



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral en colaboradores de
una empresa que brinda servicios y asistencia vehicular, Lima,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Lajo Castillo, Cinthya Rossemery (ORCID: 0000-0002-0326-5093)

Tornero Marticorena, Kely Patrick (ORCID: 0000-0002-9557-4669)

ASESOR:

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares por su apoyo constante, siendo el motor y nuestra fuerza para cumplir nuestras metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por guiarnos y darnos la fortaleza para seguir adelante, así mismo a nuestros padres por el apoyo incondicional y brindarnos siempre el aliento para levantarnos luego de nuestras batallas. Finalmente, a nuestro asesor, por su paciencia y conocimientos brindados a lo largo de nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	
II. METODOLOGÍA	
3.1 Tipos y diseño de investigación:	10
3.2 Operacionalización de las variables	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. 199	
Análisis descriptivo	19

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Descripción de los participantes.	10
Tabla 2	Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov por prueba.	15
Tabla 3	Análisis descriptivo de bienestar psicológico según sexo.	16
Tabla 4	Análisis descriptivo de desempeño laboral según sexo.	17
Tabla 5	Análisis descriptivo de bienestar psicológico según el rango de edad de 20 a 39 años entre 40 a 69 años.	18
Tabla 6	Análisis descriptivo de desempeño laboral según el rango de edad de 20 a 39 años entre 40 a 69 años.	18
Tabla 7	Análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables bienestar psicológico y desempeño laboral.	19
Tabla 8	Análisis inferencial del coeficiente de correlación de Spearman entre bienestar psicológico con las dimensiones de desempeño laboral.	20
Tabla 9	Análisis inferencial del Coeficiente de correlación de Spearman entre Desempeño laboral con las dimensiones de bienestar psicológico.	21

RESUMEN

En la siguiente investigación tiene como propósito hallar la correlación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral en colaboradores de una empresa de servicios vehiculares de Lima, 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño no experimental. Se escogió de manera no probabilística por conveniencia una muestra a 206 colaboradores de ambos sexos. Se aplicaron la Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A). Casullo et al. (2002) adaptado al Perú por Domínguez (2014) y el Cuestionario de desempeño laboral que tiene como autores a Montoya Meza, Daniel Alfredo (2016). Los resultados evidencian que existe una correlación positiva muy baja ($\rho = 0.137$) y significativa ($p=0.05$), entre bienestar psicológico y desempeño laboral. Se concluyó que, ante mayor bienestar psicológico, mayor será el desempeño laboral, de igual manera existe relación significativa entre el bienestar psicológico y dimensiones de desempeño laboral, tales como orientación de resultado y trabajo en equipo. Por otro lado, existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión de bienestar psicológico el cual es la autonomía.

Palabras Clave: Bienestar psicológico, desempeño laboral y colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of the following research is to find the correlation between psychological well-being with job performance in employees of a vehicle service company in Lima, 2021. A correlational quantitative approach was used with a non-experimental design. A sample of 206 collaborators of both sexes was chosen in a non-probabilistic way for convenience. The Psychological Well-being Scale for Adults (BIEPS-A) was applied. Casullo et al. (2002) adapted to Peru by Domínguez (2014) and the Job Performance Questionnaire whose authors are Montoya Meza, Daniel Alfredo (2016). The results show that there is a very low positive correlation ($\rho = 0.137$) and significant ($p = 0.05$), between psychological well-being and job performance. It was concluded that, the higher the psychological well-being, the higher the job performance, in the same way there is a significant relationship between psychological well-being and dimensions of job performance, such as result orientation and teamwork. On the other hand, there is a significant relationship between job performance and the dimension of psychological well-being, which is autonomy.

Key Words: Psychological well-being, job performance and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo es un elemento primordial de la vida humana que se ha visto afectado ante la realidad que se vive por la pandemia, así perjudicando varios sectores influyendo en las condiciones de la persona, tanto emocional como en lo laboral que por el desconocimiento de las ocupaciones estresantes a los que se enfrentan, dificulta el lazo entre el sujeto, su trabajo y el bienestar psicológico (Guerrero y Puerto, 2006).

La calidad laboral implica en el bienestar de los colaboradores, de forma positiva cuando se trata de facilitar la adaptación y brindar oportunidades para promover el autodesarrollo, negativa porque representan una adaptación deteriorada, crean malestar y desequilibrio en el sujeto.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos indica que el hecho de estar bien psicológicamente como: No solo es estar sin alguna dolencia, sino también un estado de completo bienestar físico, psicológico y social. Por tanto, la salud psicológica engloba un conjunto de emociones que muestran cuánto valoramos nuestra vida a escala global.

También, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) expresa que la fuerza laboral americana representa casi el 50% (460 millones de individuos) de la población, siendo una fuente importante de productividad y desarrollo. América Latina y el Caribe representan el 60% del vigor laboral y están presentes en todos los sectores económicos. Sin embargo, para obtener el máximo rendimiento y productividad que necesita, es necesario mantener condiciones de trabajo seguros, saludables y satisfactorias. Así mismo condiciones laborales justas y objetivas. Esta es la única forma de trabajar, contribuyendo al crecimiento y la productividad de las personas, departamentos y comunidades. Por otro lado, las condiciones de trabajo inadecuadas e inseguras pueden provocar accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo. Por tanto, el trabajo y el empleo se reconocen como importantes determinantes sociales de la salud. Por consiguiente, para tener éxito, no solo debe tener las habilidades para cumplir con estos requisitos, sino también estar seguro

de que obtendrá buenos resultados de esta acción. (Sánchez et al., 2011).

Respecto al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), nuestro país ha padecido un incremento en la tasa de no empleados en Lima Metropolitana de 88% hablando en porcentajes, el Perú ha desplazado a una tasa de desempleo de 7% a 14,5%. Dicha información se determina en base a la población económicamente activa (PEA).

Por lo tanto, la intervención de la parte informal ha padecido un incremento en la plaza laboral. En el 2019, fue de 73%, mientras en 2020 habría estado cerca del 90% (INEI). Sin embargo, como consecuencia de ello no obtienen los beneficios conforme a ley, por ende, la cantidad de horas de trabajo es mayor, por lo tanto, el esfuerzo y estrés incrementa, obteniendo como resultado desgaste en su bienestar emocional. Por este motivo los sujetos que presentan bienestar psicológico están mejor preparadas para afrontar y resolver de distinta forma las situaciones y desafíos de la vida diaria.

Podemos determinar que mejorar la salud mental implica una adecuada gestión de personas en una organización. No se trata de tomar medidas físicas para corregir, sino de buscar medidas psicológicas preventivas. Por ello es importante crear un ambiente de trabajo que permita la implementación de los tres conceptos básicos:

Los empleados pueden ser eficaces en el sentido de que asumen la responsabilidad de sus acciones y saben que son productivos para ellos mismos.

Pueden ser autorizados. En otras palabras, puede tomar decisiones comerciales y asumir la responsabilidad de los resultados.

Los empleados pueden tener expectativas y experiencias cambiantes. La madurez personal se puede utilizar como trampolín para el entrenamiento, pero debe aprenderse de las experiencias y el significado de la vida.

Duque (2020), en entrevista con el diario español "El Tiempo", refiere que la noticia promueve la activación de respuestas de alarma, aumenta la ansiedad y el miedo, e influye en las claves de conducta de la población.

Ahora, en la situación actual, debido a la coyuntura las noticias son alarmantes, así mismo que la ansiedad y el miedo pueden hacer que las personas se comporten de manera negativa e interfieran con su capacidad para realizar sus tareas. De esta manera, la desesperación es particularmente evidente, creando un ambiente frustrante en el lugar de trabajo.

La salud psicológica se trata de cómo las personas enfrentan los desafíos que tienen en su vida diaria, descubren cómo lidiar con ellos, aprenden de ellos y luchan por obtener la comprensión de la definición de la vida.

Victoria y González (2000) creen que la salud psicológica y el bienestar subjetivo son sinónimos y coinciden con Ryff, en cuanto a la relevancia de la correlación entre las perspectivas personales y la consecución del bienestar psicológico. Lo mismo ocurre con Leikes y Powers (2002). Descubren que las personas tienen un sentir empoderadas cuando logran sus objetivos. Entonces, cuando se siente bien emocionalmente, es más probable que mejore su desempeño durante las horas de trabajo.

Así mismo, se puede decir que los colaboradores se sienten inconformes por las situaciones de trabajo desfavorables, como posibles causas tenemos; las horas excesivas de trabajo, no se les brindan los recursos necesarios, no existe una adecuada comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo, tornándose de este modo el clima laboral hostil. Teniendo como consecuencia resultados negativos en cuanto a su desempeño laboral.

Por ello la presente investigación está basado en buscar la relación entre las variables mencionadas, obteniendo como problema general se formuló ¿Qué correlación existe entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios y asistencia vehicular de Lima, 2021?

La justificación metodológica busca obtener resultados a través de los cuestionarios validados en Perú y siendo aplicados, así mismo el análisis estadístico con el propósito de comprobar que existe relación entre ambas variables. En cuanto a la justificación social, se pretende dar a conocer cómo el bienestar se relaciona con el rendimiento laboral dentro de una organización,

elevando los niveles de productividad por parte de los colaboradores, como efecto logran un beneficio mutuo entre el trabajador y el empleador. Además, brindan talleres que fomente un mejor ambiente de trabajo, garantizando una adecuada salud mental, obteniendo herramientas y estrategias necesarias para llevar a cabo una armoniosa jornada laboral.

Se determina como objetivo principal establecer la correlación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicio y asistencia vehicular, Lima 2021. Donde los objetivos específicos son:

a) Establecer la relación entre el bienestar psicológico con las dimensiones del desempeño laboral. b) Determinar la relación del desempeño laboral entre las dimensiones del bienestar psicológico. c) Comparar el bienestar psicológico según sexo. d) Comparar el desempeño laboral según sexo. e) Comparar el bienestar psicológico según el rango de edad de 20 a 39 años versus 40 a 60. f) Comparar el desempeño laboral según el rango de edad de 20 a 39 años versus 40 a 60.

Por ello tiene como hipótesis general existe una relación directa significativa entre el bienestar psicológico y desempeño laboral e hipótesis específicas a) Existe relación directa significativa entre el bienestar psicológico con las dimensiones del desempeño laboral. b) Existe relación directa significativa del desempeño laboral entre las dimensiones del bienestar psicológico. c) Existe diferencia significativa de bienestar psicológico favorable al sexo mujer. d) Existe diferencia significativa de desempeño laboral favorable al sexo mujer. e) Existe diferencia significativa del bienestar psicológica favorable al rango de edad de 40 a 60. f) Existe diferencia significativa del desempeño laboral favorable al rango de edad de 40 a 60.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales tenemos los siguientes:

Çankir y Şahin (2018), ejecutaron un estudio en Turquía, teniendo el propósito de conocer el efecto mediador del compromiso laboral con el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Fueron un total de 322 participantes los que conformaron la muestra. Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Diener y la Escala de Desempeño. Los resultados demuestran que el bienestar psicológico y desempeño laboral presentan una asociación de .624, concluyendo que a mayor bienestar mejor desempeño.

Usman (2017) elaboró un estudio en Pakistán con el propósito de determinar la asociación del bienestar psicológico y desempeño del empleado. Fueron un total de 84 trabajadores que formaron parte del estudio, se ejecutaron la Escala de Ryff y el Viswesvaran and Ones. Los resultados mostraron que hay una asociación positiva entre las variables .639. Concluyendo que a mayor bienestar psicológico mejor será el desempeño.

Cabrera y Rivera (2020) analizaron la relación existente de bienestar psicológico y la satisfacción laboral gerencial. Tuvo un plan transversal no experimental de tipo correlacional con una muestra de 147 trabajadores del departamento administrativo bajo una muestra. Permite a hombres y mujeres realizar diferentes trabajos en Colombia. El cuestionario de salud psicológica de Ryff se ha adaptado para adultos en el sudeste asiático para implementar la Escala de satisfacción laboral NTP39. Como resultado muestran que existe un vínculo directo entre las variables de .34 concluyendo que a mayor bienestar psicológico mayor será la satisfacción laboral.

Manjarrez y et al. (2020) abordaron el tema la motivación y el impacto en el desempeño laboral, la metodología utilizada es descriptiva, realizada para 38 empleados que laboran en ocho instalaciones y el medio utilizado es una entrevista, y cuestionarios. Los resultados nos permiten observar los factores

impulsores generales, así como el impacto en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles estudiados.

Martínez y Rivera (2019) establecieron componentes que tienen influencia en el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. El objetivo es indicar qué afecta a las personas en el contexto del trabajo y cómo una organización puede satisfacer sus necesidades básicas. Esto se hace con un enfoque cualitativo a partir del diseño bibliográfico del tipo de documento. La muestra con que se trabajo es 53 documentos bibliográficos que contienen proyectos de diploma y artículos contenidos en la base de datos. Datos académicos de Google y el período 2015-2020 de Bogotá-Colombia. Como resultados se tiene que el concepto de felicidad se introdujo a mediados de la década de 1970 y ha avanzado a lo largo de los años a medida que reconoce la necesidad de cambios para permitir que las organizaciones sigan siendo plenamente competentes. Sin embargo, su insatisfacción es una categoría en la que las relaciones con los recursos humanos de la organización comienzan a profundizar.

Los antecedentes nacionales muestran los siguientes:

García y Gastelo (2020) elaboraron un estudio con el objetivo de conocer la relación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Tarapoto. La investigación fue descriptiva, correlacional y no experimental, fueron un total de 69 personas las que participaron. Se aplicó el cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff y la escala de Rendimiento Laboral Individual. Respecto a los resultados estos mostraron que el bienestar psicológico presenta un nivel bajo de 58% y normal al 42%, por otro lado, el desempeño laboral muestra un nivel bajo de 52% y medio de 45%, finalmente se encontró una asociación de 0.588, concluyendo que si el bienestar psicológico mejora, de igual manera mejora el desempeño.

Boada (2019), elaboró un estudio que presentó como propósito conocer la asociación de satisfacción laboral y el desempeño laboral. Fueron un total de 124 participantes de ambos sexos los que compusieron la muestra, se aplicó para satisfacción laboral la Escala de Opiniones SL-SPC y el cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral. Respecto a los resultados se evidenció

que el 99% de los participantes se encuentra en un nivel alto de desempeño, por otro lado, el 56.5% se encuentra satisfecho, un 18.5% muy satisfecho y 25% promedio. Finalmente se encontró una asociación directa de 0,524 entre las variables de estudio, lo cual permite concluir que, a mayor satisfacción en el trabajo, mejor será el desempeño.

Como señaló Agui (2019) su objetivo fue analizar la relación entre la felicidad de los servidores públicos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y su capacidad para el desempeño de sus funciones. Enfoque cuantitativo, no experimental con diseño descriptivo, correlacional, transversal y positivo. De 71 trabajadores, 60 sujetos fueron seleccionados por muestreo no aleatorio. Se puede determinar que se halla una relación significativa entre las dos variables, así mismo identifican que la ausencia de trabajo en equipo sería un limitante para avanzar hacia sus objetivos y perjudicial a su bienestar laboral.

Matalinares et al. (2016) su propósito se basó en establecer relación entre los modos de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico. Su muestra fue de 934 estudiantes en Lima y Huancayo con edades que oscilan entre 16 y 25 años, mediante la escala de modos de afrontamiento al estrés (COPE) y la escala de bienestar psicológico adaptados para aplicarlos en el Perú. Como resultados obtuvieron que existe relación entre ambas variables, así mismo se encontró que las mujeres tienen mayores niveles de bienestar psicológico a diferencia de los varones.

Tacca y Tacca (2019) su objetivo era conocer la correlación entre el estilo de afrontamiento y el estado psicológico de los egresados universitarios de Lima. Existe una correlación cuantitativa entre los 158 estudiantes con maestría en humanidades. Los resultados muestran que el afrontamiento orientado a problemas y los estilos orientados a las emociones se correlacionan positivamente con el bienestar psicológico. Además, se encontró que los estudiantes mayores de 41 años usan más estrategias de afrontamiento y tienen un mejor bienestar psicológico.

Bejarano (2019) estudia las diferencias de relaciones interpersonales y el desempeño laboral según variables sociodemográficas en colaboradores de 3

organizaciones en radio y televisión en la región de Lima, aplicados a 90 colaboradores. De los cuales no se logró comprobar que exista relación entre ambas variables, sin embargo, si obtuvieron como resultados sociodemográficos en cuanto al sexo, que las mujeres poseen mejores relaciones interpersonales con respecto a los hombres, como también un mejor desempeño laboral debido a que los varones muestran niveles inferiores.

Suarez (2019), tuvo como objetivo determinar los niveles de bienestar psicológico de una empresa determinada ubicado en Chiclayo, con el fin de hallar los niveles sociodemográficos en base a la edad, obteniendo como resultado de que los adultos entre 40 a 65 años tienen un mayor nivel de bienestar psicológico que los trabajadores de 18 a 40 años.

Para el proceso de la presente investigación se trabajó las siguientes teorías: Enfocándonos en el bienestar psicológico nos basamos en la teoría de la psicología positiva de Seligman, puesto que consideramos importante potencializar las cualidades del ser humano de la tal forma que se obtenga un fortalecimiento a su bienestar.

Inclusive Sergio Domínguez se basa en la teoría de la psicología positiva. Con su modelo multidimensional, donde (Ryff, 1989) sostiene que este constructo está relacionado con una la autovaloración y el propósito de vida. En consecuencia, este autor pudo combinar las distintas posturas como el desarrollo humano, funcionamiento mental y teorías del ciclo vital por ello se le conoce como el modelo multidimensional. El modelo presenta seis dimensiones: Primero la autoaceptación, hace referencia a una actitud de tipo positiva que el sujeto tiene hacia sí mismo, siento realista con sus limitaciones y ventajas, la segunda dimensión hace referencia al control del entorno, donde la persona puede escoger y construir ambientes agradables para satisfacer sus necesidades, la tercera dimensión hace referencia a las relaciones positivas, hace referencia a mantener amistades donde se mantenga la confianza y relaciones de manera permeable, la cuarta dimensión es el propósito de vida, hace referencia a las metas y objetivos que se involucran con el sentido de vida, en la quinta dimensión encontramos el crecimiento personal, el cual está orientado al esfuerzo que el sujeto pone adquirir y mantener habilidades y capacidades, finalmente la última

dimensión es la autonomía, donde el sujeto logra la individualidad, y le permite mantener diversos espacios sociales, teniendo convicción y seguridad personal (Ryff, 1989).

Así mismo se muestran las siguientes bases teóricas donde el bienestar psicológico es definido según (Olavarría, 2019) como un estado donde el sujeto logra desarrollar habilidades y capacidades, lo cual le permite hacer frente a diversas circunstancias adversas en múltiples esferas de su vida, laboral, familiar y social. Por ello mantener un nivel positivo de bienestar psicológico fomenta el desarrollo propio. Por otro lado Casullo (2002) menciona que el bienestar psicológico es una capacidad que tienen las personas, lo cual les permite adaptarse a situaciones complejas, crear relaciones interpersonales adecuadas, controlar su entorno y estimular la autonomía.

Por otro lado, tenemos a la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1950), quién refiere que la parte más relevante y destacable en una organización es el factor humano. Brindando la importancia del estado de ánimo de los trabajadores en su desempeño laboral, así como la integración y el comportamiento social de los colaboradores.

Así como también la teoría general de la administración de Chiavenato(2005), centrándonos en la importancia entre el superior y los subordinados dentro de la organización. En cuanto a la teoría de las relaciones humanas, refiere que la comunicación que ocurre entre superiores y subordinados es un elemento crucial donde deben mantener una comunicación capaz de complementar sus necesidades y los superiores deben recibir de los subordinados un flujo de comunicación capaz de darles una idea de lo que ocurre.

Por el lado de desempeño laboral Berrocal (1994) refiere que es un sistema que está compuesto por un conjunto de elementos que permiten medir como los colaboradores aportan al cumplimiento de estándares solicitados por el puesto, de igual manera alineados a los objetivos organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipos y diseño de investigación:

La investigación es básica ya que permite hallar campos actuales de investigación y conocimientos. Su objetivo es recopilar datos de la realidad para fomentar el conocimiento científico, guiando así el hallazgo de leyes y principios (Sánchez, 2015).

Diseño de investigación: Se adecua a un diseño no experimental donde no se hace variar intencionalmente las variables, solo se observa los fenómenos dentro del entorno que se desenvuelve con el fin de poder analizarlos como lo señala Kerlinger (1979, p. 116). Es también transaccional, porque busca recopilar datos en un momento específico y único; y correlacional ya que el estudio está dirigido a evaluar las relaciones que existen entre dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Bienestar psicológico

Definición conceptual: bienestar psicológico se le considera a una persona satisfecha con su vida sin angustia emocional ni impedimento psicológico (Casullo, 2002).

Definición operacional: se midió con la escala de bienestar psicológico BIEPS-A adaptado al Perú por Sergio Domínguez Lara

Dimensiones: establecen cuatro dimensiones: aceptación de sí mismo – control de situaciones (2,11y13), autonomía (4,9 y1), vínculos (5,7 y8) y proyectos (1,3,6 y 10).

Escala de medición: Está compuesto por 13 ítems y su nivel de medición es ordinal. La escala medición de es Likert. de: 1 = En desacuerdo, 2 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 3 = De acuerdo. Siendo todos los ítems directos.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Chiavenato (2000), desempeño se define como el comportamiento que observa un empleado o que está vinculado al logro de las metas organizacionales. De hecho, sostiene que hacer bien el trabajo es la fortaleza más importante de la organización.

Definición operacional: esta variable se midió con el cuestionario “Desempeño Laboral” del autor Daniel Montoya Meza (2016), que consta de 21 enunciados.

Dimensiones: orientación de resultados (ítems 1,2 y 3), calidad (4,5,6,7 y 8), relaciones interpersonales (9,10 y 11), Iniciativa (12,13,14 y 15), trabajo en equipo (16,17 y 18) y organización (19,20 y 21). Cabe mencionar que todos nuestros ítems son directos.

Escala de medición: se utilizó la escala ordinal porque las categorías de los datos se encuentran clasificadas y ordenadas de acuerdo con alguna característica especial que posean (Padilla, 2007). En tanto, para Ñaupas, et al. (2018) la clasificación tiene una jerarquía que respetar.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Cabe indicar que como población se define al conjunto que en su generalidad de elementos se desea investigar. López, et al. (2015).

Para esta investigación la población accesible fue dada por la jefa del área de Recursos Humanos, que está constituida por 310 colaboradores de ambos sexos, fluctúa el intervalo de edad que se da entre 20 a 60 años de una empresa que brinda servicio y asistencia vehicular, Lima metropolitana.

Muestra

Respecto a la muestra, Otzen y Manterola (2017) permite tamizar los casos accesibles para que acepten ser incluidos. Por ejemplo, entre los colaboradores que se encuentran activos en sus labores. No probabilístico por conveniencia

estudiada científicamente a partir de la cual se obtienen resultados válidos de la población estudiada.

Para ello se trabajó con una muestra de 206 colaboradores de la sede central que cumplen con los puestos de administrativos y operativo. Este tamaño mencionado es considerado como regular entre los rangos de muestras aceptables (Comrey & Lee, 1992).

Tabla 1

Descripción de los participantes (n=206)

<i>Variables</i>	<i>Grupos</i>	<i>Frecuencia</i> <i>(Fr)</i>	<i>Porcentaje</i> <i>(%)</i>
<i>Sexo</i>	<i>Hombre</i>	127	61.7%
	<i>Mujer</i>	79	38.3%
<i>Edad</i>	<i>20 - 39</i>	180	87.4%
	<i>40 - 60</i>	26	12.6%

En la tabla 1 se observa la descripción de los participantes, donde se indica la frecuencia y el porcentaje que existe en cuanto a las variables sexo y edad (hombre y mujer; 20 a 39 años y 40 a 60 años). La frecuencia en cuanto al sexo predomina en los hombres con 127 y su porcentaje es de 61.7%, mujeres 79, en cuanto al porcentaje 38.3% respectivamente. Así mismo la frecuencia prevalece en la edad de 20 a 39 años con el porcentaje de 87.4% y 40 a 60 años la cantidad es de 26 siendo el porcentaje de 12.6%.

Muestreo

Se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia siendo esta técnica que se emplea a la disponibilidad y acceso de las personas que pertenecen a la muestra (Hernández et al. 2014).

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que aceptan voluntariamente ser parte de la investigación, previa autorización consentida.
- Colaboradores de ambos sexos (hombre y mujer).
- Colaboradores que su estado laboral se encuentren activos en la empresa.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que en el momento estén de vacaciones.
- Colaboradores que se encuentren laborando en otra empresa.
- Colaboradores de otra sucursal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se trabajó con la técnica de encuesta.

Instrumentos:

Se trabajó con el cuestionario que está diseñado como un conjunto de preguntas cerradas o abiertas sobre una o más variables de medición y tiene una variedad de contextos, que incluyen entrevistas personales, telefónicas, virtuales y auto gestionadas Hernández. y Mendoza. (2018)

Ficha técnica de la variable 1: Bienestar psicológico

Nombre originario: Escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A).

Nombre: Casullo et al. (2002). - Argentina

Adaptación: Domínguez (2014) - Perú.

Finalidad: Evaluar el bienestar psicológico en adultos.

Forma de suministrar: personal o grupal.

Duración: 10 minutos.

Estructuración / áreas: (Consta de 13 ítems) Aceptación/control de situaciones, autonomía, vinculo sociales y proyectos.

Reseña Histórica

En la siguiente escala tiene un origen en Argentina y fue diseñada inspirándose en las teorías por Ryff Keyes (1995). El cuestionario consta de 13 preguntas que estudian el bienestar psicológico de forma general, teniendo una valoración directa que fluctúa entre los 13 y 39 puntos. Al mismo tiempo la escala detalla cuatro dimensiones específicas que son las siguientes: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Consigna de aplicación:

El presente instrumento está en base a la contestación de tipo Likert, que va a constar en tres alternativas (en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo).

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Validez:

Realizada en Argentina por Casullo et al. (2002), tuvieron como participantes a 359 personas mayores en un rango de edades que se da entre los 19 y 61 años, con el análisis factorial del cual se halló cuatro dimensiones que corresponde a la escala BIEPS – A (aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos).

Confiabilidad:

La escala sacó un valor de Alfa de Cronbach de 70 y de las dimensiones anoto los valores: aceptación/control de situaciones .46, autonomía .61, vínculos sociales .49 y proyectos 0.59 (Casullo et al., 2002).

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú, Domínguez (2014) pudo investigar los aspectos psicométricos de la escala antes de nombrarla, en 222 participantes de una universidad particular de Lima de la carrera de psicología, respecto al índice de confiabilidad total de la escala se halló un coeficiente de Alfa de Cronbach de .966 y la confiabilidad de 29 por otro lado las dimensiones de la escala arrojaron los siguientes valores: aceptación/control de situaciones .884, autonomía .836, vínculos sociales .871 y proyectos .908.

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio

Validez

Llevó a cabo la validez mediante la correlación Item– test, utilizando el índice de homogeneidad corregido (iHC), encontrando los valores por encima de .2 (Kine, 1998). Así mismo la prueba de KMO el cual permite analizar la adecuación muestral y saber si es aceptable realizar el análisis factorial para hallar la validez del constructo. En este estudio se obtuvo un puntaje de KMO de .775 y mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, el cual es de 615,258. Siendo significativa ($p < .05$).

Confiabilidad

Posee un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de .758 considerándose como aceptable (George y Mallery, 2003) y que nos dice que el Autotest Cisneros es una medida confiable.

Ficha técnica de la variable 2: Desempeño laboral

Nombre originario: Cuestionario de desempeño laboral

Nombre autores: Montoya Meza, Daniel Alfredo

Año: 2016

Origen: Lima - Perú

Administración: Personal o grupal

Tiempo: 15 minutos aproximadamente

Aplicación: Ambos sexos

Estructuración / áreas: (Consta de 21 ítems) Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Reseña histórica

Montoya (2016) por motivo de estudio, elaboró el cuestionario de desempeño laboral para la evaluación del personal PTS Perú, donde en la encuesta evalúa cómo se desarrolla este aspecto del desempeño en diversos campos dentro del ambiente laboral.

Consigna de aplicación

Antes del desarrollo de la evaluación, se les indica leer las instrucciones del cuestionario, asignando el marcador de forma imparcial, cada puntaje va a corresponder a un nivel que va de muy bajo a muy alto.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Validez

En relación con los valores que posee el instrumento de Montoya (2016), obtiene la validación del cuestionario por un juicio de 3 expertos a, donde obtiene un .83.

Confiabilidad

Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de .86.

Propiedades psicométricas de muestra de estudio

Validez

Se llevó la validez mediante la dimensión Item– test, utilizando el índice de homogeneidad corregido (iHC), encontrando los valores por encima de .2 (Kine, 1998). Así mismo la prueba de KMO el cual permite analizar la adecuación muestral y saber si es realizable el análisis factorial para hallar la validez del constructo. En el estudio se obtuvo un puntaje de KMO de .944 y mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, el cual es de 3547,262. Siendo significativa ($p < .05$).

Confiabilidad

Posee un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de .944 considerándose como excelente (George y Mallery, 2003) y que nos dice que el Autotest Cisneros es una medida confiable.

3.5 Procedimiento

En la presente investigación se comenzó seleccionando los instrumentos de medición, luego se le envió la solicitud de permiso a los autores correspondientes de cada cuestionario consiguiendo así su autorización de su uso para fines académicos, seguidamente se pasó a la realización del formulario en forma virtual en google drive para luego proseguir a pedir la autorización a la empresa

mediante un documento de la universidad y así distribuir los cuestionaron con todo los colaboradores, finalmente se elaboró la muestra de base de datos para la elaboración de análisis estadísticos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para poder adquirir la base de datos se realizó a través de hojas de cálculo de Microsoft Excel por otro lado el programa para exportar los datos estadísticos, la obtención de los análisis de datos, tablas, análisis de dimensiones, la significancia y la correlación de las variables de acuerdo a los objetivos propuestos se ha utilizado el programa SPSS estadistic 26.

Para poder correlacionar las variables con sus dimensiones, se realizó mediante la prueba de Rho Spearman, siendo una prueba paramétrica para lograr la distribución de la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) por otro lado tenemos la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 2

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov (n=206)

Kolmogorov - Smirnov	K-S	Media	Desviación estándar	Sig.
Bienestar Psicológico	.494	2.81	.397	.000
Desempeño Laboral	.517	2.86	.371	.000

En la tabla 2 se evidencia la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov por variables, donde observamos resultados inferiores a .05 que indica que la prueba no se ajusta a la distribución normal y debido a ello se utilizaron estadísticos no paramétricos.

3.7 Aspectos éticos

En la siguiente investigación no va a perjudicar a nadie y la intervención se dio de forma anónima con la aprobación informada, brindando un trato igualitario sin excepción.

Código de ética y deontología (2017), resalta la ética que tiene todo profesional, con la finalidad de no perjudicar a los partícipes de la investigación.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en su ART 24 toda la investigación realizada debe estar relacionada con el permiso del participante. Por lo tanto, hay un consentimiento sólido, en el que un componente voluntario de la encuesta se limita a menores y también los anuncios engañosos a mantener la atención psicológica (p.32).

Código nacional de integración científica, CONCYTEC (2019), garantiza que el investigador es consciente de los principios éticos y la transparencia de prácticas científicas. También se refiere a lo que cada comportamiento que carece de buenas prácticas ya sea a propósito o no que atente al desarrollo científico y tecnológico del país, desfavorecerá los trabajos de investigación así mismo y de otros investigadores, pudiendo atentar contra el prestigio institucional y su aporte científico

Helsinki, detalla que el propósito de todas las investigaciones es el siguiente: comprender la razón, el desarrollo y las consecuencias de los fenómenos. Quiere decir que en toda averiguación debe considerarse la vida, intimidad, moralidad y confidencialidad (Asociación Médica Mundial, Helsinki, 2013).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo - comparativo

Tabla 3

Análisis descriptivo - comparativo de bienestar psicológico según sexo (n=206)

	Sexo	n	rango promedio	suma de rangos	u de mann-whitney	Z	sig. asintótica (bilateral)
Bienestar psicológico	hombre	127	104.85	13315.50	4845.500	-.600	.549
	mujer	79	101.34	8005.50			
	total	206					

En la tabla 3 observamos que el Bienestar psicológico los hombres arrojan un rango promedio de 104.85 y las mujeres un rango promedio de 101.34. En base a la prueba de U de Mann-Whitney que arroja una significancia de .549 > a .05 por ello podemos determinar que el grado de Bienestar Psicológico, no hace distinción entre hombres y mujeres, es decir, es igual. Por lo tanto, no hay evidencias suficientes para comprobar nuestra hipótesis 3.

Tabla 4

Análisis descriptivo de desempeño laboral según sexo (n=206)

	Sexo	n	rango promedio	suma de rangos	u de mann-whitney	Z	p
Desempeño laboral	hombre	127	105.15	13354.50	4845.500	-.877	.380
	mujer	79	100.84	7966.50			
	total	206					

En la tabla 4 observamos que el Bienestar psicológico los hombres arrojan un rango promedio de 105.15 y las mujeres un rango promedio de 100.84.

En base a la prueba de U de Mann-Whitney que arroja una significancia de .380 > a .05 por ello podemos determinar que el grado de Desempeño Laboral, no hace distinción entre hombres y mujeres, es decir, es igual. Por lo tanto, no hay evidencias suficientes para comprobar nuestra hipótesis 4.

Tabla 5

Análisis descriptivo de bienestar psicológico según el rango de edad de 20 a 39 años entre 40 a 60 (n=206)

	Edad	n	rango promedio	suma de rangos	u de mann-whitney	z	p
Bienestar psicológico	20 a 39	180	102.90	18522.00	2232,000	-,555	.579
	40 a 60	26	107.65	2799.00			
	total	206					

En la tabla 5 observamos que el bienestar psicológico en cuanto a las edades de 20 a 39 años, posee el rango promedio de 102.90 y con respecto a las edades de 40 a 60 años, con el rango promedio de 107.65. En base a la prueba de U de Mann-Whitney que arroja una significancia de .549 > a .05 por ello podemos determinar que el grado de Bienestar Psicológico, no hace distinción entre las edades de 20 a 39 años y 40 a 60 años, es decir, es igual. Por lo tanto, no hay evidencias suficientes para comprobar nuestra hipótesis 5.

Tabla 6

Análisis descriptivo de desempeño laboral según el rango de edad de 20 a 39 años entre 40 a 60 (n=206)

	Edad	n	rango promedio	suma de rangos	u de mann-whitney	z	p
Desempeño laboral	20 a 39	180	103.32	18598.00	2308.000	-.196	.845
	40 a 60	26	104.73	2723.00			
	total	206					

En la tabla 6 observamos que el desempeño laboral en cuanto a las edades de 20 a 39 años, posee el rango promedio de 103.32 y con respecto a las edades de 40 a 60 años, con el rango promedio de 104.73. En base a la prueba de U de Mann-Whitney que arroja una significancia de $.845 > \alpha .05$ por ello podemos determinar que el grado de desempeño Laboral, no hace distinción entre las edades de 20 a 39 años y 40 a 60 años, es decir, es igual. Por lo tanto, no hay evidencias suficientes para comprobar nuestra hipótesis 6.

Análisis Inferencial

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables bienestar psicológico y desempeño laboral (n=206).

rho de spearman		bienestar psicológico	desempeño laboral
Bienestar psicológico	coeficiente de correlación sig.	1.000 .	.137 .050
Desempeño laboral	coeficiente de correlación sig.	.137 .050	1.000 .

En la tabla 7 se evidenció que la prueba estadística de rho Spearman demuestra una correlación positiva muy baja ($\rho = .137$, $p = .05$) entre las variables bienestar psicológico y desempeño laboral, por ello, se comprueba la hipótesis general, ante mayor bienestar psicológico, mejor desempeño laboral en colaboradores de una empresa de servicios vehiculares de Lima, 2021.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman entre bienestar psicológico con las dimensiones de desempeño laboral (n=206).

rho de spearman		bienestar psicológico	orientación de resultados	calidad	relaciones interpersonales	iniciativa	trabajo en equipo	organización
Bienestar psicológico	rho	1.000	.138*	.076	.131	.113	.170*	.110
	sig.	.	.048	.278	.061	.106	.014	.114
	r ²		.0190	.578	.0171	.0127	.0289	.0121

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 8 se evidencia que la prueba estadística de rho Spearman demuestra una correlación positiva muy baja entre Bienestar psicológico y las dimensiones de orientación de resultados, trabajo en equipo de la variable desempeño laboral (rho = ,138 – ,170) y significativa (p<.05), por ello, así mismo se demuestra que no hay correlación entre Bienestar psicológico y las dimensiones calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa y Organización (p>.05).

Tabla 9

Coefficiente de correlación de Spearman entre Desempeño laboral con las dimensiones de bienestar psicológico (n=206)

rho de spearman		desempeño laboral	aceptación/cont rol de situaciones	autonomía	vínculos sociales	proyectos
Desempeño laboral	rho	1.000	-.034	.240**	.060	.027
	sig.	.	.631	.000	.388	.697
	r ²		.1156	.0576	.36	.0729

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 9 se visualiza que mediante la prueba estadística de rho Spearman se obtuvo la correlación positiva baja entre la variable desempeño laboral y la dimensión Autonomía de bienestar psicológico (rho = .240) y significativa (p<.01). Sin embargo, se demuestra que no hay correlación entre desempeño laboral y las dimensiones calidad, Relaciones interpersonales, Iniciativa y Organización (p>.05).

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio aceptan que la hipótesis general evidencia la correlación directa significativa de bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa que brinda servicio y asistencia vehicular de Lima 2021. Así como también dentro de nuestras hipótesis específicas se obtuvo una correlación directa significativa entre el bienestar psicológico y algunas dimensiones de desempeño laboral, como orientación de resultado y trabajo en equipo. Al mismo tiempo se hayo la correlación directa significativa entre el desempeño laboral y la dimensión autonomía de bienestar psicológico.

Seguidamente, se discuten los resultados vinculados al estudio para establecer relaciones con trabajos previos ya mencionados, en los antecedentes antes expuestos.

En la presente investigación se demostró que la correlación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral de una empresa que brinda servicios y asistencia vehicular en Lima, tiene una correlación positiva muy baja ($\rho = .137$, $p = .05$), el cual permite afirmar que la correlación es significativa. Entonces se puede decir que, a mayor es el nivel de bienestar psicológico, habrá mayor posibilidad de alcanzar un buen desempeño laboral. Los frutos de la investigación son similares a los resultados de Cabrera y Rivera (2020), quienes demostraron que existía vínculo entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral, brindado la debida importancia de como el hecho de mantener un buen equilibrio emocional, ello puede contribuir positivamente en nuestra percepción hacia el trabajo o área laboral, de tal forma mejorando nuestro rendimiento.

Así mismo la relación de bienestar psicológico y dimensión de trabajo en equipo de la variable de desempeño laboral arrojó un coeficiente de correlación positiva muy baja ($\rho = .170$) y significativa ($p < .05$) lo que indica que, ante mayor sea la capacidad de trabajo en equipo, mayor es la posibilidad de que exista un buen nivel de bienestar psicológico. Los resultados son similares al estudio realizado por Agui (2019), quién mediante su estudio reconoce que la ausencia de una buena relación dentro del personal podría afectar el desarrollo del trabajo en equipo, hecho que dejará como consecuencia una serie de problemas. A razón de Por ello, la organización no puede funcionar correctamente si los procesos de

comunicación son deficientes, ya que habrá confusiones entre los empleados, lo cual afectaría el desempeño de los integrantes tanto en su desarrollo individual como grupal y, por ende, podría afectar el bienestar laboral.

Referente a la relación de desempeño laboral y dimensión de autonomía de la variable bienestar psicológico arroja un coeficiente de correlación positiva muy baja ($\rho = .240$) y significativa ($p < .01$) lo que indica que, ante mayor sea la capacidad de trabajo en equipo, mayor es la posibilidad de que exista un buen nivel de bienestar psicológico. Los resultados son similares al estudio realizado por Cabrera y Rivera (2020), quienes mediante su estudio presentaron en un 46,9% del personal administrativo representando altos niveles, en tanto que el 34,7% de estos sujetos refieren niveles moderados de autonomía; y, tan solo el 18,4% del personal manifestaron contar con niveles muy altos de autonomía. En esa medida, y siguiendo los postulados de Ryff (1989), es posible inferir que estos individuos se encuentran en la capacidad de desarrollar un grado de independencia y autosuficiencia, al igual que contar con la capacidad para elegir, tomar decisiones y realizar evaluaciones a partir de su criterio personal que le posibiliten hacer frente a las diferentes problemáticas que puedan surgir.

En resumen, se pudo comprobar estadísticamente la correlación entre las variables del presente estudio, tanto bienestar psicológico y desempeño laboral. Y algunos de sus dimensiones, se encuentran relacionadas de manera significativa con ambas variables. Los resultados conseguidos pueden ser utilizados como centro de comparación con otras investigaciones y conviene seguir el estudio de esta línea de investigación utilizando muestras más amplias y bajo otros contextos sociales.

Las limitaciones que se pudieron encontrar durante la realización de este estudio fueron la accesibilidad a los colaboradores, ya que debido a la pandemia provocada por la COVID-19, el personal administrativo realiza trabajo remoto y el personal de campo no suele encontrarse en las instalaciones de la empresa por lo que su trabajo lo requiere, por tanto, la evaluación se realiza mediante el correo electrónico. Y en su mayoría de los trabajadores no ocupan sus correos personales, puesto que tienen mayor uso de sus correos corporativos, sin embargo, tras persistir y brindarles un aplazamiento en el tiempo de entrega, se

logró recolectar la información solicitada de los colaboradores. Así mismo la muestra de estudio es no probabilística porque no se puede generalizar.

Por último, se propone brindar más información y talleres acerca la importancia del bienestar psicológico y su manera de cómo esta puede influir positivamente en el desempeño laboral. De igual manera se propone estrategias y prevención para el bienestar los colaboradores para obtener buenos resultados en su vida personal y en lo que respecta al estudio en su entorno laboral.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se estableció que, cuanto mayor sea el bienestar psicológico mejor será el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa que brinda servicio vehicular de Lima, obteniendo en la prueba estadística de rho Spearman una correlación positiva muy baja ($\rho = .137$, $p = .05$), con un tamaño de efecto pequeño .02.

SEGUNDA: Se observó una correlación positiva muy baja entre Bienestar psicológico y las dimensiones de orientación de resultados y trabajo en equipo de la variable desempeño laboral demostrada por una correlación de Spearman ($\rho = .138 - .170$) y significativa ($p < .05$), así mismo se demuestra que no hay correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y organización ($p > .05$).

TERCERA: Se presencia una correlación positiva baja entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa que brinda servicio vehicular de Lima, demostrado por una correlación de Spearman ($\rho = .240$) significativa ($p < .01$) sin embargo no se relaciona con calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y organización ($p > .05$).

CUARTA: Se determinó que en el bienestar psicológico no hace distinción entre hombres y mujeres, es decir, es similar ($.549 > a .05$). con un tamaño de efecto grande .3.

QUINTA: Se determinó que, en el desempeño laboral, no hace distinción entre hombres y mujeres, es decir, es similar ($.380 > a .05$), con un tamaño de efecto mediano .1.

SEXTA: En cuanto al bienestar psicológico, no se evidencio diferencias entre las edades de 20 a 39 años y 40 a 60 años. ($.579 > a .05$), con un tamaño de efecto grande .3.

SEPTIMA: En cuanto al desempeño laboral, no se halló diferencias entre las edades de 20 a 39 años y 40 a 60 años ($.845 > a .05$), con un tamaño de efecto mediano .7.

IV. RECOMENDACIONES

1. Transmitir los resultados de la investigación de tal forma para crear conciencia en organizaciones y/o empresas, de la importancia que es el sentirse bien emocionalmente, generando un ambiente laboral sano, para evitar a un corto o largo plazo consecuencias en el rendimiento laboral, puesto que ello impacta negativamente en el resultados y objetivos trazados.
2. Realizar capacitaciones de trabajo en equipo, orientación de resultados y autonomía, a los líderes o autoridades de las organizaciones, puesto que se ha demostrado que existe relación con el bienestar psicológico y desempeño laboral de los colaboradores. De tal forma concientizar la relevancia del bienestar emocional, optando por el desarrollo de una comunicación asertiva hacia sus subordinados, es decir a los colaboradores.
3. Ejecutar talleres psicológicos basados en la teoría positiva que fomenta el desarrollo de una mejor cultura organizacional que considere promover un bienestar saludable, potencializando las habilidades propias de los colaboradores, centrándose en sus capacidades de si mismos y lograr fortalecerlas.
4. Se recomienda al área de bienestar social en conjunto con el psicólogo de cada empresa, fomentar siempre el estar pendiente del bienestar psicológico de cada colaborador siendo este el motor principal para su buen desempeño laboral, teniendo presente que no solo el colaborador obtiene como beneficio mejorar su salud mental, sino también favorece a la organización obteniendo buenos resultados.
6. Promover futuras investigaciones, con un muestreo probabilístico permitiendo tener mayor alcance, así mismo realizarlo con diferentes poblaciones y características utilizando las variables de bienestar psicológico y desempeño laboral o variables similares.

V. REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Revista Gaceta Científica*, 6(4), 203–212.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Amado, M. (2018). *Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016*. [Tesis de grado, UCV] Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Bejarano, M. (2019), Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televio de lima metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología* Vol. 22 - N.º 2 - 2019, pp. 313 – 328.
doi: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431> .
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cabrera, C. & Rivera D. (2020). *Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* Volumen 39, número 2, 2020
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.>
- Çankir, B. y Şahin, S. (2018). *Psicología*. *Revista de la Universidad Hitit del Instituto de Ciencias Sociales*, 11(3), 2549-2560.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/606990>

Casullo, M. et al (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos aires, Argentina: Paidós. Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XVIII, 1, 2000.

Código de ética y deontología (2017) Colegio de Psicólogos del Perú, http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

CONCYTEC (2019), Código nacional de integración científica, <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridadcientifica.pdf>

García, T. Gastelo, L. (2021), *Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020.* [Tesis de licenciatura. UCV] Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. McGraw-HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A de C.V .

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-145626096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Manjarrez, N. Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 12 de octubre de 2021. <http://scielo.sld.cu/scielo.php>

Matalinares, M. Díaz, G. Raymundo, O. Baca, D. Uceda, J. & Yaringaño, J. (2016). Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de Lima y Huancayo. *Revista De Investigación En Psicología*, 19(2), 123–143.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i2.12894>

Mera, M. Bilbao, M. & Martínez, G. (2020). Discriminación, aculturación y bienestar psicológico en inmigrantes latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología*, 29(1).

Pérez, N. E. (2017). Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe - 2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/12704>

Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, núm. 87, pp. 79-101, 2019 Universidad EAN
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Olavarría L. (2019). *Salud mental: ¿Cuál es la importancia del bienestar psicológico en la actualidad?* RPP Noticias. Recuperado de <https://rpp.pe/vital/expertos/salud-mental-cual-es-la-importancia-del-bienestar-psicologico-en-la-actualidad-noticia-1216389>

Ryff, C. D. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), pp. 35-55. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1177/016502548901200102>

Seligman, M. y Carril, P. (2016). *Florecer: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. 1era Edición. Ciudad de México, México: Océano.

<http://www.oceano.mx/ficha-libro.aspx?id=14423>

Suarez, K. (2019), *Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, Agosto y Diciembre 2018*. [Tesis de licenciatura.USAT].Obtenido de repositorio de Tesis USAT

Tacca, D. Tacca, A. (2019) Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes de postgrado. *Revista de Investigacion Psicologica*, (21), 37-56. Recuperado en 12 de octubre de 2021.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322019000100004&lng=es&tlng=es.

Usman, A. (2017). El efecto del bienestar psicológico en el desempeño laboral de los empleados: comparación entre los empleados de organizaciones proyectadas y no proyectadas. *Revista de gestión empresarial y organizativa*, 6 (1), 1-5

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPOTESIS		VARIABLES E INDICADORES			MÉTODO
	General	General	Instrumentos	Dimensiones	Ítems	Tipo y diseño		
¿Qué correlación existe entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios de asistencia vehicular de Lima, 2021?	Establecer la correlación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios de asistencia vehicular de Lima, 2021.	Existe una relación directa significativa entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios de asistencia vehicular de Lima, 2021.	Variable 1 : Bienestar psicológico			Diseño No experimental y transversal Tipo Descriptivo-correlacional		
	Específico a) Establecer la relación entre el bienestar psicológico con las dimensiones de desempeño laboral. b) Determinar la relación entre el Desempeño laboral con las dimensiones de bienestar psicológico. c) Comparar el bienestar psicológico según sexo. d) Comparar el desempeño laboral según sexo. e) Comparar el bienestar psicológico según el rango de edad de 20 a 39 años versus 40 a 60. f) Comparar el desempeño laboral según el rango de edad de 20 a 39 años versus 40 a 60.	Específico a) Existe relación directa significativa entre el bienestar psicológico con las dimensiones del desempeño laboral. b) Existe relación directa significativa entre el desempeño laboral con las dimensiones de bienestar psicológico. c) Existe diferencia significativa de bienestar psicológico favorable al sexo mujer. d) Existe diferencia significativa de desempeño laboral favorable al sexo mujer. e) Existe diferencia significativa del bienestar psicológico favorable al rango de edad 40 a 60 años. f) Existe diferencia significativa del desempeño laboral favorable al rango de edad 40 a 60 años.	Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación/control de situaciones • Autonomía • Vínculos sociales • Proyectos 	2,11,13 4,9,12 5,7,8 1,3,6,10 Total Ítems: 13			
				Variable 2: Desempeño Laboral		Población - muestra Colaboradores de una empresa de servicios vehiculares de Lima. N° = 206		
			Cuestionario de desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de resultados • Calidad • Relaciones interpersonales • Iniciativa • Trabajo en equipo • Organización 	1,2,3 4,5,6,7,8 9,10,11 12,13,14,15 16,17,18 19,20,21 Total Ítems: 21			

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Bienestar psicológico	Bienestar psicológico hace referencia aquello que se le considera a una persona satisfecha con su vida sin angustia emocional ni impedimento psicológico (Casullo, 2002).	Para la variable mencionada lo mediremos con el instrumento que fue creado exclusivamente para determinar el bienestar psicológico en adultos (BIEPS-A) creado por Casullo et al. (2002) adaptado por Sergio Domínguez (2014) en Perú y consta de 13 ítems	aceptación de sí mismo – control de situaciones	Respetarse y valorarse así mismo. Autocontrol	2,11y13	Ordinal Tipo Likert	1 = En desacuerdo 2 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 = De acuerdo.
			autonomía	Pensamiento crítico, toma decisiones por sí mismo.	4,9 y 1		
			vínculos	Capacidad de establecer relaciones afectuosas o interpersonales.	5,7 y 8		
			proyectos	Capacidad de planificación Pensamiento con objetivos y metas	1,3,6 y 10		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2000), desempeño se va a definir como el comportamiento que observa un empleado o que está vinculado al logro de las metas organizacionales. De hecho, sostiene que hacer bien el trabajo es la fortaleza más importante de la organización.	Para la presente variable nos vamos a remontar al instrumento que fue ha sido creado para evaluar el desempeño de los trabajadores el cuestionario “Desempeño Laboral” del autor Daniel Montoya Meza (2016) que consta de 21 ítems.	orientación de resultados	Define sus metas, prioriza sus objetivos, cumplimiento de tareas	1,2 y 3	Ordinal Tipo Likert	1=Muy bajo 2=Bajo 3=Moderado 4=Alto 5=Muy alto
			calidad	Errores de trabajo, recursos, supervisión, profesionalismo y trato amable	4,5,6,7 y 8		
			relaciones interpersonales	Cortesía, orientación y conflictos	9,10 y 11		
			Iniciativa	Propuesta de nuevas ideas, asequible al cambio, anticipación de dificultades.	12,13,14 y 15		
			trabajo en equipo	Aptitud, identificación de objetivos y colaboración.	16,17 y 18		
			organización	Planificación, actividades y logro de metas	19,20 y 21		

Anexos 3: Instrumentos utilizados

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS – A)

Autores: Casullo et al. (2002)

Adaptación: Domínguez (2014)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

A= De Acuerdo	NN=Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	D=En Desacuerdo
---------------	-----------------------------------	-----------------

N.º	ENUNCIADO	A	NN	D
1	Sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	Hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor
Montoya (2016)

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Edad.....Sexo Grado de instrucción.....Ocupación de trabajo.....

INSTRUCCIONES:

1. Lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario.
2. Lea el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

Muy Bajo : 1 Desempeño laboral no aceptable. Bajo
: 2 Desempeño laboral regular.

Moderado : 3 Desempeño laboral bueno.

Alto : 4 Desempeño laboral muy bueno.
Muy Alto : 5 Desempeño laboral excelente.

Nº	ITEMS	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
		1	2	3	4	5	
1	Termina su trabajo oportunamente						
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda						
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo						
4	No comete errores en el trabajo						
5	Hace uso racional de los recursos						
6	No requiere de supervisión frecuente						
7	Se muestra profesional en el trabajo						
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato						
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						

10	Brinda una adecuada orientación a los clientes						
11	Evita los conflictos dentro del equipo						
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
13	Se muestra asequible al cambio						
14	Se anticipa a las dificultades						
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas						
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
18	Colabora con los demás para el logro de objetivos						
19	Planifica sus actividades						
20	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos						
21	Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:							

Anexos 4: Baremos de Escala Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)

Bienestar psicológico	
NIVEL	INTERVALO
Bajo	13--22
Medio	23--31
Alto	32--39

Baremos de Cuestionario Desempeño Laboral



Desempeño laboral	
NIVEL	INTERVALO
Bajo	21-49
Medio	50-77
Alto	78-105

Anexos 5: Formulario de Google drive

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad describir la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, valido para la obtención de licenciatura de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo.

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración aproximada de 15 minutos; si decide participar en este estudio, por favor responda con total sinceridad y sin obviar alguna pregunta. Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente sobre las preguntas de la escala o sobre la investigación puede hacérselo saber escribiendo a los siguientes correos: kely.tornero30@gmail.com, cinthya.lajoc@gmail.com o cvaldiviano@ucvvirtual.edu.pe

 **kely.tornero30@gmail.com** (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

***Obligatorio**

Acepto participar voluntariamente. *

Si

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_Hd0DrTyG9QSO9q2xZpssD0IXI EQeY_IM72v2vmK2wz54sA/viewform

Anexo 6: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	
Completar la siguiente información antes de completar los cuestionarios	
Generalidades	Respuestas
Sexo: Edad:	

Elaborado por:

Kely Patrick Tornero Marticorena

Cinthy Rossemery Lajo Castillo

Anexo 7: Carta de presentación para la empresa



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 24 de Agosto de 2021

CARTA INV. N° 0524-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres.
PACIFICO ASISTE SAC
AV. Santa María 307 Urb. La Aurora, Ate

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TORNERO MARTICORENA KELY PATRICK** con DNI N° **74946992**, con código de matrícula N° **7002695901** y Srta. **LAJO CASTILLO CINTHYA ROSSEMERY** con DNI N° **75713337**, con código de matrícula **7002695900** estudiantes de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA QUE BRINDA SERVICIOS Y ASISTENCIA VEHICULAR-LIMA,PERÚ**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Carta de autorización de Gerencia General de la empresa



Lima, 25 de Agosto del 2021
Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente expreso mi cordial saludo, brindando respuesta a su carta referente a la solicitud de autorización para desarrollar una investigación sobre **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA QUE BRINDA SERVICIOS Y ASISTENCIA VEHICULAR- LIMA, 2021"** Que realizarán las estudiantes, TORNERO MARTICORENA KELY PATRICK con DNI N° 74946992 y LAJO CASTILLO CINTHYA ROSSEMERY con DNI N° 75713337; para optar el título de Licenciada de Psicología.

Hemos evaluado y analizado la solicitud, por tanto, la empresa PACIFICO ASISTE autoriza la aplicación de su investigación en nuestra compañía, considerando que la información recopilada sea uso con fines educativos, reservando la integridad y confidencialidad de la organización. Tomando únicamente los datos como, edades, sexo y los resultados que se obtenga de los cuestionarios aplicados a los colaboradores.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

PACIFICO ASISTE
CHRISTOPHER ERICK MORI TORRES - LARA
GERENTE GENERAL

CHRISTOPHER ERICK MORI TORRES-LARA
GERENTE GENERAL

Anexo 9: Carta de solicitud de autorizacion del uso del instrumento “Escala Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)”



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0526-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Agosto de 2021

Autor:

- SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **TORNERO MARTICORENA KELLY PATRICK** con DNI N° **74946992**, con código de matrícula N° **7002695901** y Srta. **LAJO CASTILLO CINTHYA ROSSEMERY** con DNI N° **75713337**, con código de matrícula **7002695900**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA QUE BRINDA SERVICIOS Y ASISTENCIA VEHICULAR-LIMA,PERÚ"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10: Autorización del uso Instrumento “Escala Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)”


← 📧 ⚠️ 🗑️ 📧 ⌚ 📧 📧 ⋮ 1 de 1 < >

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO Recibidos x

 **Kely Tornero Marticorena** <kely.tornero30@gmail.com> vie, 30 jul. 15:20 ☆ ↶ ⋮
para sdominguezmpcs ▾

Estimado Dr Sergio;
Buenas tardes, es un gusto poder dirigirme a usted y así mismo esperando que se encuentre muy bien. Le saluda KELY PATRICK TORNERO MARTICORENA identificado con DNI 74946992, con el código de estudiante 7002695901, bachiller de la carrera de psicología. Actualmente estoy realizando una investigación con mi compañera CINTHYA ROSSEMERY LAJO CASTILLO con DNI 75713337, código de estudiante 7002695900, utilizando la variable BIENESTAR PSICOLÓGICO en la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. Y me gustaría si fuese posible nos pudiese otorgar el permiso para utilizar su instrumento adaptado de Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). El instrumento lo utilizaremos con fines académicos.

Quedo a la espera de su respuesta.
Saludos cordiales, Kely Tornero.

 **Sergio Dominguez** <sdominguezmpcs@gmail.com> mié, 4 ago. 00:45 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Estimada Kely, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene los baremos.

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
C.Ps.P. 18556
Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Anexo 11: Carta de solicitud de autorización del uso del instrumento “Cuestionario Desempeño Laboral”



Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia

CARTA N° 0525-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Agosto de 2021

Autor:

- **DANIEL ALFREDO MONTOYA MEZA**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **TORNERO MARTICORENA KELLY PATRICK** con DNI N° **74946992**, con código de matrícula N° **7002695901** y Srta. **LAJO CASTILLO CINTHYA ROSSEMERY** con DNI N° **75713337**, con código de matrícula **7002695900**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA QUE BRINDA SERVICIOS Y ASISTENCIA VEHICULAR-LIMA,PERÚ”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 12: Autorización del uso Instrumento “Cuestionario Desempeño Laboral”

The image shows a screenshot of a LinkedIn profile and a conversation thread. The profile is for Daniel Alfredo Montoya Meza, 1st degree, HR Business Partner - South America North West Area in The Church of Jesus Christ of Latter-day Saints, Peru. He has more than 500 contacts. The conversation thread shows a message from Kely Tornero Marticorena dated 30 JUL, asking for permission to use a labor performance questionnaire for academic purposes. Daniel Alfredo Montoya Meza responds on 23 AGO, saying "Claro que sí, con todo gusto".

LinkedIn Profile:

- Name:** Daniel Alfredo Montoya Meza ^{1er}
- Current Position:** HR Business Partner - South America North West Area in The Church of Jesus Christ of Latter-day Saints
- Location:** Perú · [Información de contacto](#)
- Connections:** Más de 500 contactos
- Buttons:** Enviar mensaje, Más

Conversation Thread:

30 JUL

Kely Tornero Marticorena · 15:32

Estimado Daniel, muy amable. Comentarle que es un gusto poder dirigirme a usted y así mismo esperando que se encuentre muy bien. Le saluda KELY PATRICK TORNERO MARTICORENA identificado con DNI 74946992, con el código de estudiante 7002695901, bachiller de la carrera de psicología. Actualmente estoy realizando una investigación con mi compañera CINTHYA ROSSEMERY LAJO CASTILLO con DNI 75713337, código de estudiante 7002695900, utilizando la variable DESEMPEÑO LABORAL en la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. Y me gustaría si fuese posible nos pudiese otorgar el permiso para utilizar su instrumento adaptado del cuestionario de Desempeño Laboral. El instrumento lo utilizaremos con fines académicos.

Quedo a la espera de su respuesta.

Daniel Alfredo Montoya Meza · 16:06

Claro que sí, con todo gusto

23 AGO

Kely Tornero Marticorena · 13:26

Muchas gracias

Anexo 13: Sintaxis del programa usado

```
FRECUENCIAS VARIABLES=EDAD SEXO  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=BIENESTAR_PSICOLOGICO  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS  
/M-W= BIENESTAR_PSICOLOGICO BY EDAD (1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS  
/M-W= DESENPEÑO_LABORAL BY EDAD (1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=BIENESTAR_PSICOLOGICO DESENPEÑO_LABORAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=BIENESTAR_PSICOLOGICO BY DESENPEÑO_LABORAL  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES=BIENESTAR_PSICOLOGICO BY  
ORIENTACION_DE_RESULTADOS CALIDAD  
RELACIONES_INTERPERSONALES
```

INICIATIVA TRABAJO_EN_EQUIPO ORGANIZACION
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.

Anexo 14: Declaración jurada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Kely Patrick Tornero Marticorena con DNI N° 74946992 domiciliado (a) en JR. RAMON VARGAS MACHUCA N° 350 URB. LOS FICUS, SANTA ANITA de nacionalidad Peruana.

Declaro bajo juramento que concluí mis estudios de pregrado en la universidad particular Alas Peruanas la misma que fue declarada **no licenciada** por la SUNEDU y cuento con todos los documentos para realizar el curso de titulación en la Universidad César Vallejo.

1, de Octubre del 2021

Firma del estudiante

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Cinthya Rossemery Lajo Castillo con DNI N° 75713337 domiciliado (a) en Av. Jose Gálvez Mz.23 Lt.28 San Antonio/Lurigancho Chosica de nacionalidad peruana

Declaro bajo juramento que concluí mis estudios de pregrado en la universidad particular Alas Peruanas la misma que fue declarada **no licenciada** por la SUNEDU y cuento con todos los documentos para realizar el curso de titulación en la Universidad César Vallejo.

1, de Octubre del 2021



Firma del estudiante

ANEXO 15: Certificación de conducta responsable en investigación (CRI) del CONCYTEC

5/9/2021 Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI



CONCYTEC
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA,
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

{<http://portal.concytec.gob.pe/>}
Bienvenido (a): CINTHYA ROSSEMERY LAJO CASTILLO



CTI
Vitae
Planes de Vida
Afines a la Ciencia y Tecnología
(antes CHINA)
(index.jsp)

Menú del usuario

NOVEDADES

- Línea de investigación principal: Se ha agregado la opción para seleccionar la línea

PERFIL

CINTHYA ROSSEMERY LAJO CASTILLO



 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 04/09/2021

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

Agregar foto Eliminar foto 

Resumen



Bienvenido (a): KELY PATRICK TORNERO MARTICORENA

Menú del usuario

Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

NOVEDADES

- Línea de investigación principal: Se ha agregado la opción para seleccionar la línea principal.

PERFIL

KELY PATRICK TORNERO MARTICORENA



Seleccionar archivo No se eligió archivo