados, en donde su uso se basará netamente en la creación de criterios de diferenciación y comparación con el resto de los antecedentes que se logren recolectar. Dentro de los aspectos éticos mencionados, también se hace relevante aludir a que cada uno de los instrumentos aplicados a los trabajadores, están estandarizados en Chile y cuentan con altos índices de validez y confiabilidad.

3.1.7 Plan de análisis de datos.

Tabla 2

Plan de análisis de datos

Objetivos	Técnica de análisis	Pruebas
1. Caracterizar las trayectorias laborales de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.	Descriptiva	Análisis de frecuencia

2. Describir el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.	Descriptiva	Medidas de tendencia central (Media)
3. Comparar según género las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó y su bienestar psicológico.	Inferencia Análisis no paramétrico Análisis paramétrico	Prueba Chi cuadrado Prueba T de Student Prueba de Levene
4. Identificar si existe relación entre la edad y las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó	Inferencia Análisis paramétrico	Prueba ANOVA Prueba Post Hoc Prueba DMS
5. Contrastar el bienestar psicológico según las edades de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó.	Inferencia Análisis paramétrico	Coefficiente de correlación de Pearson
6. Relacionar las trayectorias laborales de los trabajadores del Retail de una organización de la ciudad de Copiapó y su bienestar psicológico.	Inferencia Análisis paramétrico	Prueba ANOVA Prueba Post Hoc Prueba HDS de Tukey y de DMS Coefficiente de correlación de Pearson.

La forma de análisis se desarrolla a través del ingreso de la información al Software SPSS (IBM, 2013) el cual permite valorar las respuestas dadas por los trabajadores de la organización de Retail. Esta codificación, consiste en otorgar a cada una de las variables una representación numérica con el fin de identificar cada pregunta con un número determinado, para luego realizar una base de datos (Díaz, 2009). Al transformar la información a datos numéricos, se procede a realizar diferentes pruebas estadísticas descriptivas, en donde se obtienen medidas de tendencia central para describir las trayectorias laborales. En referencia a la escala de expectativas la cual es planteada como una sola dimensión, se realiza el cálculo del promedio de esta, transformándola en una variable que considera los 22 ítems que la componen.

Posteriormente se identifican las 6 dimensiones del instrumento de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989), las cuales adjuntan los 29 ítems en las 6 dimensiones. De igual manera se crea otra variable, la cual es el cálculo del promedio de todas las dimensiones, permitiendo la estandarización de los datos, para acceder a una descripción del bienestar psicológico general de los trabajadores. Para comparar el género y la trayectoria laboral se utilizan pruebas Chi cuadrado, debido a que las trayectorias laborales están categorizadas, permitiendo de esta forma, la contrastación de las variables. En el mismo objetivo, se comparan puntajes a través de la prueba T de Student junto a la prueba de Levene para evaluar las varianzas del género y el bienestar psicológico de los trabajadores. En función del objetivo de edad y trayectoria laboral, se realizan pruebas Anova de un factor para observar si hay diferencias entre las variables, si se encuentran diferencias entre grupos, se realizan pruebas Post Hoc mediante pruebas DMS para conocer de manera más específica las disimilitudes. Cabe destacar que para la variable edad de los trabajadores, se utiliza la media de estas, la cual se considera al realizar cada prueba. Respecto a la edad y el bienestar psicológico, se utilizan pruebas de correlación de Pearson. Mientras que, para comparar la trayectoria laboral y el bienestar psicológico, se opta por pruebas de Anova que mide más de dos grupos. Este análisis factorial permite comparar las medias según el tipo de trayectoria definida por cada una de las dimensiones y el bienestar psicológico general. En caso de que existan diferencias entre las variables, se realizan pruebas Post Hoc, mediante pruebas de DHS de Tukey y de DMS. Finalmente, para comparar las expectativas que tienen los trabajadores acerca del trabajo y el bienestar psicológico, se utiliza una prueba de Coeficiente de correlación de Pearson.

3.1.7.1 Software para procesamiento de datos

El software S.P.S.S (Statistical Package for the Social Sciences) es un programa de investigación, el cual tiene la función de realizar la captura y análisis de datos como también posee la función de crear tablas y gráficas de data compleja. Entre las principales funciones de este programa, se destaca la capacidad de captar grandes volúmenes de datos y a su vez llevar a cabo análisis de textos. (Rincón y Manga, 2005) Se utilizará una de las últimas versiones (IBM, 2013) debido a que está presenta mejoras y dos partes, las cuales corresponden a la vista de variables y vista de datos o matriz (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Capítulo 4

4. Resultados

A continuación, se muestran los estudios realizados con los datos obtenidos en función de los objetivos expuestos.

4.1 Análisis descriptivo de trayectorias laborales.

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos según cómo los/las trabajadores/as caracterizan a su trayectoria laboral a través de una descripción de esta variable. De esta manera, es posible mencionar que dentro del grupo de los trabajadores de la organización Retail, un 72% del personal, tiende a llevar una posición compartida respecto a la estabilidad en sus empleos, considerando, además, que el hecho de mantenerse en el tiempo en sus trabajos, ha implicado una mejora en sus condiciones laborales. Por otro lado, un 25% del personal, menciona que este sería su primer empleo a lo largo de su trayectoria laboral.

Tabla 3

Descripción de la trayectoria laboral en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Este es mi primer empleo	25	25
En general, trayectoria ha sido inestable (Poca duración en los trabajos y/o varios periodos de desempleo)	3	3
Mi TL ha sido estable, y generalmente, mis cambios han significado una mejora en mis condiciones laborales	72	72
Total	100	100

TL: Trayectoria Laboral

A su vez, y considerando los últimos 18 meses (Tabla 4), es posible determinar que la gran mayoría de los trabajadores no ha experimentado procesos de des-empleabilidad, siendo un 80% de los empleados quienes ha mantenido una constancia en su proceso laboral. Por otro lado, un

12% de los trabajadores ha experimentado cambios, sin embargo, no han existido lagunas laborales dentro de dicho proceso.

Tabla 4

Descripción de trayectorias laborales en los últimos 18 meses

	Frecuencia	Porcentaje
No he experimentado cambios	80	80
He tenido cambios sin espacios de desocupación (desempleo)	12	12
He tenido cambios con algunos espacios de desocupación (desempleo)	8	8
Total	100	100

En relación al tipo de empleo que los trabajadores han desempeñado en los últimos 18 meses (Tabla 5), un 84% menciona que se ha desempeñado en una empresa de manera dependiente, mientras que un 14% reconoce haber variado entre empleos dependientes e independientes.

Tabla 5

Caracterización de tipos de empleos en los últimos 18 meses

	Frecuencia	Porcentaje
Solo empleos dependientes	84	84
Empleos dependientes e independientes	14	14
Solo empleos independientes	2	2
Total	100	100

Respecto a las condiciones laborales en los últimos 18 meses, el 65% de los trabajadores considera que sus condiciones en el ámbito laboral se han mantenido igual, mientras que un 27% cree que estas han mejorado y solo un 8% considera que estas han empeorado.

Tabla 6

Descripción de las condiciones laborales de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Se han mantenido igual	65	65
Han mejorado	27	27
Han empeorado	8	8
Total	100	100

En relación a las proyecciones laborales del personal que compone la muestra (Tabla 7), las opiniones varían respecto al tema, siendo un 40% quienes se logran proyectar entre 1 a 2 años en su actual puesto de trabajo, mientras que un 22% no logra proyectarse en el tiempo. A su vez, un 17% considera que no se proyectan más allá de un año, un 16% manifiesta que su proyección es menos de 6 meses mientras que un 5% expresa que actualmente se encuentra en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Tabla 7

Proyecciones laborales de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
No me proyecto	22	22
Estoy buscando nuevas posibilidades laborales	5	5
Me proyecto menos de 6 meses	16	16
Me proyecto un año	17	17
Me proyecto entre uno y dos años	40	40
Total	100	100

4.2 Descripción del bienestar psicológico de los trabajadores.

En la figura 1 se visualizan las diferentes medias de las 6 dimensiones de bienestar psicológico y también el promedio de estas el cual es de 4,51. El bienestar psicológico se mide en una escala de 1 a 6. Cabe destacar que las dimensiones que más se acentúan en los trabajadores debido a su alta puntuación son la dimensión de Propósito en la vida ($M=4,93$) que refiere a que la persona posee objetivos y metas que otorgan un mayor sentido a la vida y también la dimensión de Autoaceptación ($M=4,79$) la cual hace referencia a que la persona logra reconocer y aceptar lo positivo y negativo de sí misma. Por otro lado, la dimensión de bienestar que se encuentra disminuida es la de Relaciones Positivas ($M=3,96$) que alude a generar relaciones cálidas, de confianza y afecto.

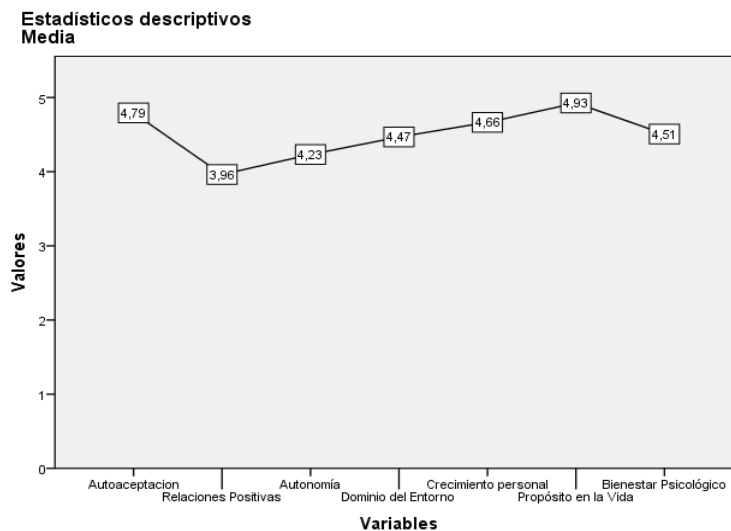


Figura 1. Bienestar psicológico de los trabajadores.

4.3. Comparación entre género, trayectorias laborales y bienestar psicológico.

Considerando que el objetivo alude a ambas variables, se separa por constructo el presente análisis. En primer lugar, se realizan pruebas Chi cuadrado de Pearson para conocer si hay relación entre el género y las trayectorias laborales. Los resultados evidencian que existe relación entre el género de los trabajadores y cómo ellos consideran a sus condiciones laborales en los últimos 18 meses, las cuales se pueden plantear en si estas se han mantenido igual, si han mejorado o si han

empeorado. Se observa en la *tabla 8* que, del total de las mujeres, el 72,2% considera que las condiciones laborales se han mantenido igual, presentando mayor estabilidad tanto el grupo de mujeres como el de hombres. Respecto a si las condiciones laborales en los últimos 18 meses han mejorado, es posible observar que un mayor porcentaje de hombres (42,9%) lo percibe así, mientras que solo un 20,8% de las mujeres expresa mejoras en sus condiciones de trabajo. Respecto al sentimiento de que las condiciones laborales han empeorado en el límite de tiempo planteado, las cifras indican que hay diferencias significativas entre ambos sexos ($p=,049$), en donde el 10,7% de los hombres que componen la muestra manifiesta un empeoramiento, y un 6,9 de las mujeres comparten dichas creencias.

Tabla 8
Condiciones laborales en los últimos 18 meses y género de los trabajadores

		Recuento	Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Usted diría que, dentro de estos 18 meses, sus condiciones laborales:	Se han mantenido igual	Recuento	13	52	65
		% dentro de Sexo	46,40%	72,20%	65%
	Han mejorado	Recuento	12	15	27
		% dentro de Sexo	42,90%	20,80%	27%
	Han empeorado	Recuento	3	5	8
		% dentro de Sexo	10,70%	6,90%	8%
	Total	Recuento	28	72	100
		% dentro de Sexo	100%	100%	100%

En segundo lugar, se comparan las dimensiones de Carol Ryff con los géneros de la muestra, siendo posible determinar que la dimensión de crecimiento personal presenta mayor diferencia significativa al momento de realizar los análisis en la prueba T de Student. Se observa, que las mujeres presentan un mayor sentimiento de crecimiento personal con una media de 4,788 por sobre los hombres, quienes presentan una media de 4,348. Esta diferencia entre ambas medias, es significativa ($t=2,299$; $p=,024$).

Tabla 9

Estadísticas de grupo y pruebas independientes

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	t	Sig. (bilateral)
Autoaceptación	Hombre	28	4,428	1,213	-1,998	,053
	Mujer	72	4,934	,906		
Relaciones positivas	Hombre	28	3,700	,903	-1,788	,077
	Mujer	72	4,063	,917		
Autonomía	Hombre	28	4,035	,803	-1,405	,166
	Mujer	72	4,307	,963		
Dominio del entorno	Hombre	28	4,278	,871	-1,523	,131
	Mujer	72	4,541	,735		
Crecimiento personal	Hombre	28	4,348	1,043	-2,299	,024
	Mujer	72	4,788	,777		
Propósito en la vida	Hombre	28	4,578	1,211	-1,936	,060
	Mujer	72	5,061	,836		
Bienestar Psicológico	Hombre	28	4,228	,787	-2,472	,015
	Mujer	72	4,616	,670		
Expectativas	Hombre	28	5,564	,813	,595	,553
	Mujer	72	5,440	,980		

Cabe destacar que aun cuando no existan mayores diferencias respecto al género, es posible determinar que, las mujeres presentan un mayor bienestar psicológico que los hombres, al presentar una media de 4,616, mientras que ellos alcanzan una media de 4,228. Siendo significativa esta diferencia entre el género de los trabajadores ($t=2,472$; $p=,015$).

4.4 Relación entre la edad y las trayectorias laborales de los trabajadores.

Para la comparación entre edad y trayectoria laboral, se generan pruebas de Anova (tabla 10) en donde se observan diferencias significativas entre grupos ($F= 7,288$; $p=,001$). Se observa en la figura 2, que el grupo 1 de trabajadores que plantea estar en su primer empleo, tiene un promedio de edad de 29 años. Aquellos trabajadores que conforman el grupo 2, manifiestan tener una trayectoria laboral inestable, con periodos de desocupación y promedian una edad de 28 años. Mientras que, el grupo 3 de trabajadores que señala poseer una trayectoria laboral estable, con cambios que han significado mejoras en sus condiciones laborales, poseen una edad aproximada de 40 años de edad.

Tabla 10

Edad y Trayectoria laboral. Prueba Anova según grupo.

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	2468,004	2	1234,002	7,288	,001
Dentro de grupos	16424,746	97	169,327		
Total	18892,750	99			

Se utiliza una prueba Post hoc mediante la prueba DMS para observar las diferencias específicas entre grupos. En este sentido, se identifican diferencias significativas entre el grupo 1 y el grupo 3 ($p=,000$). Mientras que entre el grupo 1 y el grupo 2 no se muestran diferencias significativas ($p=,931$) entre las edades y sus trayectorias laborales. De igual forma, no se presentan diferencias significativas entre el grupo 2 y 3 ($p=,131$).

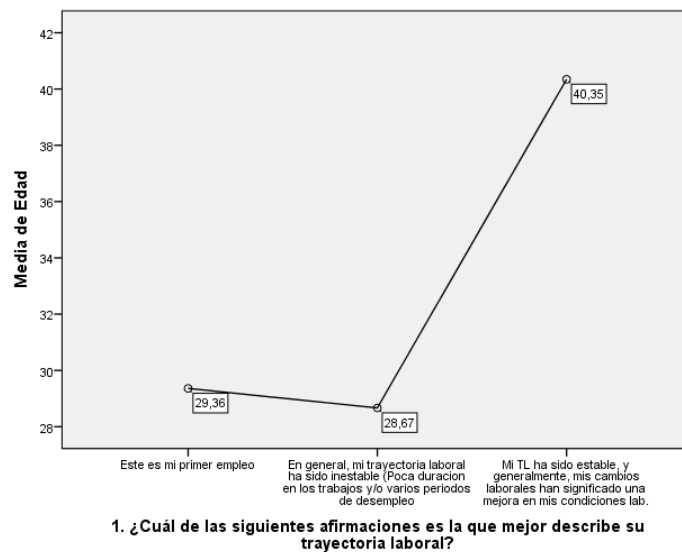


Figura 2. Edad y trayectoria laboral.

De manera similar, se utiliza la prueba Anova para observar diferencias significativas entre los grupos de edad y los cambios de su trayectoria laboral en los últimos 18 meses ($F=5,785$; $p=,004$). En donde los trabajadores del grupo 1 que no han experimentado cambios poseen una edad cercana a los 36 años. El grupo 2 que responde haber experimentado cambios, sin periodos de

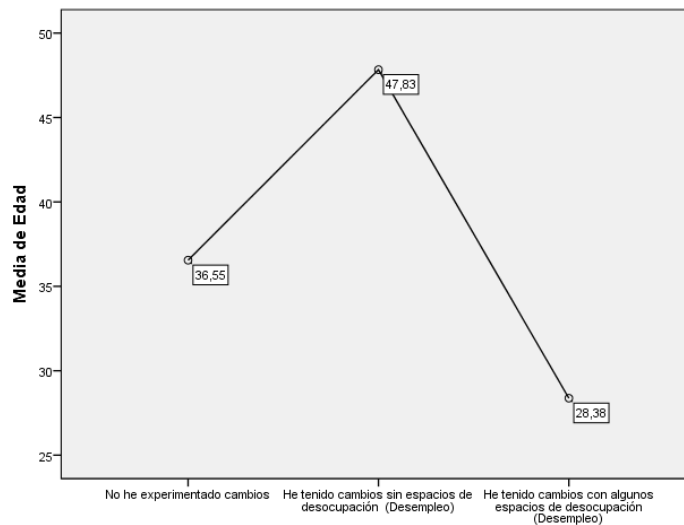
desocupación promedian una edad de 47 años, mientras que el grupo 3 de trabajadores que plantea haber tenido cambios con periodos de desempleo, poseen una edad de 28 años.

Tabla 11

Cambios laborales en los últimos 18 meses y edad. Prueba Anova según grupos

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	2013,408	2	1006,704	5,785	,004
Dentro de grupos	16879,342	97	174,014		
Total	18892,750	99			

Tomando en cuenta los grupos, se realiza una prueba Post Hoc a través de la prueba DMS, en donde se expone que existen diferencias significativas entre el grupo 1 y 2 ($p=,007$) y también entre el grupo 2 de trabajadores y el grupo 3 ($p=,002$). Mientras que el grupo 1 y el grupo 3 no muestran diferencias significativas ($p=,098$).



3. Usted diría que, dentro de estos 18 meses, su trayectoria laboral:

Figura 3. Cambios en la trayectoria laboral y edad

4.5. Bienestar psicológico según las edades de los trabajadores.

Se realizan pruebas de correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico, las edades de los trabajadores, considerando a la vez, la escala de expectativas de las trayectorias laborales, la cual otorga información respecto a la percepción de las personas, según su sentido de

pertenencia, estado emocional, proyección y oportunidades de trabajo. Al realizar estas comparaciones, se observan correlaciones significativas entre la edad y el bienestar psicológico general ($r=,281$; $p=,005$) que refiere al promedio general de las seis dimensiones. Asimismo, se presentan relaciones significativas en las dimensiones específicas de autoaceptación ($r=,341$; $p=,001$), dominio del entorno ($r=,316$; $p=,001$) y propósito en la vida ($r=,319$; $p=,001$). Expresándose entonces, que, a más edad de los trabajadores, mayor estabilidad en su trayectoria laboral, y a su vez, mayor nivel de bienestar psicológico general.

Tabla 12

Estadístico descriptivo de dimensiones de bienestar psicológico y edad

Dimensión	Edad	
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Autoaceptación	,341	,001
Relaciones positivas	,015	,880
Autonomía	,143	,157
Dominio del entorno	,316	,001
Crecimiento personal	,186	,064
Propósito en la vida	,319	,001
Bienestar psicológico	,281	,005
Expectativas	,181	,071

4.6 Relación de Trayectoria Laboral y Bienestar psicológico de los trabajadores.

Se realizan comparaciones entre las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de las personas mediante una prueba Anova (Tabla 13). Se considera la descripción que hacen los trabajadores respecto a su trayectoria laboral, la cual puede corresponder a su primer empleo, a una trayectoria laboral que ha sido inestable con poca duración y/o periodos de desempleo, o a una trayectoria laboral estable, con cambios que han significado una mejora en las condiciones laborales. Observando el análisis, es posible mencionar que hay diferencias significativas entre grupos en las dimensiones de Autoaceptación ($F=3,827$; $p=,025$) y en Autonomía ($F=4,242$; $p=,017$). Cabe destacar que en las medias de las otras dimensiones no se visualizan grandes diferencias.

Tabla 13
Comparación de medias de bienestar psicológico y trayectorias laborales

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autoaceptación	Entre grupos	7,551	2	3,776	3,827	,025
	Dentro de grupos	95,706	97	,987		
	Total	103,257	99			
Relaciones positivas	Entre grupos	1,658	2	,829	,971	,382
	Dentro de grupos	82,798	97	,854		
	Total	84,456	99			
Autonomía	Entre grupos	6,916	2	3,458	4,242	,017
	Dentro de grupos	79,078	97	,815		
	Total	85,994	99			
Dominio del entorno	Entre grupos	2,300	2	1,195	2,001	,141
	Dentro de grupos	57,947	97	,597		
	Total	60,338	99			
Crecimiento personal	Entre grupos	2,5900	2	1,295	1,705	,187
	Dentro de grupos	73,688	97	,760		
	Total	76,278	99			
Propósito en la vida	Entre grupos	3,166	2	1,583	1,689	,190
	Dentro de grupos	90,887	97	,937		
	Total	94,052	99			
Bienestar psicológico	Entre grupos	1,085	2	,542	1,040	,357
	Dentro de grupos	50,602	97	,522		
	Total	51,686	99			

Al encontrar diferencias significativas en las dimensiones de Autonomía y Autoaceptación se les realiza una prueba Post Hoc mediante la prueba HDS de Tukey para conocer donde se encuentran estas diferencias entre grupos. Visualizándose en el gráfico de medias (Figura 4) que el grupo 3 de trabajadores con una trayectoria laboral estable, con cambios que han significado mejoras en las condiciones laborales, poseen una mayor autoaceptación (M=4,93), mientras que quienes poseen una autoaceptación más baja (M=3,58) son aquellos trabajadores del grupo 2 con trayectorias laborales inestables, con poca duración en los trabajos o con varios periodos de

desempleo. Aquellos trabajadores que conforman el grupo 1 y que se encuentran en su primer empleo, poseen una autoaceptación media de 4,53.

Considerando lo anterior, se observan diferencias significativas entre el grupo 2 y el grupo 3 ($p=,059$). Mientras que no hay diferencias significativas entre los grupos 1 y 3 ($p=,191$) ni entre el grupo 1 y 2 ($p=,268$).

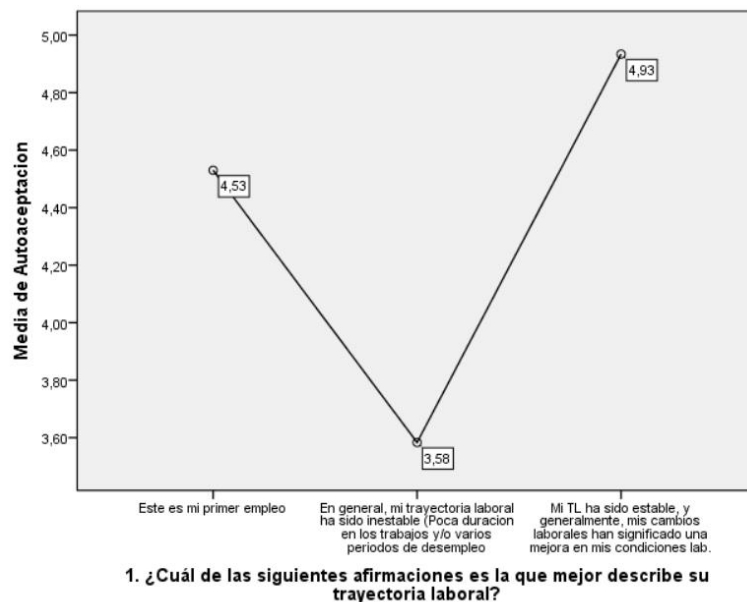


Figura 4. Trayectoria laboral y autoaceptación.

De manera similar, se obtiene en el gráfico de medias de la dimensión de autonomía (Figura 5) que los trabajadores del grupo 2 con una trayectoria laboral inestable con poca duración en los trabajos y/o varios períodos de desempleo poseen una alta autonomía con una puntuación de la media de 5,56. Mientras que los trabajadores con una trayectoria laboral estable (grupo 3), con cambios que han implicado mejoras en sus condiciones laborales, poseen una autonomía media de 4,26. Por otra parte, las personas del grupo 1 que manifestaron estar en su primer empleo, poseen una autonomía puntuada a través de la media en 3,98.

Al respecto, se observan diferencias significativas entre el grupo 1 y el grupo 2 de trabajadores ($p=,014$), de igual forma existen diferencias significativas entre el grupo 2 y el grupo 3 ($p=,045$). Mientras que no habría diferencias significativas entre el grupo 1 y 3 ($p=,369$).

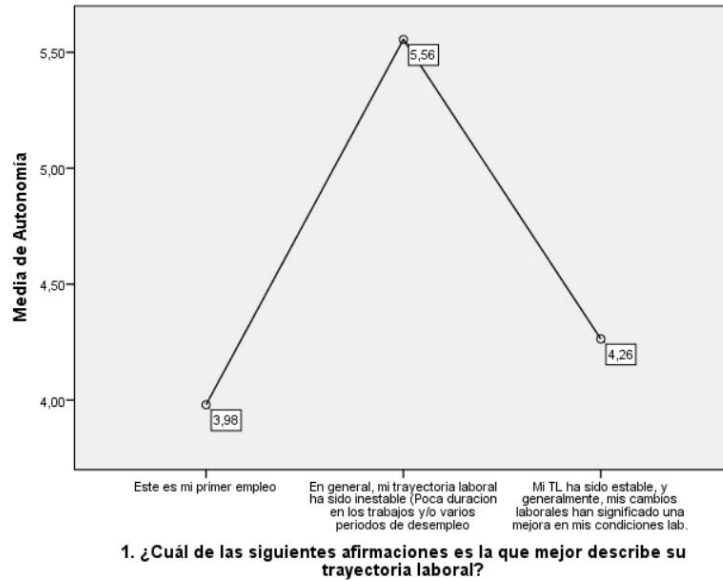


Figura 5. Trayectoria laboral y autonomía.

Para conocer si existe relación entre la trayectoria laboral y el bienestar psicológico en función de si la trayectoria ha tenido cambios sin espacios de desocupación, no ha tenido cambios o si ha tenido cambios con algunos espacios de desocupación, se realiza una prueba Anova (Tabla 14) en la cual se obtiene que existen diferencias significativas en la dimensión de Autoaceptación ($F=4,594$; $p=,012$) y en la dimensión de Crecimiento Personal ($F=4,281$; $p=,017$).

Tabla 14

Comparación de medias de bienestar psicológico y trayectorias laborales según los cambios en la trayectoria

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Autoaceptación	Entre grupos	8,935	2	4,467	4,594	,012
	Dentro de grupos	94,322	97	,972		
	Total	103,257	99			
Relaciones positivas	Entre grupos	1,871	2	,935	1,099	,337
	Dentro de grupos	82,585	97	,851		
	Total					

	Total	84,456	99			
Autonomía	Entre grupos	,148	2	,074	,083	,920
	Dentro de grupos	85,847	97	,885		
	Total	85,994	99			
Dominio del entorno	Entre grupos	2,345	2	1,173	1,962	,146
	Dentro de grupos	57,992	97	,598		
	Total	60,338	99			
Crecimiento personal	Entre grupos	6,188	2	3,094	4,282	,017
	Dentro de grupos	70,089	97	,723		
	Total	76,278	99			
Propósito en la vida	Entre grupos	3,249	2	1,624	1,735	,182
	Dentro de grupos	90,804	97	0,936		
	Total	94,052	99			
Bienestar psicológico	Entre grupos	2,734	2	1,367	2,709	,072
	Dentro de grupos	48,952	97	,505		
	Total	51,686	99			

Observando estas diferencias en la prueba Anova, se realiza un contraste Post Hoc a través de la prueba DMS para conocer las diferencias entre grupos generando a la vez, gráficos de medias (figura 6). De esta manera, se observa que el grupo 2 de trabajadores que ha tenido cambios sin espacios de desocupación, posee una autoaceptación alta con una media de 5,08, del mismo modo, las personas del grupo 1 que manifiestan no experimentar cambios en su trayectoria, tienen una autoaceptación media de 4,85, mientras que quienes han tenido cambios con espacios de desocupación (grupo 2) poseen una autoaceptación baja con una puntuación de 3,81.

Se obtiene que hay diferencias significativas entre el grupo 2 y el grupo 3 ($p=,006$). De igual forma, hay diferencias significativas entre el grupo 1 de trabajadores y el grupo 3 ($p=,006$). Mientras que entre el grupo 1 y 2 no hay diferencias significativas ($p=,440$).

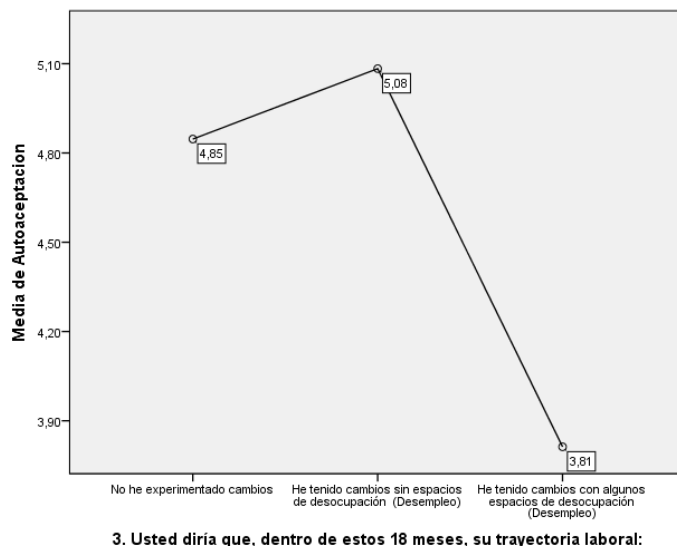
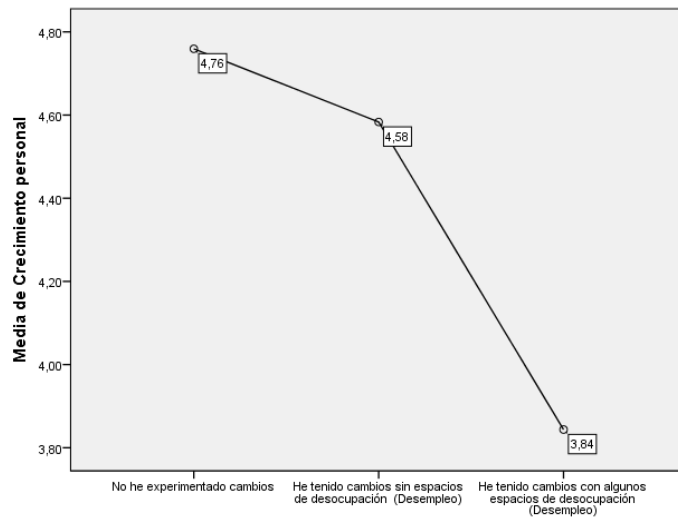


Figura 6. Cambios en la trayectoria laboral y autoaceptación.

De igual manera, se observa el gráfico de medias de la dimensión de crecimiento personal, que refiere a si la persona siente que ha podido obtener un desarrollo continuo con apertura a nuevas experiencias. Se recaba de esta dimensión que el grupo 3 ha tenido cambios con espacios de desempleo y un sentimiento de crecimiento personal disminuido ($M=3,84$), mientras que el grupo 2 de trabajadores que han tenido cambios sin desempleo ($M=4,58$) y aquellos trabajadores (grupo 1) que no han experimentado cambios ($M=4,76$) poseen un sentimiento de crecimiento personal más alto.

En relación a esto, se observan diferencias significativas entre el grupo 1 y el grupo 3 ($p=,005$). Mientras que no hay diferencias significativas entre el grupo 2 y 3 ($p=,060$) ni entre el grupo 1 y 2 ($p=,505$).



3. Usted diría que, dentro de estos 18 meses, su trayectoria laboral:

Figura 7. Cambios en la trayectoria laboral y crecimiento personal.

Siguiendo con el estudio, se analizan las condiciones laborales de los trabajadores según los últimos 18 meses, las cuales pudieron haberse mantenido igual, mejorado o empeorado. Se realiza una prueba Anova, con la finalidad de conocer si existen diferencias entre grupos. En la *tabla 15* se muestran los niveles de significancia, existiendo diferencias en la dimensión de relaciones positivas con un valor de probabilidad de ,008.

Tabla 15

Comparación de medias de bienestar psicológico y trayectorias laborales según las condiciones laborales.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	f	Sig.
Autoaceptación	Entre grupos	4,635	2	2,317	2,279	,108
	Dentro de grupos	98,622	97	1,017		
	Total	103,257	99			
Relaciones positivas	Entre grupos	8,088	2	4,044	5,137	,008
	Dentro de grupos	76,367	97	,787		
	Total	84,456	99			
Autonomía	Entre grupos	3,318	2	1,659	1,947	,148
	Dentro de grupos	82,676	97	,852		
	Total	85,994	99			

Dominio del entorno	Entre grupos	2,523	2	1,261	2,116	,126
	Dentro de grupos	57,815	97	,596		
	Total	60,338	99			
Crecimiento personal	Entre grupos	1,417	2	,708	,918	,403
	Dentro de grupos	74,861	97	,772		
	Total	76,277	99			
Propósito en la vida	Entre grupos	1,587	2	,793	,832	,438
	Dentro de grupos	92,466	97	,953		
	Total	94,052	99			
Bienestar psicológico	Entre grupos	2,236	2	1,118	2,193	,177
	Dentro de grupos	49,45	97	,510		
	Total	51,686	99			

Para conocer las diferencias entre grupos de la dimensión de relaciones positivas, se utiliza una prueba Post Hoc mediante una prueba de DMS, obteniendo a su vez, un gráfico de medias (figura 8). El gráfico expone que el grupo 1 de trabajadores con condiciones laborales que se han mantenido igual, poseen mejores relaciones positivas ($M=4,16$), mientras que el grupo 2 que plantea que sus condiciones laborales han mejorado, poseen una baja puntuación en sus relaciones positivas ($M=3,52$) y finalmente el grupo 3 que corresponde a aquellos trabajadores que expresan que sus condiciones de trabajo han empeorado poseen relaciones positivas con una media de 3,83.

En este sentido, se obtiene que hay diferencias significativas entre los grupos 1 y 2 ($p=,002$) mientras que no hay diferencias significativas entre los grupos 1 y 3 ($p=,312$) ni en los grupos 2 y 3 ($p=,393$).

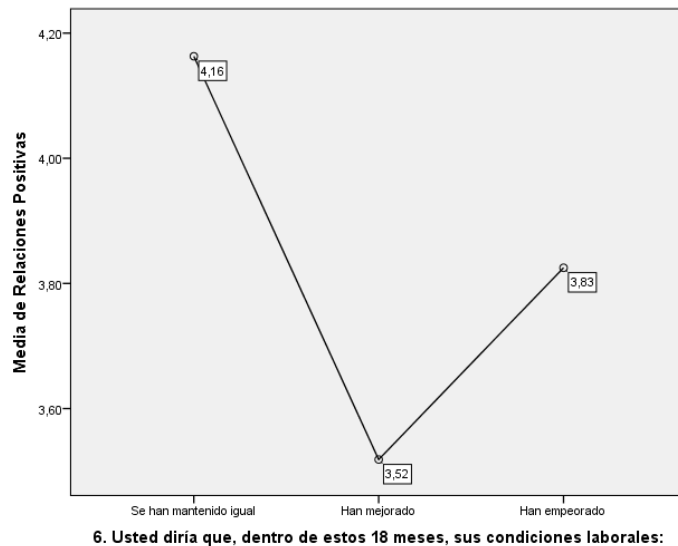


Figura 8. Condiciones laborales y relaciones positivas.

Finalmente, se efectúa un estudio a las expectativas de los trabajadores (percepción de la persona frente a su sentido de pertenencia, estado emocional, proyección y oportunidades de trabajo) respecto a sus trayectorias laborales y la relación con el bienestar psicológico a través de una prueba de Correlación de Pearson. Siendo posible observar en la tabla 16, que a medida que las expectativas del trabajador suben, aumenta el bienestar psicológico general de este ($r=,372$), existiendo una correlación significativa entre estas dos variables ($p=,000$). Las expectativas del trabajador que se relacionan significativamente con las dimensiones específicas de bienestar, son la autoaceptación ($r=,459$; $p=,000$), la dimensión de dominio del entorno ($r=,340$; $p=,001$), crecimiento personal ($r=,303$; $p=,002$) y propósito en la vida ($r=,364$; $p=,000$). Mientras que, no habría correlación significativa entre las expectativas de los trabajadores y sus relaciones positivas ($r=0,094$; $p=0,355$), ni en autonomía ($r=,185$; $p=0,065$). Es decir que, si la expectativa del trabajador sube, ésta no afectará a las relaciones de confianza ni en la autonomía o independencia que tiene el sujeto, debido a que las dos dimensiones mencionadas, dependen también de otros factores y contextos.

Tabla 16

Expectativas de trayectoria laboral y bienestar psicológico

Dimensión	Expectativas	
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Autoaceptación	,459	,000
Relaciones positivas	,094	,355
Autonomía	,185	,065
Dominio del entorno	,340	,001
Crecimiento personal	,303	,002
Propósito en la vida	,364	,000
Bienestar psicológico	,372	,000

Capítulo 5

5. Discusión y conclusión

5.1 Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó. Con relación a la medición de las trayectorias laborales, la literatura actual indica que esta variable suele ser medida mediante el uso de metodologías cualitativas, en donde se logra representar mediante la opinión de los sujetos en cuestión, un acercamiento a lo que podrían ser sus trayectorias laborales, sus sentimientos de pertenencia y proyecciones laborales. Por otra parte, la variable bienestar psicológico, aun cuando ha sido medida de manera cuantitativa mediante el uso de escalas, tales como la de Carol Ryff (1996), a la fecha no ha sido utilizada como punto de comparación o medición con la variable trayectoria laboral. En este sentido, las trayectorias ocupan un rol importante, porque permiten integrar la experiencia y el conocimiento más profesional, con un saber más abstracto y cercano al ámbito psicológico ligado a la salud mental y a la calidad de vida (Rayo, et al. 2019), concibiendo al ser humano como un sujeto activo y consciente de su conducta.

Las trayectorias laborales, en la actualidad son entendidas como los rasgos que caracterizan la movilidad laboral de una persona en un período de tiempo (Cabrejos, et al. 2020). Lo anteriormente mencionado parece manifestarse constantemente al determinar factores de comparación entre las distintas realidades que pueden darse en cada sujeto, variando de sus distintas trayectorias laborales.

En el primer objetivo de este trabajo, se caracterizan las trayectorias laborales de los trabajadores de una organización de Retail de la ciudad de Copiapó. En donde las variables del tiempo que lleva cada sujeto en la organización, la estabilidad laboral, o las expectativas al futuro, sirven de base para poder comenzar a determinar los distintos tipos de trayectorias que se pueden encontrar dentro de esta organización (Muñiz, 2012). En base a la evidencia encontrada, es posible mencionar que el tiempo que lleva cada sujeto en la organización se relaciona directamente con la constancia de este dentro de los trabajos que desempeña. Básicamente, la estabilidad laboral es

una variable que prevalece dentro de los trabajadores de la organización Retail, aun cuando la cuarta parte de sus trabajadores se encuentren en su primer acercamiento al mundo laboral.

A su vez, parte de los trabajadores que componen la muestra estima que sus condiciones laborales suelen mantenerse o mejorar en algunos casos, pudiendo ser lo planteado, algo positivo para los trabajadores, considerando que las trayectorias laborales se suelen predefinir tanto por las acciones individuales y sociales de los sujetos, como también pueden estructurar espacialmente la vida de las personas (Cárdenas, et al. 2014).

Por otra parte, la proyección laboral o los proyectos de vida, otorgan a los sujetos la posibilidad y capacidad de construir o modificar su propia realidad (Brega, 2015), pudiendo buscar nuevas oportunidades laborales según lo necesiten, como también, el poder potenciar el rol actual que cumplen dentro de su organización de trabajo. Ambas opciones suelen estar directamente relacionadas según los aconteceres del medio y como el sujeto reflexiona dichos sucesos. En base a la evidencia encontrada, es posible establecer que más de la mitad de la muestra logra proyectarse dentro de la organización por un periodo de tiempo determinado entre uno a dos años, mientras que el resto de los participantes no se proyecta en la organización por un periodo de tiempo muy extenso. Según la perspectiva de Archer (2007), los sujetos no son “agentes pasivos” para quienes las cosas suceden de manera aleatoria, sino que hablamos de “agentes activos”, que pueden ejercer control y gobierno de sus propias vidas, pudiendo actuar en base a su conveniencia de manera preventiva, como también a modo de consecuencias de los actos internos y/o externos.

El segundo objetivo específico, permitió conocer el bienestar psicológico de los trabajadores de la organización del Retail. Este bienestar, se vincula al contexto de trabajo en el que está inserto el estudio, pero también, hace referencia a la forma en que la persona ha desarrollado las diferentes dimensiones a lo largo de su vida personal. En este sentido, el trabajador describe su crecimiento personal al evaluar su funcionamiento, el cual se puede exponer de manera positiva o negativa, dependiendo de la percepción de cada sujeto (Rosa y Quiñones, 2012). De esta manera, los resultados evidencian que los trabajadores de la organización poseen un bienestar psicológico general positivo, en donde los propósitos en la vida, los objetivos, expectativas y metas que se direccionan según como el individuo desea, se han desarrollado de manera efectiva, obteniendo así, un sentido de vida. Del mismo modo, es posible establecer que los trabajadores de la organización de Retail tienen una alta aceptación personal, que alude también a aceptar aquello

que ha pasado, a las emociones y vivencias, además de hacer referencia a su autoestima, a la aceptación y percepción que tienen de sí mismos. Por otro lado, la dimensión más descendida en la evaluación, apunta hacia las relaciones positivas que mantienen los trabajadores, y que también manifiesta la capacidad que los sujetos tienen para generar interrelaciones de confianza, de afecto que se puedan mantener en el tiempo.

Considerando estos aspectos, se puede inferir que el bienestar psicológico de los sujetos está muy relacionado a la esfera individual, mientras que el ámbito social, no toma mayor relevancia. Desde los estudios empíricos, esta construcción del bienestar psicológico individualizado, tiene sentido, ya que los sujetos realizan y se proponen proyectos enfocados principalmente en la autorrealización personal, más que en la posibilidad de socializar o mantener relaciones. Para describir este bienestar psicológico en el contexto laboral del Retail, se puede mencionar que las experiencias de trabajo han sido planteadas como precarias, con sentimientos de incertidumbre e inseguridad (Brega, 2015; Verja 2018), en donde se presenta una asimetría jerárquica constante entre los trabajadores y la empresa, obteniéndose en términos laborales, una alta orientación a la sindicalización como también de parte de la gerencia, una fuerte instrucción hacia la individualización en las relaciones que se generan en este lugar de trabajo. A pesar de esto, es necesario exponer, que el trabajo en Retail consta de una socialización dentro y fuera de la jornada laboral, en donde puede haber tensiones, pero también hay espacios en los que predominan vínculos horizontales de apoyo entre pares (Martinic y Stecher, 2020). Cabe destacar que cada dimensión evaluada posee una estabilidad temporal, lo que quiere decir, que los resultados se mantienen en el tiempo, excepto la dimensión de relaciones positivas, ya que esta puede estar sujeta a cambios constantes, en donde las personas establecen y/o modifican sus vínculos de confianza de manera regular (Vera-Villarroel, et al., 2013). Tomando en cuenta lo antes planteado, es posible afirmar que la dimensión puntuada como baja en los resultados, puede ascender o descender en el tiempo, mediante la conducta y relación que puedan generar los trabajadores a lo largo de su vida.

Este estudio también permitió identificar que gran parte de las mujeres creen que sus condiciones laborales logran ser estables en el tiempo, sin embargo, son pocas quienes creen que estas condiciones mejoran a medida que se desempeñan en su trabajo. Es importante destacar que según datos de la Dirección del Trabajo (2020) las mujeres representan un 36,2% de la masa laboral en Chile, siendo un 25% de estas quienes se desempeñan en el rubro del comercio. A su

vez, Mauro (2005) expresa que las mujeres en promedio generan ingresos menores que los de los hombres, lo que se podría traducir en el hecho de que los hombres de esta organización de Retail, suelen creer que sus condiciones laborales mejoran a través del tiempo, y que también se puede relacionar con la precarización laboral en el Retail (Brega, 2015). Por otra parte, Stecher (2012) destaca que existen aspectos ligados al trabajo tales como el desgaste, sacrificio y explotación, que pueden generar principalmente en mujeres, sentimientos como la frustración, malestar, cansancio y falta de reconocimiento, de igual forma, se puede relacionar con la doble carga de trabajo – productiva y reproductiva –que deben cumplir algunas. Lo mencionado, otorga valor y sentido, debido a que permite cumplir con la función e identidad padre o madre proveedor, lo cual brinda un fuerte valor moral.

Por otra parte, las mujeres que componen el supermercado, presentan un mayor sentimiento de crecimiento personal y bienestar psicológico que los hombres, lo cual podría deberse según Guerra (2018) a la actual feminización del trabajo, en donde existen ciertos estereotipos de género que hacen ver a las actividades del comercio inherentemente femeninas, fenómeno también conocido como “discriminación horizontal”. A su vez, el autor destaca el hecho de que el rubro del comercio, entre otros, actualmente es considerado un trabajo de poca valoración social, lo cual daría hincapié para la inminente inserción femenina al rubro.

Una de las características más relevantes del trabajo en Retail, es la flexibilidad que esta conlleva, en donde ha sido posible identificar nuevas formas de gestión del personal al tener una alta heterogeneidad en los perfiles de las personas que se desempeñan, como también en los cambios de sus jornadas laborales, las cuales pueden ir variando junto con los sistemas de remuneraciones (Stecher, Godoy y Toro, 2010). Considerando esta amplia gama de perfiles a encontrar, el cuarto objetivo del presente estudio otorga información respecto a la relación entre la edad y las trayectorias laborales de los trabajadores de la organización de Retail. Dentro de los sujetos que participaron en la muestra, es posible afirmar que existen diferencias entre las edades y sus trayectorias laborales, manifestándose en que aquellos trabajadores con una trayectoria laboral inestable con periodos de desempleo, poseen una edad aproximada de 29 años. Mientras que las personas que expresan tener una mayor estabilidad en su trayectoria, junto con cambios experimentados como mejoras en sus condiciones laborales, poseen una edad promedio de 40 años. Desde el principio de la epigenética propuesta por el profesor y psicoanalista Erik Erikson,

se expone que todo ser, tiene un cimiento base de desarrollo como punto de partida para continuar con una maduración y formación del funcionamiento tanto en lo biológico, psíquico y social. Se organiza entonces, una visión del ciclo del desarrollo desde la infancia a la vejez, en donde se desarrollarían ocho etapas o estadios jerárquicos que permiten que el sujeto adquiriera competencias y procesos necesarios para su vida (Bordignon, 2005).

Considerando los estadios que plantea el autor, es posible mencionar que los trabajadores que describen una mayor inestabilidad en su trayectoria laboral, están situados en la denominación joven-adulto, en la cual se culmina la etapa adolescente, conllevando a que el sujeto pueda desarrollar una relación íntima saludable, regulando su procreación, trabajo y ocios. En esta etapa, el trabajador puede experimentar la intimidad o el aislamiento, la primera alude a confiar en un compañero amoroso y también en el trabajo, siendo posible que el trabajador pueda integrarse en el ámbito social de manera concreta en una organización. Mientras que el aislamiento, se manifiesta como individualismo. Obteniéndose el equilibrio entre ambos sentimientos, es posible que el trabajador pueda entregar mayor dedicación y compromiso hacia su institución, adquiriendo a su vez, mayor estabilidad en su trayectoria laboral al aumentar la edad. Por otro lado, los trabajadores con una edad promedio de 40 años se encuentran en el estadio de generatividad o estancamiento, que refiere a tener sentimientos de cuidado e inversión en los hijos y sociedad, buscando una mayor productividad y creatividad. Al superar esta etapa significativa, es posible que el trabajador pueda desarrollar la capacidad de trabajo para el bien de los demás, siendo el cuidado y el amor, una de las características que permite la responsabilidad tanto en la vida familiar como en el trabajo. Entonces, se hace posible afirmar desde lo que plantea Erikson (Bordignon, 2015) que aquellas personas con una maduración en su desarrollo del ciclo vital, mantienen mayor estabilidad en sus trayectorias laborales, existiendo de esta manera, una relación entre estas dos variables.

El quinto objetivo aborda el bienestar psicológico de los trabajadores de la organización de Retail según las distintas etapas de la vida en las que se puedan encontrar. Se refleja en los resultados de los instrumentos de medición, que las personas de mayor edad suelen presentar un mayor nivel de bienestar psicológico por sobre los trabajadores de menor edad. Linardelli (2013) comenta que la población juvenil suele presentar altos niveles de desempleo y grandes dificultades a la hora de conseguir empleos de calidad, debido a que estos suelen ser parte de un colectivo susceptible a trabajar bajo condiciones de precariedad laboral, al no contar con los recursos

necesarios para poder negociar su situación, como también al no tener una amplia experiencia laboral. Estos suelen aceptar trabajos inestables con mayor facilidad, lo cual podría verse reflejado en la diferencia significativa del nivel de bienestar psicológico presentado por los trabajadores de la organización de Retail. Para Aamodt (2010) las personas que son felices y productivas en sus funciones laborales, suelen tener mejores vidas, versus quienes sean infelices en sus trabajos, esto quiere decir que, si una persona es infeliz al desempeñarse ciertas horas en su lugar de trabajo, el efecto es residual, afectando tanto a su calidad de vida, como a lo familiar, y también a su tiempo libre. Es importante resaltar el hecho de que muchas personas suelen pasar gran parte del día en el lugar de trabajo, lo cual hace que este se vuelva parte de la vida misma del individuo, en donde según Schlemenson (2002) algunos factores de este contexto laboral, afectan al psiquismo que compone a la integridad personal y a la salud mental (Citado de Gianuzzi, 2012).

Por otra parte, el hecho de que el grupo de trabajadores con mayor edad presente un mayor nivel de bienestar psicológico por sobre los más jóvenes, se puede deber a que se esperaría que estos posean un mayor sentido de responsabilidad económica, familiar o laboral, en donde se comience a buscar cierta estabilidad pensada en el futuro. De acuerdo con Erikson, los adultos atraviesan un estadio del desarrollo, en donde la “generatividad” suele ser fundamental para el desarrollo de bienestar para las nuevas generaciones, por otra parte, se busca cuidar y privilegiar el amor hacia la familia y el trabajo, fomentando las buenas relaciones sociales y el desarrollo de la productividad (Bordignon, 2005).

Para finalizar se conoce mediante el objetivo seis, la relación existente entre las trayectorias laborales y el bienestar psicológico. Se establece según la evidencia obtenida que una trayectoria estable afecta a las expectativas que tengan los trabajadores respecto al sentido de pertenencia en el trabajo, las emociones y proyecciones que surgen en este contexto, como también si estas expectativas suben, aumenta el bienestar psicológico general. Tal como menciona Castilla et al. (2018), hay factores externos e internos que influyen las percepciones y a la salud mental de los sujetos, visualizándose en que los trabajadores con mayor estabilidad en su trabajo, poseen una autoaceptación positiva y un crecimiento personal que crece a medida que se presenten cambios experimentados como positivos o que de manera directa se relacionen con mejoras para la trayectoria. Mientras que, la dimensión de Autonomía, aumenta a medida que el sujeto percibe una trayectoria laboral más inestable.

Cabe destacar que el bienestar psicológico tanto como la trayectoria laboral pueden verse influidos por el cargo que posee el trabajador, en donde el salario, uniforme, grado de interacción y otros factores determinan la identidad y desarrollo de los sujetos (Stecher, Godoy y Toro, 2010).

Este estudio tiene algunas limitaciones vinculadas directamente a la situación de pandemia que nos afecta como sociedad. Esta realidad que se enfrenta a nivel nacional e internacional, en donde se atraviesa por una pandemia global debido al Covid-19 impone un periodo de tiempo marcado por el distanciamiento social, que conmueve y desestabiliza todos los ámbitos de la vida de las personas (Álvarez y Harris, 2020). Este contexto, se vio reflejado en el proceso de seleccionar una organización con quien poder trabajar, como también al momento de levantar la información necesaria para poder llevar a cabo el estudio, debido a que mantener la distancia es algo requerido.

Tomando en cuenta esta limitante, es posible que esta haya afectado los resultados obtenidos, debido a que la situación puede influenciar el bienestar físico y mental de quienes respondieron los instrumentos, como también en el caso de quienes hayan sido afectados en su trayectoria laboral producto de los nuevos protocolos y cambios dados por las necesidades propias de la organización. A su vez, y siguiendo con las limitantes producidas por el contexto, se destaca que no hubo contacto directo con los trabajadores y trabajadoras que respondieron el instrumento, por lo que no existió la posibilidad de corregir posibles dudas que se pudiesen haber dado al momento de levantar la información por parte de nosotros como gestores del estudio, sin embargo, si fue posible que la supervisora de los trabajadores pudiese realizar este apoyo hacia sus subordinados.

Se recomienda poder avanzar en estudios con diseños cualitativos, que permitan acceder a información que complemente los resultados obtenidos, debido a que existen factores que requieren de una investigación mucho más profunda y detallada. Es por esto que se propone esta investigación sólo a modo de hipótesis y para unidades de análisis de similares características que pudiesen darse a futuro.

5.2. Conclusión

Tal como se ha mencionado anteriormente, la presente investigación ha tenido como finalidad relacionar las trayectorias laborales y el bienestar psicológico de los trabajadores de una organización de Retail en la ciudad de Copiapó.

En base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos a los trabajadores de la organización, es posible determinar que las trayectorias laborales si se relacionan con algunas de las dimensiones que componen el bienestar psicológico que plantea Carol Ryff. En alusión a lo encontrado, se evidencia que gran parte de los trabajadores de la organización poseen una estabilidad en sus trayectorias laborales, mientras que algunos presentan inestabilidad o están en comienzos de crear su trayectoria, debido a que se encuentran en su primer empleo. Respecto al bienestar de los participantes, se afirma a través de los resultados, que poseen un bienestar psicológico general adecuado, en donde algunas dimensiones individuales se acentúan, mientras que las dimensiones que se enlazan con aspectos sociales están descendidas en aquellos sujetos con mayor estabilidad laboral. Al realizarse la comparación de la variable trayectoria laboral y bienestar psicológico entre géneros de los trabajadores, se advierte que los hombres perciben mejoras en sus condiciones laborales, pero a su vez, manifiestan un bajo crecimiento personal. En relación a las mujeres, ellas perciben que sus condiciones laborales se mantienen igual, sin embargo, poseen mayores sentimientos de crecimiento personal.

En este sentido, se puede determinar que el bienestar psicológico de los trabajadores es influido por la realidad presente de nuestro país, en donde la mujer suele cumplir una doble ocupación, tanto familiar como laboral, otorgándole una mayor sensación de crecimiento personal este quehacer ligado al Retail, debido a que posee una nueva función. Lo anterior se fundamenta principalmente desde el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2019) con la publicación de un informe global que explica las grandes diferencias de género respecto a los roles de hombres y mujeres en la sociedad chilena. En cuanto a los aspectos ligados al salario, estos podrían estar demostrando una precarización laboral (Mauro y Yáñez, 2005). Mientras que los hombres, le otorgan una menor significancia a este tipo de trabajo, debido a la estigmatización existente al género (PNUD, 2019) y la feminización de dicho rubro (Saavedra, 2019).

En relación a la edad y la trayectoria laboral, se concluye que los trabajadores de mayor edad, expresan mayor estabilidad en sus trayectorias, mientras que los sujetos con menor edad experimentan periodos de desocupación e inestabilidad. Estos resultados, se pueden vincular a las diferentes etapas de vida en las que se encuentran los sujetos. Del mismo modo, se relaciona la edad y el bienestar de los sujetos, en donde los trabajadores con mayor edad tienen un bienestar psicológico general alto, lo cual se condice también con la etapa del ciclo en la que se encuentran, en donde la generatividad, produce mayor compromiso y amor hacia la familia y trabajo.

Desde la caracterización de la trayectoria laboral, es posible abordar que los cambios en el tiempo pueden ser experimentados con fluctuaciones en la ocupación de los trabajadores, lo que puede afectar a los sentimientos de autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, y a las relaciones positivas de los trabajadores.

Finalmente, se abordan las expectativas que tienen los participantes respecto a su trabajo en el Retail desde la escala de expectativas creada por Blanch, la cual permite conocer la percepción de los trabajadores respecto a su sentido de pertenencia, proyección, estado emocional y oportunidades de trabajo en relación al bienestar psicológico. Se comprende desde lo obtenido que, si las expectativas que tiene el sujeto respecto al trabajo suben, la persona tiende a tener un mayor bienestar psicológico general. De una manera específica podemos determinar que las expectativas se relacionan con las siguientes dimensiones:

-Autoaceptación, lo que refiere a la autoestima de la persona, en donde se acepta lo bueno y lo malo de sí mismo, como también el poder aceptar su pasado y presente.

-Dominio del entorno, la cual alude a que el sujeto puede decidir o crear un contexto según sus propias necesidades y valores.

-Propósito en la vida, hace referencia a las metas y expectativas que posea la persona, como también a los sueños y vivencias que el sujeto desee realizar.

-Crecimiento personal, relacionada con apertura hacia nuevas experiencias, la sensación de un desarrollo continuo a través de un esfuerzo constante por autorrealizarse.

Sin embargo, algunas dimensiones mencionadas por Ryff, tales como relaciones positivas, pueden verse influenciadas por la temporalidad en la que se tome el estudio, como también la autonomía e independencia del sujeto, que se afecta por otros factores como por las necesidades y responsabilidades personales mediadas por el contexto situacional.

Dado a que la Trayectorias Laborales se ven influenciadas por algunas de las dimensiones de las planteadas por Carol Ryff, y las expectativas que tienen los trabajadores también son factores de interés, se hace necesario abordar esta investigación desde una perspectiva cualitativa, que logre

comparar los resultados obtenidos en el presente estudio, con información más trascendental y completa según cada sujeto.

Es relevante destacar los aportes encontrados, los cuales pueden contribuir a la escasa literatura presente respecto a la relación de ambas variables, como también puede inspirar a que las investigaciones proporcionen información para realizar mejoras y cambios en aspectos de estigmatización, precarización y otros fenómenos propios del Retail.

Cabe destacar, que toda la información recabada y planteada en el siguiente estudio alude a solo una organización del Retail, por lo que, para generalizar, se requieren de estudios más profundos y en mayor cantidad para que puedan ser considerados como representativos para la sociedad chilena.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado. Sexta edición. *CUCJ Biblioteca Virtual*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/122>
- Álvarez R. y Harris P. (2020) COVID-19 en América Latina: Retos y oportunidades. *Rev. chil. pediatr*; 91(2): 179-182. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S037041062020000200179&lng=es. <http://dx.doi.org/10.32641/rchped.vi91i2.2157>.
- Andrade, S., Arana, L., Rivera, D. (2018). Bienestar psicológico y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental. En D. Rivera, A. Rozo, A. Flórez. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.274-303). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2498>
- Archer, M. (2007). *Making our Way through the World. Human Reflexivity and Social Movility*. Cambridge, UK: University of Warwick. Cambridge University Press
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3),1038-1059 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2). 157-170. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231316500007>
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2),50-63. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=695/69520210>
- Brega, B. C. (2015). *Identidad laboral y proyectos de vida. Trabajar en el Retail. Tesis para optar al título profesional de Socióloga*. Universidad de Chile. Repositorio

Institucional

UN.:

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139727/TESIS_BREGA_SOCIOGIA_30-07-2015.pdf?sequence=1

- Cabezas, G. V. (2011). Factores Correlacionados con las Trayectorias Laborales de Docentes en Chile, con Especial Énfasis en sus Atributos Académicos. Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación (FONIDE). *Departamento de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto*. Ministerio de Educación. <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/Informe-Final-Veronica-Cabezas-PUC-511082.pdf>
- Cabrejos, R., Bernal, C., Pando, T., Mayorga, E. (2018). Una visión integral de personas con trayectoria laboral en venta multinivel en Bogotá (Colombia) y Lima (Perú) *Información tecnológica*, 31 (2), 117-132. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200117>
- Cañete, R., Guilhem, D., & Brito, K. (2012). Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta Bioethica*, 18(1), 121-127.
- Cárdenas, A., Undurraga, R., Altschwager, C., Leiva, M., Badilla, M., Prado, X. (2014). *Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Chile Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/280307615_Trayectorias_laborales_de_la_clase_media_baja_en_Chile_Labour_Trajectories_of_Lower_Middle_Class_inChile
- Castilla, M., Granados, J., Rayo, S., Mejía, S., Canedo, N., Rivera, A. (2018). Bienestar psicológico en la administración pública. En D. Rivera, A. Rozo, A. Flórez. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (pp.42-66). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Bolívar Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2498>
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S., Yoguel, G. (2005). Trayectorias laborales y rotación del empleo: restricciones para el desarrollo de competencias técnicas. *Asociación*

- Argentina de Especialistas en Estudios de Trabajo*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/228432122>
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23, (3), 43-72. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274/27419066004>
- Celeste, M. (2013). *Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza*. Universidad nacional de Cuya facultad de ciencias políticas y sociales. Repositorio Institucional UN.: <https://bdigital.uncu.edu.ar/6073>
- Chitarroni, H., & Jacinto, C. (2009). “Precariedades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales juveniles”, *Estudios del Trabajo*. 39/40. 5-36. http://baseries.flacso.org.ar/uploads/productos/0044_07.pdf
- Cloninger, S. (2003). *Teorías De La Personalidad*. México DF, México: Pearson Educación.
- Cuenya, L., Ruetti, E. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativa y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*. 19 (2). 271-277. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/67709>
- Deleo, C. (2017). Trayectorias laborales de jóvenes urbanos argentinos: un análisis de los cambios y continuidades en los sentidos laborales. *Nueva antropología*, 30(87), 47-65. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018506362017000200047&lng=es&tlng=es
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C., Dierendonck, D. (2006) Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Dirección del trabajo. (2004) Dictámenes y Normativas. ORD. No 4338/168. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-70421.html>

- Dirección del trabajo. (s.f.) Dictámenes y Normativas. Recuperado de:
<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-61050.html>
- Dubar, C. (2001). El Trabajo y Las Identidades Profesionales y Personales. *Revista Latino Americana de estudios del trabajo*, 7 (13). 5-16. Recuperado de
<https://es.scribd.com/document/229259509/Dubar-2001-El-Trabajo-y-Las-Identidades-Profesionales-y-Personales>
- Elena, M., Zubieta, M., Muratori., Mele, S. (2012). Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza. *Anuario de Investigaciones*, 19. 97-106.
 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139948009>
- Gianuzzi, E. (2012). Salud mental de los trabajadores y el rol de la Psicología Laboral en las "empresas recuperadas". *Salud de los Trabajadores*, 20(1) 49-60. Recuperado de:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13150138201200010005&lng=es&tlng=es.
- Gómez, M. (2015). Psicología y el trabajo sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7 (1). 131-153. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>
- Hélaridot, V. (2006). Parcours professionnels et histoires de santé: une analyse sous l'angle des bifurcations. Presses Universitaires de France. *Cahiers internationaux de sociologie*. 1 (120). 59-83. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-desociologie-2006-1-page-59.htm>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
<https://www.academia.edu/download/38911499/Sampieri.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. Recuperado de: <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Longo, M. (2011). Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles. *Cuestiones de Sociología* (7), 54-77. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5520/pr.5520.pdf
- Longo, M., & Deleo, C. (2012). La incorporación metodológica del tiempo: un estudio de trayectorias biográficas y laborales a partir de dispositivos longitudinales. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-097/45>
- Manterola, C, Otzen, T. (2014). Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 32 (2), 634-645. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S071795022014000200042>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30 (1), 36-49. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*. 19 (3) 395-400. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72719306>
- Marsollier, R., Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1fulltext-125>
- Martin, K. (2015). Neoliberalismo y Conflicto Laboral: el caso de los empleados bancarios. *Memoria para optar al título de Socióloga*. Universidad de Chile. Repositorio Institucional UN.: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140152/Neoliberalismo%20y%20Conflicto%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martinic, R., y Stecher, A. (2020). Experiencias de trabajadores del Retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubet. *Convergencia*, 27. Recuperado de <https://doi.org/10.29101/crcs.v27i0.11939>
- Mauro, A., Yañez, S. (2005). Trayectorias Laborales y Previsión Social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal. *Centro de Estudios de la Mujer (CEM)*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/308891639_Trayectorias_Laborales_Previsión_Social_en_Chile_en_un_contexto_de_flexibilidad_Resultados_de_una_investigación_longitudinal
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. Recuperado de: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>
- Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. 2(1), 36-65. Recuperado de: <https://www.relmecc.fahce.unlp.edu.ar/article/view/v02n01a04>
- Orejuela, J., Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: Una nueva estética. *Guillermo de Ockham: Revista científica*, 5 (1), 59-72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105316864005.pdf>
- Ossa Ramírez, J., González, E., Rebelo, L., Pamplona, J. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción. Una revisión de tema, *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 3 (1) Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105316842003>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). Brecha de desarrollo humano entre mujeres y hombres evidencia alta desigualdad de género. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/articles/Noticias/brecha-de-desarrollo-humano-entre-mujeres-y-hombres-evidencia-al.html>
- Rayo, S., Mejía, S., Canedo, N., Rivera, D. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones. En D. Rivera., A. Rozo., A. Flórez. (Ed.), *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (pp.15

- 41). Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2498>
- Rincón, I., Manga, R. (2005) SSPS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de información educativa y medios audiovisuales*. Recuperado de: <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Roberti, M. (2011). El enfoque biográfico en el análisis social: Una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales. *Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en Sociología*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.683/te.683.pdf>
- Romero, A., Brustad, R., García, A. (2007). Bienestar Psicológico y su uso en la Psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. 2(2) 31-52. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3111/311126258003>
- Rosa, Y., y Quiñones, A. (2012). El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot*, 5(1), 7-17. Recuperado de <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772>
- Rossi, J., Jiménez, J., Barros, P., Assar, R., Jaramillo, K., Herrera, L., Quevedo, Y., Botto, A., Leighton, C., Martínez, F. (2019). Sintomatología depresiva y bienestar psicológico en estudiantes universitarios chilenos. *Revista médica de Chile*, 147(5), 579-588. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872019000500579>
- 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 and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. Recuperado de: <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>

- Saavedra, N. (21 de noviembre de 2019). El Retail, uno de los mayores empleadores del país y foco del conflicto social, en sus días cruciales. *El Mostrador*. Recuperado de: <https://www.elmostrador.cl/noticias/2019/11/21/el-retail-en-dias-cruciales-uno-de-los-mayores-empleadores-del-pais-y-foco-del-conflicto-social/>
- Schmutte, S., Ryff, C. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (3), 549-559. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Soto, Á. (2011). Narrativas de Profesionales Chilenos Sobre sus Trayectorias Laborales: La Construcción de Identidades en el Trabajo. *Psyche*, 20(1), 15-27. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282011000100002>
- Soto, Á., Altamirano, T. (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible. *Universitas Psychologica*. 12(4). 1167-1180. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6495>
- Sousa, D., Driessnack, M., y Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Stecher, A., Godoy, L., y Toro, J. (2010). Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado: Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del Retail en Chile Supermarket work conditions and experiences: An exploration of labor flexibilization in Chilean Retail. *Polis*, 9(27), 523-550. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682010000300024>
- Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Psyche*, 21(2), 9-20. Recuperado de: <https://doi.org/10.7764/psyche.21.2.538>
- Superintendencia de pensiones. (s. f.). Pensión de vejez. *Superintendencia de Pensiones Gobierno de Chile*. Recuperado 3 de junio de 2020, de <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-9921.html>

- Veliz, A., Dörner, A., Ripoll, M. (2017). Bienestar psicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos, Chile. *Humanidades Médicas, 17*(2), 323-337. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172781202017000200006&lng=es&tlng=es.
- Vejar, J. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectiva. Individuo y sociedad, 17*(1). Recuperado de: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/947/778>
- Vera, P., Urzúa, A., Silva, J., Pavez, P., y Celis, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Psicología: Reflexão e Crítica, 26*(1), 106-112. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S010279722013000100012>
- Vivaldi, F., Barra, E. (2012). Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Percepción de Salud en Adultos Mayores. *Terapia psicológica, 30*(2), 23-29. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000200002>

Anexo 1

Consentimiento informado

En el presente documento se procederá a explicar el proceso de recolección de datos al cual usted está participando voluntariamente. Este proyecto forma parte de la construcción de la tesis de grado para optar al título profesional de Psicólogo en la Universidad de Atacama, el objetivo es poder desarrollar una investigación ligada a conocer la relación existente entre las Trayectorias Laborales y el Bienestar Psicológico en trabajadores de una organización Retail en Copiapó.

En el proceso de recolección de datos antes mencionado, será a través de la aplicación de un instrumento compuesto por tres escalas, las cuales serán responsables de llevarla a cabo tres estudiantes del nivel 500 de la carrera de Psicología de la Universidad de Atacama, los cuales son: Gerardo Murúa Escobar, Angello Páez Cortez, y Pía Varas Ortiz. Junto a los mencionados, estará a cargo el docente Ricardo Jorquera Gutiérrez, que forma parte del Departamento de Psicología de la Universidad, será quien supervisará, como también se encargará de inconvenientes y/o consultas a través del correo institucional Ricardo.jorquera@uda.cl o al Fono +56966594419 atendido por la Sra. Marlene Guerra, secretaria del Departamento de Psicología.

El objetivo de la encuesta es poder aportar datos relevantes respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores de Retail, y cómo influyen estas en el bienestar psicológico de estos mismos, lo cual ayudara al desarrollo de nuestro proyecto de tesis, como también, al poder generar nuevas instancias de conocimiento e investigación para futuros estudiantes y psicólogos interesados en la temática.

Para realizar el proyecto es necesario de su participación de manera voluntaria, sin costo monetario, y sin riesgo de algún daño a su integridad, por lo tanto, no generará consecuencias a su persona. Tomará el tiempo de aproximadamente 25 minutos, aquí se medirán una serie de variables preestablecidas que creemos convenientes y relevantes para nuestro estudio.

Por otro lado, la recolección de información podrá ser realizada bajo dos modalidades, tanto de manera online, a través del uso de la plataforma de formularios de Google, como también de manera física, al otorgarle el instrumento impreso.

Los alumnos y docente serán responsables de la información recopilada y de la utilización de esta exclusivamente para el proyecto, sin ningún otro fin, en donde nos comprometemos por el respeto hacia Ud. y su bienestar. Tomamos la responsabilidad de que no habrá exposición de los datos de manera detallada adhiriéndonos a nuestro código de confidencialidad.

En caso de querer acceder a los datos recolectados e información posterior será posible solicitarla al docente Ricardo Jorquera Gutiérrez o alguno de los entrevistadores.

Gerardo.murua.16@alumnos.uda.cl

Angello.paez.15@alumnos.uda.cl

Pia.varas.16@alumnos.uda.cl

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, cédula de identidad _____, autorizo a los alumnos de la carrera de Psicología de la Universidad de Atacama, para aplicar el instrumento antes mencionado. Teniendo en conocimiento el hecho de que existe una docente a cargo de la supervisión del trabajo, Ricardo Jorquera Gutiérrez. Acepto responder el instrumento compuesto por tres escalas de medición y así poder aportar con la información necesaria para el desarrollo del proyecto de tesis de grado.

Además, declaro que he sido informado de los objetivos y uso que tendrán los datos recabados en la investigación e intervención, tomando conocimiento de que los alumnos investigadores, junto al docente, utilizarán la información y mis respuestas, de manera responsable y correcta.

También me encuentro informado de que cuento con total libertad para retirarme del proceso, si algo me incomoda, o siento que no corresponde al caso. Teniendo la posibilidad de contactarme vía correo electrónico con el docente a cargo, con el fin de aclarar dudas y/o consultas sobre el proceso por el cual estoy aceptando participar.

En Copiapó, con fecha _____ del año _____.

Firma de alumnos.

Firma de participante voluntario.

Anexo 2

CUESTIONARIO DE TRAYECTORIA LABORAL

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe su trayectoria laboral?

1. Este es mi primer empleo
2. En general, mi trayectoria laboral ha sido inestable (poca duración en los trabajos y/o varios periodos de desempleo).
3. Mi trayectoria laboral ha sido estable, y por lo general, mis cambios laborales han significado una mejora en mis condiciones laborales.

Usted diría que, dentro de estos 18 meses, su trayectoria laboral:

1. No ha experimentado cambios
2. Ha tenido cambios sin espacios de desocupación (desempleo)
3. Ha tendido cambios con algunos espacios de desocupación (desempleo)

Dentro de los últimos 18 meses sus empleos han sido:

1. Solo empleos dependientes
2. Empleos dependientes e independientes
3. Solo empleos independientes

Usted diría que, dentro de estos 18 meses sus condiciones laborales:

1. Se han mantenido igual
2. Han mejorado
3. Han empeorado

¿Se proyecta trabajando en el actual puesto en que actualmente se encuentra? ¿Cuánto tiempo?

1. No me proyecto. Estoy buscando nuevas posibilidades.
2. Me proyecto menos de seis meses.
3. Me proyecto un año
4. Me proyecto entre uno y dos años

Escala de expectativas

Valore los siguientes aspectos, encerrando en un circulo el número que Ud. considere:

<i>Esta(n) bajando</i>	1	2	3	4	5	6	7	<i>Esta(n) subiendo</i>
EN MI TRAYECTORIA LABORAL:								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la institución	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que piensa y siente. Las alternativas de respuesta van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (6). No hay respuestas buenas o malas. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Algo En desacuerdo (3)	Algo de acuerdo (4)	De acuerdo (5)	Totalmente de acuerdo (6)
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						

16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

PREGUNTAS DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICAS

Para finalizar le preguntaremos respecto a algunos datos generales de identificación. Encierre en un círculo según corresponda o conteste en las casillas dispuestas para sus respuestas:

SEXO	Masculino	1	Femenino	2	Otro	3
EDAD						
Tipo de Contrato	Indefinido	1	A Plazo Fijo o Contrata	2		
	Honorarios	3				



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
Facultad de Humanidades y Educación
Departamento de Psicología

Comisión evaluadora

Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez

Mg. Paulina Silva Castillo

Mg. Adolfo González González
