



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores
profesionales de una empresa privada de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Rioja Carrión, Grace Stefani ([ORCID: 0000-0003-0684-8857](https://orcid.org/0000-0003-0684-8857))

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio ([ORCID: 0000-0003-3267-6980](https://orcid.org/0000-0003-3267-6980))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermana, que me enseñaron que todo es posible con esfuerzo. A mi hijo, quien quizá no entienda mis palabras hoy, pero cuando seas capaz, deseo que sepas que eres mi motivación día tras día para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios por su gran bendición y por permitirme hoy por hoy disfrutar de mis logros con mi familia.

A mi asesor, quien se esforzó por guiarme y ayudarme compartiendo su conocimiento en todo el proceso.

A todos aquellos que de alguna u otra manera me apoyaron a realizar la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre Bienestar psicológico y Desempeño laboral	19
Tabla 2. Relación entre Auto aceptación y Desempeño laboral	20
Tabla 3. Relación entre Relaciones positivas y Desempeño laboral	21
Tabla 4. Relación entre Dominio del entorno y Desempeño laboral	22
Tabla 5. Relación entre Autonomía y Desempeño laboral	23
Tabla 6. Relación entre Propósito de vida y Desempeño laboral	24
Tabla 7. Relación entre Crecimiento personal y Desempeño laboral	25
Tabla 8. Relación entre Productividad y Bienestar psicológico	26
Tabla 9. Relación entre Conocimiento y Bienestar psicológico	27
Tabla 10. Relación entre Compromiso y Bienestar psicológico	28
Tabla 11. Relación entre Liderazgo, Trabajo en equipo y Bienestar psicológico	29
Tabla 12. Relación entre el Manejo de estrés y Bienestar psicológico	30

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar si existe relación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima. De tipo básico, con diseño no experimental, transversal-correlacional. La población estuvo conformada de 83 trabajadores dedicados al rubro de petróleo y energía, de ambos sexos, de edades comprendidas entre 20 y 50 años, así mismo, se excluyó la etapa de muestra y muestreo porque se hizo necesario que toda la población forme parte de la investigación. Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados demostraron que existe una relación positiva y moderada ($p < 0.05$, $\rho = 0,611$) entre ambas variables, llegando a la conclusión que los trabajadores profesionales con adecuado bienestar psicológico aumentan su desempeño laboral, influyendo en el bienestar del personal como en el de la empresa originando que los colaboradores produzcan con mayor eficacia y generen mayores ganancias.

Palabras clave: Bienestar psicológico, Desempeño Laboral, trabajadores profesionales.

Abstract

The present study aimed to identify if there is a relationship between psychological well-being and job performance in professional workers of a private company in Lima. Basic type, with a non-experimental, cross-correlational design. The population consisted of 83 workers dedicated to the oil and energy industry, of both sexes, aged between 20 and 50 years, likewise, the sampling and sampling stage was excluded because it was necessary for the entire population to be part of the the investigation. The Ryff Psychological Well-being Scale and the Job Performance Questionnaire were applied. The results showed that there is a positive and moderate relationship ($p < 0.05$, $\rho = 0.611$) between both variables, reaching the conclusion that professional workers with adequate psychological well-being increase their job performance, influencing the well-being of staff as well as that of the company causing employees to produce more efficiently and generate higher profits.

Keywords: Psychological well-being, Work performance, professional workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente pasamos la mayoría de nuestro tiempo en el trabajo, y por el avance de la tecnología acompañada de mayor acceso a internet se nos ha permitido trabajar desde casa, que en muchas ocasiones puede generar problemas como estrés, depresión y ansiedad, puesto que las responsabilidades familiares y laborales se juntan, afectando nuestro bienestar psicológico. Por esta razón la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), indicó que la presión laboral de manera excesiva provoca estrés lo que puede afectar gravemente a los empleados como a la empresa, pues afecta al desempeño comercial. Además, afirmó que existen más de 300 millones de habitantes que padecen de depresión y más de 260 millones que padecen de ansiedad provocada por los problemas generados en el lugar de trabajo (OMS, 2017). Así mismo, la OMS (2019) aseguró que se pierden 1 billón de dólares anualmente a causa de los trastornos de depresión y ansiedad que afectan a la productividad.

Por ello, la OMS (2020), indicó que de acuerdo al contexto en el que vivimos, los profesionales manifiestan una sobrecarga laboral por lo que se identificó porcentajes elevados de depresión en un 50%, ansiedad en un 45% y finalmente de insomnio en un 34% en el país de China, y en Canadá el 47% de trabajadores indicaron requerir de asistencia psicológica. Así mismo, el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2018), indicó que en España más del 60% de trabajadores padecen de estrés laboral afectando su vitalidad psicológica y física, como también directamente a las empresas pues se reduce la competencia evidenciándose en los resultados.

Nuestro país no es ajeno a esta problemática, pues según el Ministerio de Salud (MINSAL, 2020), en el Perú una de las causas de estrés, es la incertidumbre laboral y económica, debido a ello se registran llamadas por este motivo de consulta en un 82.35% a la línea 113, siendo el 76.6% personas entre 26 y 59 años.

Así también, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020), aseguró que, de acuerdo a la coyuntura actual, muchos trabajadores atraviesan un periodo de indecisión laboral vinculada al estrés, ansiedad y depresión, por lo que existen mayor número de accidentes en el lugar de trabajo. Igualmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), mencionó que el estrés laboral junto con las

largas jornadas de trabajo y las enfermedades que se relacionan dan como resultado 374 millones de muertes al año.

Por ello, fue conveniente realizar esta investigación acerca del bienestar psicológico, pues resulta de suma importancia ya que tiene relación con el bien físico y mental, y fue de gran interés saber si el estado en que se encuentra una persona se relaciona con su conducta y por ende con su desempeño laboral, siendo los trabajadores de Lima una población en constante cambio en el área de trabajo.

Por todo lo anteriormente señalado se formuló la siguiente pregunta ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021?

Así mismo, el presente estudio expresó una justificación teórica ya que contó con las menciones de diferentes autores que aportaron información esencial acerca de investigaciones anteriores que sirvieron de base para el estudio. Igualmente presentó una justificación práctica, en razón de que los resultados del estudio permitirán que se tenga en cuenta el bienestar psicológico de los trabajadores para un adecuado desempeño laboral como mejora para generar altos índices de producción que favorezca a la empresa. También mantuvo una justificación metodológica, ya que, para llevar a cabo la investigación, se usaron técnicas de evaluación y recolección de datos, que relacionaron ambas variables otorgando veracidad al tema de estudio, y finalmente una justificación social, en vista que esta investigación será de gran aporte para la mejoría de las empresas, mediante la comprensión del bienestar psicológico y la relación con el desempeño laboral lo que podrá permitir el éxito organizacional.

Por consiguiente, se formuló el siguiente objetivo general: Identificar si existe relación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Como objetivos específicos se plantearon:

Identificar si existe relación entre la auto aceptación y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre la productividad y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el conocimiento y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el compromiso y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el liderazgo, trabajo en equipo y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

Identificar si existe relación entre el manejo de estrés y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

En este sentido, se presentó como hipótesis general: Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Saldaña et al. (2020), efectuaron un estudio en Jalisco – México, acerca del *bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales*, donde tuvieron como finalidad: analizar la relación entre las variables, para ello contaron con una población compuesta por 121 trabajadores que se dividieron en 61 varones y 77 mujeres de edades comprendidas entre los 50 y 60 años. Mediante la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, el FRPS (NOM – 035 – STPS) y el Cuestionario de Desequilibrio recompensa – esfuerzo de Shackelton et al. en su adaptación española, obtuvieron los siguientes resultados: el bienestar psicológico se relaciona inversamente con factores de riesgo a un nivel bajo ($\rho = -.217$; $p < .05$), sin embargo, no se encontró relación entre estrés y bienestar psicológico ($\rho = -.132$; $p > .05$). Concluyeron que los factores psicosociales son importantes para evitar el estrés laboral y conservar el bienestar psicológico en los colaboradores.

Ramos et al. (2020), ejecutaron una investigación en Colombia sobre el *bienestar psicológico y satisfacción laboral*, planteándose como objetivo hallar la relación entre las variables de análisis, para ello necesitaron de la participación de 147 colaboradores administrativos entre varones y mujeres, para llevar a cabo la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394, por lo que corroboraron que ambas variables se relacionan a un nivel bajo ($\rho = 0.34$; $p < .05$), llegando a la conclusión que una adecuada satisfacción laboral puede desencadenar un mayor bienestar psicológico.

Fonseca y Cruz (2019), en su investigación *bienestar subjetivo y compromiso hacia la organización* en México, se plantearon determinar la relación de ambas variables en la población de estudio. Fue realizado con apoyo de 230 trabajadores de una organización educativa siendo el 51% mujeres y 49% varones, a través de la aplicación del instrumento de Compromiso Organizacional y el Módulo básico del Bienestar Autorreportado (BIARE), obtuvieron como resultado que existe una relación positiva muy baja entre las variables ($\rho = 0.172$), concluyendo que ante un incremento del compromiso organizacional se genera un incremento en el bienestar subjetivo de los trabajadores, dentro del contexto laboral en el cual se desenvuelven.

Adalí (2019), efectuó un estudio sobre *estrés laboral y el impacto en la satisfacción laboral* en Guatemala, teniendo como finalidad analizar la relación entre ambas variables, contó con la participación de 147 personas pertenecientes a las plantas empacadoras de la costa sur y mediante la aplicación de la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala General de Satisfacción, obtuvo como resultados una relación positiva moderada ($\rho = 0.674$), sin embargo se halló a nivel de porcentaje que los colaboradores se encuentran muy satisfechos en un 64% y el 43% presentan niveles intermedios y altos de estrés. Por ello, concluyó que los niveles de estrés no influyen en la satisfacción laboral.

Chiang et al. (2018), llevaron a cabo un estudio sobre *satisfacción laboral y estrés* en Chile. Tuvieron como objetivo analizar la relación entre ambas variables en 184 trabajadores de una institución. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario compuesto por preguntas cerradas y el cuestionario de contenido del trabajo (JCQ), por lo que obtuvieron como resultados que todos los grupos de trabajo se encuentran en un nivel bajo con respecto al estrés y presentan poca búsqueda del bienestar psicológico, y con respecto a la relación entre variables hallaron un nivel bajo ($\rho = 0.330$; $p < .05$), llegando a la conclusión que, a mayor satisfacción laboral y control sobre el trabajo, se disminuye la percepción de estrés.

Asencio (2020), realizó una investigación sobre la *influencia del clima organizacional en el desempeño laboral* en Cajamarca en el 2018. Se planteó como objetivo el determinar dicha influencia en 50 colaboradores de ambos sexos de una Institución Pública, específicamente del área de administración y finanzas. A través de la aplicación de un cuestionario conformado por 24 preguntas para analizar el clima laboral y 24 para el desempeño laboral, tuvo como resultados una correlación positiva y moderada ($\rho = 0.602$; $p < .05$). Llegó a la conclusión que existe una influencia positiva del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

Agui (2019), realizó una investigación acerca de *bienestar y desempeño laboral* en Huánuco, y como objetivo general se planteó analizar la relación de ambas variables en trabajadores públicos de una institución, siendo 71 trabajadores en total entre varones y mujeres, para ello se aplicaron dos cuestionarios que evaluaron el bienestar y desempeño laboral con el fin de recolectar los datos. Obtuvo como resultado que el 96.7% tuvieron un desempeño medio y el 63.3% un bienestar alto, así mismo hubo una relación alta entre el bienestar y las

dimensiones, confiabilidad ($\rho = 0.562$; $p < .05$) e innovación y creatividad ($\rho = 0.703$; $p < .05$) del desempeño laboral. Llegó a la conclusión que se requiere elevar el desempeño y por ende el bienestar de los colaboradores.

Silva et al. (2018), realizaron una investigación, en donde las variables de estudio fueron *clima organizacional y desempeño laboral*. El estudio se llevó a cabo en la región San Martín, teniendo como finalidad hallar la existencia de una relación entre ambas variables. La población fue conformada por 75 trabajadores de la municipalidad distrital de Morales y mediante la aplicación de una encuesta, los resultados evidenciaron una relación fuerte ya que se presentan similares porcentajes a un nivel regular entre clima organizacional (37.38%) y desempeño laboral (34.02%), por lo que llegó a la conclusión de que el mantenimiento de un buen clima organizacional mejora el desempeño laboral.

García (2018), llevó a cabo una investigación acerca de *bienestar psicológico y compromiso organizacional* en Lima. Mediante su objetivo de determinar la relación entre ambas variables, con la participación de 100 trabajadores de ambos sexos pertenecientes a una empresa privada, aplicó 2 instrumentos: Escala de Bienestar Psicológico para adultos (Bieps- A) y el Cuestionario sobre compromiso organizacional, obteniendo como resultado una relación moderada ($\rho = 0,426$ y $p = 0,000$) entre las variables. Llegó a la conclusión que en los colaboradores de esta empresa si existe una relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional.

Vizcarra (2017), en su estudio acerca de *liderazgo y trabajo en equipo* en colaboradores de una empresa privada de Lima, tuvo como objetivo el determinar la relación entre ambas variables. Con la participación de 70 trabajadores se aplicaron encuestas con el fin de obtener información detallada para la investigación, logrando obtener como resultado una relación positiva y alta ($\rho = 0,824$ y $p = 0,000$), aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existen relaciones positivas entre los diferentes tipos de liderazgo con el trabajo en equipo de los empleados.

En cuanto a los temas relacionados dentro de la investigación, Martin Seligman (citado por Contreras & Esguerra, 2006), planteó una forma diferente de percibir a la psicología, denominándose como Psicología Positiva. Su enfoque estuvo centrado en enmendar los errores, pero también destacar y desarrollar

mayores virtudes en cada individuo, teniendo como principio básico que obtener la excelencia personal es tan real como lo son las enfermedades y trastornos psicológicos (Domínguez & Ibarra, 2017).

Así también, Seligman indicó que la Psicología Positiva se ha conceptualizado como el estudio científico de aquellas vivencias buenas, rasgos personales positivos como las fortalezas y virtudes, todo ello hacia la búsqueda de lo extraordinario. A partir de ello se inició el interés por el estudio acerca del bienestar del individuo.

En suma, el concepto de bienestar estuvo estrechamente unido al presente y al futuro ya que hace referencia a la obtención de bienes, por lo que ello llega a formar parte de la satisfacción para la persona a nivel laboral, familiar, salud, condiciones de vida, relación interpersonal, relación sexual y afectiva con la pareja sentimental. Todo esto surgió desde una conexión entre el sujeto y su círculo social, donde se desenvuelve, y también de las condiciones materiales y sociales de donde el ser humano obtiene oportunidades para su propia realización (García & Gonzales, 2000).

Por ello Seligman (2016), propuso una Teoría de Bienestar, que es de libre elección con un modelo de 5 elementos: a) Emoción positiva: Consiste en buscar y desarrollar mayores emociones positivas para también combatir con todo lo negativo de la vida. Además, es la base de la teoría, b) Compromiso: Consiste en lograr un estado de armonía entre nuestras fortalezas y nosotros mismos con el fin de lograr lo óptimo, c) Sentido: Hace referencia a la búsqueda de lo que consideramos más grande que nosotros mismos, así pues, cada meta que logramos le otorgamos un significado mucho mayor, d) Logro: Significa buscar la realización personal en cada alcance de nuestras metas establecidas, e) Relaciones positivas: Fomentar y mejorar nuestras relaciones con las demás personas, puesto que mantener este tipo de relaciones favorece nuestra felicidad. Todos estos elementos deben contribuir al bienestar, definirse indiferentemente a los demás elementos y que sean buscados y cumplidos uno por uno, no en relación.

Para Keyes, et al. (citado por Romero et al., 2007), el bienestar ha sido estudiado a partir de dos tradiciones, siendo así el bienestar subjetivo parte de la tradición hedónica, mientras que el bienestar psicológico es parte de la tradición eudaimónica.

Es así que Navascués et al. (2016), mencionaron que desde el enfoque hedónico el bienestar se basa en la felicidad, en la búsqueda del placer para prevenir el dolor, mientras que desde el enfoque eudaimónico el bienestar está basado en el desarrollo del ser humano evidenciando su potencial y función psicológica positiva para llegar a la autorrealización.

Entonces Bermúdez et al. (2013), describieron que el enfoque eudaimónico refiere que la felicidad verdadera está en sí mismo, en todo aquello que tenemos, siendo virtudes y defectos, en el aprendizaje acerca de ello y en el aceptar convivir con las mismas; en consecuencia, el bienestar psicológico hace referencia a la madurez de las capacidades de cada individuo.

En referencia a nuestra primera variable, es bien entendido que el bienestar psicológico es sumamente importante para nuestra salud mental, siendo parte del desarrollo y crecimiento personal de cada uno de nosotros.

Para Carol Ryff, (citado por Mesa et al., 2019), el Bienestar Psicológico forma parte del esfuerzo que hacemos para crecer a nivel personal, mediante el alcance de metas marcadas por nosotros mismos, así también, este está influenciado por ciertos indicadores sociodemográficos, tales como la edad, sexo, estado civil, y educación, por ello se analizaron las siguientes dimensiones: auto aceptación, autonomía, dominio del ambiente, relaciones positivas, propósito de vida y crecimiento personal.

Por otro lado, Ryan y Deci (citado por Barrantes & Ureña, 2015), refirieron que el bienestar psicológico forma parte de aquellos aspectos que hacen posible la realización y desarrollo de cada persona, por lo mismo que se extiende hacia la afectividad propia y satisfacción con la vida.

Por ello, el bienestar psicológico es un término en donde se expresan los sentimientos positivos y los pensamientos constructivos de las personas acerca de si mismas, todo ello estará relacionado con las vivencias personales a nivel físico y psicosocial (García & Gonzales, 2000).

Así también, el bienestar psicológico fue definido por la OMS (citado por Vega & Camacho, 2019), como un estado en el cual, el individuo reconoce cuáles son sus capacidades para poder enfrentar las dificultades del día a día como trabajar de forma satisfactoria cumpliendo con los objetivos que se le presenten y también el esfuerzo de dar una aportación a la sociedad.

Entonces, el bienestar psicológico se definió como el nivel en que el ser humano evalúa su vida en relación a aspectos positivos, y que está vinculado a la aceptación sobre sí mismo, la satisfacción por logros obtenidos, capacidad de poseer vínculos psicosociales positivos, así mismo como tener determinación y autonomía, todo lo mencionado en el área laboral, material, y a través de las relaciones con las otras personas (Puebla et al., 2018).

En suma, Westerhof y Keyes (citado por Massone & Urquijo, 2014), manifestaron que el bienestar psicológico debe formar parte de los criterios diagnósticos de salud mental, pues consideran que cada persona puede hacer lo que desee hacer, convirtiéndose esto en parte de su salud a nivel general y por otro lado la valoración sobre lo afectivo y cognitivo forma parte de la concepción de bienestar.

Es así, que se tuvo en cuenta que el bienestar psicológico es reconocido como una situación en la cual la persona será capaz de desarrollar habilidades que le permitan afrontar las situaciones de estrés, trabajo productivo y contribución positiva a la comunidad. Así mismo, al hablar de bienestar psicológico, es necesario mencionar el sentirse bien a nivel general, como enfrentar de manera madura y realista los problemas del día a día, así como también poseer un buen manejo a nivel social, tener la capacidad de trascender, tener un propósito de vida e incluso poseer un estado de salud físico óptimo. En pocas palabras el bienestar psicológico involucra conductas que estén relacionadas con la salud a nivel general que conllevarán a la persona a funcionar de manera positiva de acuerdo a sus deseos y necesidades.

Es así que, Carol Ryff en 1995 (citado por Véliz, 2012), creó un modelo multidimensional para el bienestar psicológico. En primera la auto aceptación que evalúa el hecho que el ser humano se sienta bien consigo mismo, hace referencia al hecho que la persona manifieste una aceptación positiva frente a sí y se acepte a nivel general. En segunda, las relaciones positivas con los demás, donde el hecho de querer a otra persona demuestra una capacidad madura que forma parte de su bienestar y salud mental. En tercera, dominio del entorno, que alude a la capacidad de los sujetos para ser parte de entornos positivos, 8por lo que el individuo se sentiría con una mayor habilidad para influir en el entorno en el que se encuentre. Cuarta, la autonomía, que habla de que la persona es responsable de su ser

individualmente en las circunstancias en las cuales se encuentre, y así pueda tolerar las presiones del mismo y actuar de acuerdo a lo que se le presente. Quinta, el propósito en la vida, en donde la persona debe tener metas realistas, y defina las capacidades que debe desarrollar para alcanzar sus objetivos de vida. Sexta y última, el crecimiento personal, que refiere que la persona es apta para desarrollar su máximo potencial para crecer como ser humano en todos sus niveles o áreas.

En relación a la segunda variable, las organizaciones siempre están en un cambio constante lo que los lleva a tener empleados de suma competitividad para lograr alcanzar el éxito. Por ello, uno de los aspectos que requieren realizar es una evaluación de desempeño laboral.

Para Pedraza et al. (2010), la base de toda empresa que requiere llegar al éxito es el desempeño de sus colaboradores, siendo importante para los gerentes de recursos humanos evaluar aquellos factores medibles y mejorables para su organización. Es así que conceptualiza al desempeño laboral como aquellos actos o conductas que realizan las personas para alcanzar objetivos laborales y que a su vez son comparados con cada individuo para poder medir el nivel de cada uno. El desempeño puede ser positivo o negativo y va a depender de las propias características del ser humano en relación a su desenvolvimiento dentro del área.

Por otro lado, Alveiro (2009), mencionó que el desempeño laboral es aquel proceso en donde se realiza una retroalimentación por medio de un líder que fije un acompañamiento continuo para su colaborador, el cual permite que exista una participación constante para que este pueda aprender y mejorar en pro a alcanzar las metas y por ende el éxito organizacional.

Además, Guartán et al. (2019), indicaron que el desempeño laboral puede darse por medio de una evaluación ya sea sistematizada o de acuerdo al aprendizaje que tenga la persona en base a sus experiencias laborales, ambas miden las capacidades que tienen los individuos para llevar al éxito a la organización.

En síntesis, el desempeño laboral fue entendido para Terán y Lorenzo (2011), como el conjunto de diferentes acciones que realizan los empleados o colaboradores que están dirigidos al cumplimiento de objetivos empresariales dentro de un determinado periodo de tiempo y que están establecidos en alguna

unidad de medida que definan cómo deben ser realizadas las actividades para el alcance de las metas laborales.

En tanto, la evaluación de desempeño, es un método importante para el área de recursos humanos, pues su finalidad es mejorar los resultados que tenga la empresa, por ello los supervisores o jefes están atentos al desempeño de funciones de sus empleados. Además, para Soares et al. (2019), la evaluación de desempeño puede organizar los perfiles profesionales en cuanto a competencias cognitivas, de procedimiento y actitudes.

Así también, Gonzáles (2017), manifestó que este método permite entregar información a los empleados como retroalimentación con el fin de que estos potencien su nivel de desempeño a través de la identificación de sus características positivas y negativas.

Así mismo, existen métodos de evaluación de acuerdo a los sectores, es así que para el empresarial existen los siguientes: 1. *Sistema de evaluación cualitativa*; realizada por uno o dos supervisores donde las puntuaciones son subjetivas y existe una retroalimentación formal. 2. *Sistema de evaluación cuantitativa*; las puntuaciones son objetivas mediante evaluación de criterios a través de fórmulas, y existe una retroalimentación no formal. 3. *El 360° Feedback Premium*; este método está constituido por varias puntuaciones que son dadas por los jefes, pares, subordinados, proveedores y clientes, es decir, se da a través de una evaluación total y así se evita las subjetividades, y existe también una retroalimentación entre los evaluadores y evaluados (Matabanchoy et al., 2019).

En suma, se evaluaron los siguientes criterios que actúan como dimensiones del desempeño laboral: a) *Productividad*: se definió como el efecto de todas aquellas acciones dirigidas al cumplimiento de objetivos laborales con efectividad (López, 2016). b) *Conocimiento*: se definió como una competencia adquirida y que puede generar comportamientos positivos, así mismo, este puede tener origen a través de estudios formales, informales o a base de la experiencia, siendo también uno de los criterios más importantes a tener en cuenta al momento de elegir a un candidato para un puesto (Alles, 2017). c) *Compromiso*: fue conceptualizado por Neves et al. (2018), como un criterio multidimensional, ya que está asociado a un estado psicológico y afectivo, en relación a la permanencia y lealtad hacia la organización y que además puede influenciar en la productividad del empleado. d)

Liderazgo: Castillo et al. (2019), mencionó que el liderazgo es la influencia de un tipo hacia otro individuo o congregación de personas con la meta de motivar, apoyar y lograr que se cumplan ciertas metas planteadas. *e) Trabajo en equipo:* competencia que requiere de la contribución de varias personas para llevar a cabo funciones asignadas para lograr una meta en común, además, actualmente estos grupos están enfocados en mejorar eficiente y efectivamente la organización (Ayoví, 2019). *f) Manejo de estrés:* Chiang et al. (2018), manifestaron que el trabajo es una de las áreas donde mayor actividad realiza el ser humano por lo que es aquí donde también se produce el estrés, afectando al trabajador independientemente del tipo de trabajo, tipo de puesto laboral, tipo de empresa, etc., por ello mismo una persona debe tener la capacidad de adaptarse a las situaciones difíciles dentro del área organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación:

El presente estudio fue de tipo básico, pues se buscó que la investigación forme parte de un marco teórico con el objetivo de aumentar los conocimientos científicos (Sanca, 2011).

Diseño de investigación:

Este fue de diseño no experimental ya que no se manipularon ninguna de las variables del presente estudio, por lo que la finalidad fue observarlas en su contexto natural (Toro & Parra, 2006). Así mismo, fue transversal – correlacional, puesto que se buscó identificar si existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en un momento determinado (Ortiz, 2003).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Bienestar Psicológico

Definición Conceptual

Según Carol Ryff, El bienestar psicológico es un constructo que expresa el esfuerzo del ser humano acerca de sí mismo, está influenciado por indicadores sociodemográficos, como edad, sexo, estado civil, y educación (Mesa et al., 2019).

Definición Operacional

Se utilizó la definición dada por Carol Ryff en 1995 (citado por Véliz, 2012), que se mide a través de sus indicadores: *Auto aceptación*: valoración positiva de sí mismo y de las experiencias vividas, *Relaciones positivas*: capacidad de relacionarse con los demás satisfactoriamente, *Autonomía*: facultad de independencia, *Dominio del entorno*: capacidad de adaptación incluso ante situaciones difíciles de manejar, *Propósito en la vida*: capacidad de alcanzar objetivos y *Crecimiento personal*: desarrollo del máximo potencial a nivel personal.

Dimensiones

Auto aceptación, Relaciones positivas, Autonomía, Dominio del entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal.

Indicadores

Aceptación de la historia personal, influencia positiva de las amistades, libertad de expresar opiniones, adaptación en situaciones adversas, cumplimiento de objetivos, aprendizaje sobre sí mismo.

Escala de Medición

Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral está conformado por acciones que son observables y que lo realizan los colaboradores de una empresa con el fin de medir sus competencias y su nivel de productividad (Pedraza et al., 2010).

Definición Operacional

Medido a través de los siguientes indicadores: *Productividad*: conjunto de acciones para mejorar el rendimiento laboral, *Conocimiento*: habilidad aprendida en base a la experiencia que van acorde a los objetivos empresariales, *Compromiso*: vínculo entre el trabajador y la empresa, factor de lealtad, *Liderazgo*: capacidad de influenciar a un grupo de personas para realizar acciones con un fin común, *Trabajo en equipo*: personas con habilidades complementarias que permite el alcance de metas laborales y *Manejo de estrés*: capacidad para trabajar frente a situaciones adversas (Rioja, 2021).

Dimensiones

Productividad, Conocimiento, Compromiso, Liderazgo, Trabajo en equipo y Manejo de estrés.

Indicadores

Cumplimiento de funciones laborales, aprendizaje laboral, cumplimiento de normas organizacionales, motivación laboral, cumplimiento de funciones bajo presión.

Escala de Medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para este estudio la población estuvo conformada de 83 trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, dedicada al rubro de petróleo y energía, de ambos sexos, de edades comprendidas entre 20 y 50 años. Así mismo, se hizo necesario que toda la población forme parte de la investigación, por lo que se excluyó la etapa de muestra y muestreo. La población fue definida como un grupo accesible compuesto por personas, este también es un conjunto asequible y limitado (Arias et al., 2016).

Criterios de inclusión

- Profesionales administrativos, economistas, ingenieros de sistemas, contadores, psicólogos, ingenieros informáticos, abogados, etc.
- Profesionales de ambos sexos.
- Profesionales pertenecientes a una empresa privada de Lima, dedicada al rubro del petróleo y energía.
- Profesionales que laboren en la empresa durante el 2021.

Criterios de exclusión

- Profesionales que presenten licencia de descanso por enfermedad o maternidad.
- Profesionales que se nieguen a participar de la investigación.
- Profesionales que no completen el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La encuesta es una técnica formada por cuestionarios que se aplican a la población de estudio ya sea individual o grupal, con la finalidad de conseguir información específica de acuerdo a nuestros objetivos. (Quispe & Sánchez, 2011).

Instrumentos de recolección de datos

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Descripción: Creada por Carol Ryff en 1995 en Estados Unidos, cuya revisión se dio en 2004 y fue adaptada al español por Díaz et al. en el 2006 y adaptada en Perú por Pérez en el 2017. Su aplicación es individual y colectiva para personas entre 20 y 60 años de edad con el objetivo de determinar el bienestar psicológico mediante una escala a través de la aplicación de 35 ítems con una duración no más de 20 minutos. La escala evalúa indicadores positivos del bienestar psicológico, por ello esta puede ser aplicada en el ámbito clínico, organizacional y educativo.

Validez y Confiabilidad original: A través del análisis estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo una fiabilidad de 0,84, encontrando correlaciones de 0,94 en Auto aceptación, 0,98 en Relaciones positivas, 0,96 en Autonomía, 0,98 en Dominio, 0,92 en Crecimiento personal y 0,98 en Propósito en la vida.

Validez actual: Para la validez se trabajó con una muestra de 390 trabajadores de empresas industriales, y mediante estos datos se efectuó la validez de contenido V de Aiken dando como resultado que no fue necesario eliminar algún ítem, además de analizó la validez de constructo a través de la técnica de Kaiser – Meyer- Olkin obteniéndose como resultado un 0,914, lo cual indica que la prueba aplica para los datos estudiados.

Confiabilidad actual: Para medir la confiabilidad del instrumento se administró el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó 0,942 de fiabilidad, por lo tanto, se señala que el instrumento es confiable para ser administrado.

Cuestionario de Desempeño Laboral:

Descripción: Creada por Grace Rioja Carrión en el año 2020, Perú. Su aplicación es individual y colectiva para personas entre 20 y 50 años de edad con

el objetivo de determinar el desempeño laboral mediante indicadores que permitan analizar las actitudes de la persona dentro del área laboral a través de la aplicación de 13 ítems con una duración no más de 15 minutos.

Validez actual: Para la validez se trabajó con una muestra de 50 trabajadores profesionales de empresas privadas, y mediante estos datos se efectuó la validez de contenido V de Aiken a través de la revisión dada por 5 jueces psicólogos del área organizacional, dando como resultado que no fue necesario eliminar algún ítem, además se analizó la validez de constructo a través de la técnica de Kaiser – Meyer- Olkin donde se obtuvo como resultado un 0,857, lo cual indicó que la prueba aplica para los datos estudiados.

Confiabilidad actual: Para medir la confiabilidad del instrumento se administró el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó 0,906 de fiabilidad, por lo tanto, señaló que el instrumento es confiable para ser administrado.

3.5 Procedimiento

En dicha investigación se siguió el siguiente plan de trabajo: Se solicitó el permiso respectivo a los encargados para la participación de los trabajadores profesionales de la empresa privada de Lima, la cual aceptaron siempre y cuando no se utilizara el nombre de la empresa. Las aplicaciones de los instrumentos se darían en una fecha determinada, para evitar atrasos en las labores empresariales de los participantes. Cuando se iniciaron las aplicaciones hubo inconvenientes ya que la empresa pasaba por una etapa de despidos por lo que se aceleró el proceso, sin embargo, se llegó a reducir nuestra población porque se despidió a casi el 50% de colaboradores.

3.6 Método de análisis de datos

Se hizo uso del programa Excel para obtener la base de datos, luego las respuestas fueron procesadas a través del estadístico SPSS, para obtener resultados confiables. Primero se buscó analizar el tipo de distribución que tuvieron las variables, a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo que se tomó la decisión de utilizar el Coeficiente de correlación de Spearman lo que permitió hallar la relación entre Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral, mediante datos cuantificables. Finalmente se interpretaron y discutieron los

resultados para obtener conclusiones relacionadas a los objetivos de dicha investigación.

3.7 Aspectos éticos

La investigación estuvo alineada a los siguientes aspectos éticos:

a) Beneficencia; puesto que los encuestados serán beneficiados al establecer si existe relación puesto que esto mejoraría sus funciones como trabajadores, de igual manera la empresa se verá beneficiada en el desarrollo de sus objetivos. b) Autonomía; puesto que se respetó la independencia del participante mediante un consentimiento informado para validar su colaboración. c) No maleficencia; ya que no se buscó causar algún daño al participante, omitiendo cualquier acción que le perjudique, tomando en cuenta también salvaguardar la información que se brindó para el estudio. d) Justicia; se respetó a todos los participantes manteniendo la equidad y no discriminación, es decir se trató a todos por igual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Bienestar psicológico y Desempeño laboral

Correlaciones		
	Coeficiente de correlación	,611**
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 1, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,611, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mayor Bienestar Psicológico mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 2*Relación entre Auto aceptación y Desempeño laboral*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,583** ,000 83

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

En la Tabla 2, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,583, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mayor auto aceptación mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 3*Relación entre Relaciones positivas y Desempeño laboral*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,539**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 3, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,539, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mayores relaciones positivas mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 4*Relación entre Dominio del entorno y Desempeño laboral*

Correlaciones	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)
	N

,563**

,000

83

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

En la Tabla 4, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,563, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mayor dominio del entorno mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 5*Relación entre Autonomía y Desempeño laboral*

		Correlaciones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,265*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	83

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

En la Tabla 5, se observó un valor de significancia de 0,015 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,265, lo que indica una relación muy baja y directa, es decir, a mayor autonomía mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 6*Relación entre Propósito de vida y Desempeño laboral*

Correlaciones		
	Coefficiente de	,493**
Rho de	correlación	,000
Spearman	Sig. (bilateral)	83
	N	

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

En la Tabla 6, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,493, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mayor Propósito de vida mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 7*Relación entre Crecimiento personal y Desempeño laboral*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,374**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 7, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,374, lo que indica una relación muy baja y directa, es decir, a mayor Crecimiento personal mejor será el Desempeño Laboral, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 8*Relación entre Productividad y Bienestar psicológico*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,570**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 8, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,570, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mejor productividad mayor será el Bienestar psicológico, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 9*Relación entre Conocimiento y Bienestar psicológico*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,618**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 9, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,618, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mejor conocimiento mayor será el Bienestar psicológico, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 10*Relación entre Compromiso y Bienestar psicológico*

		Correlaciones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,532**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 10, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,532, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mejor compromiso mayor será el Bienestar psicológico, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 11*Relación entre Liderazgo, Trabajo en equipo y Bienestar psicológico*

Correlaciones	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)
	N

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

En la Tabla 11, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,528, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mejor Liderazgo y Trabajo en equipo mayor será el Bienestar psicológico, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

Tabla 12*Relación entre el Manejo de estrés y Bienestar psicológico*

		Correlaciones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

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

En la Tabla 12, se observó un valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,05, por lo que se evidenció que existe relación. El coeficiente de correlación es 0,592, lo que indica una relación moderada y directa, es decir, a mejor Manejo de estrés mayor será el Bienestar psicológico, en tal sentido se niega la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo general se halló que existe una relación positiva, moderada ($\rho = 0,611$) entre bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima. Este resultado es contrario al hallado por Agui (2019), quien tuvo como población de estudio a trabajadores públicos de una institución, por lo que se deduce que los resultados diferentes se debieron al contexto en el cual se desarrollaron los colaboradores en relación al cumplimiento de funciones laborales. En base a la teoría, según Ryff (citado por Mesa et al., 2019), el bienestar psicológico forma parte de aquel esfuerzo que realizan las personas para crecer a nivel personal. Así mismo, la OMS la define como un estado en el cual la persona debe reconocer sus capacidades para enfrentarse a la vida (Vega & Camacho, 2019). Y ante esta situación, Pedraza et al. (2010), manifiesta que el desempeño laboral son conductas que realizan las personas con la finalidad de alcanzar objetivos además que es la base de toda empresa que requiere llegar al éxito. En vista de los resultados hallados, se demuestra que los trabajadores profesionales con adecuado bienestar psicológico aumentan su desempeño laboral, influyendo tanto en el bienestar del personal como en el de la empresa ya que los colaboradores producirán con mayor eficacia, generando mayores ganancias.

En cuanto al primer objetivo específico se obtuvo una relación positiva y moderada ($\rho = 0,583$) entre auto aceptación y desempeño laboral. Sin embargo, en el estudio de Ramos et al. (2020), se mencionó la existencia de una relación positiva en un nivel bajo entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, esta diferencia pudo provenir de las características de la muestra, aunque en ambos casos las aplicaciones de los cuestionarios se dieron en trabajadores profesionales, las realidades de una y otra ciudad son diferentes. Por un lado, para Puebla et al. (2018), el nivel de bienestar psicológico está relacionado en cómo el ser humano evalúa los aspectos positivos de su vida vinculados con la aceptación sobre sí mismos. Por otro lado, para Terán y Lorenzo (2011), el desempeño laboral está conformado por acciones dirigidas al cumplimiento de objetivos que permiten que las actividades sean realizadas en un tiempo específico. Por ello, al encontrar una relación entre ambas variables, los trabajadores profesionales de esta empresa se

perciben como personas valiosas que merecen ser respetadas, teniendo en cuenta sus virtudes y defectos, propiciando su buen desempeño laboral.

Para el segundo objetivo específico se obtuvo una relación en un nivel moderado ($\rho = 0,539$), entre las relaciones positivas y el desempeño laboral. Este resultado es similar al encontrado por Asencio (2020), quien demostró que existe una relación moderada entre clima organizacional y desempeño laboral. Según García y Gonzales (2000), el ser humano obtiene oportunidades para su realización personal a través de las condiciones materiales y sociales que se van presentando a lo largo de su vida y que están relacionadas con las conexiones que ellos poseen con su círculo social. Así, también Seligman (2016), refiere que este tipo de relaciones favorecen a la felicidad de las personas. Por lo que los trabajadores de esta empresa privada evidenciaron poseer relaciones positivas, que influyeron en su desempeño laboral prósperamente, y que originaba su integración social, sintiéndose satisfechos con las interacciones que sostenían con los demás, recibiendo importante aprendizaje y apoyo de sus pares.

Respecto al tercer objetivo específico, se halló un nivel de relación moderada ($\rho = 0,563$), entre dominio del entorno y desempeño laboral. Silva et al. (2018) por su parte hallaron a través de su estudio que, de no presentarse un adecuado clima organizacional, el desempeño laboral se verá afectado negativamente, por lo que presentaron resultados en porcentajes a nivel regular entre ambas variables. Ryff en 1995 (citado por Véliz, 2012), mencionó que las personas que tengan la capacidad de dominar el entorno en el que se encuentran, tendrán mayor influencia sobre el entorno al que deseen pertenecer. Y Gonzáles (2017), mencionó que se requiere de una adecuada evaluación de desempeño, para que se pueda identificar de qué características carecen los empleados. Por ello, estos trabajadores profesionales demostraron capacidad para elegir y pertenecer a entornos que cumplan sus necesidades y den por satisfechas sus metas, logrando una influencia positiva en su desempeño laboral.

En relación al cuarto objetivo específico se obtuvo una relación positiva pero baja ($\rho = 0,265$), entre autonomía y desempeño laboral, siendo similar al resultado del estudio de Ramos et al. (2020), quienes, de acuerdo a lo obtenido, concluyeron que la existencia de una adecuada satisfacción laboral eleva el bienestar psicológico de quienes laboran en las empresas. Para Ryff cada persona es

responsable de sí, y de las soluciones que elija de acuerdo a las circunstancias en las que se encuentre, y que actuando paso a paso e individualmente podrá tolerar las presiones del ambiente. Así mismo, Puebla et al. (2018), mencionaron que la autonomía al formar parte de la evaluación que se hace el ser humano, se incluirá dentro del bienestar psicológico, por lo que dicha evaluación se debe realizar a nivel laboral, material y en relación al entorno en el cual se desenvuelven, para que así exista un análisis a nivel general en cuanto a todos los aspectos de la vida. Así mismo, Guartán et al. (2019), indica que el desempeño laboral al evaluarse de manera sistemática, se puede analizar en base a las experiencias laborales. Lo que significa que los trabajadores profesionales, poseen independencia eligiendo soluciones adecuadas de acuerdo a las situaciones en las que se encuentren, evaluando los aspectos de su vida a nivel general, y aprovechando sus experiencias para evitar cometer los mismos errores dentro de la organización laborando con mayor esfuerzo.

Por otro lado, en el quinto objetivo específico se evidenció una relación moderada ($\rho = 0,493$), entre propósito de vida y desempeño laboral. De igual manera, en el estudio que realizó Asencio (2020), se halló una relación moderada entre clima laboral y desempeño laboral. Estos resultados positivos se deberían a causa del desarrollo personal de cada individuo, generando un adecuado clima laboral. Para Navascués et al. (2016), el bienestar psicológico se basa en el desarrollo del ser humano en su máximo potencial para alcanzar la realización personal, a lo que se denomina propósito de vida, mientras que para Pedraza et al. (2010), el desempeño laboral está conformado por acciones que deben ser medibles y que puedan ser mejorables. Por consiguiente, los trabajadores profesionales manifestaron encontrarse acostumbrados a trazarse objetivos realistas y a generar acciones que les permitiera alcanzarlos, ello se sumó al desarrollo de su potencial de vida, influyendo positivamente en su desempeño laboral, donde también generaban habilidades para alcanzar las metas organizacionales.

En el sexto objetivo específico se halló una relación positiva pero baja ($\rho = 0,374$), entre crecimiento personal y desempeño laboral. Así mismo, Silva et al. (2018), en su estudio encontró una relación fuerte entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, estos resultados indicaron que la percepción

de pertenecer a un adecuado ambiente de trabajo contribuye a lograr metas fijadas a nivel personal. Es decir que buscar la realización o crecimiento personal está en el alcance de cada meta establecida por nosotros mismos, y que ello es definido como un logro en nuestras vidas (Seligman, 2016). En efecto, Terán y Lorenzo (2011), manifestaron que el desempeño laboral es el conjunto de acciones establecidas mediante una unidad de medida que permite a los trabajadores cumplirlas dentro de un determinado tiempo alcanzando las metas laborales. En tal sentido, se demostró que los trabajadores tienen la habilidad para aprender de sí mismos a nivel general y que ello les permitió aumentar su percepción con respecto a su vida y a lo que hacen, elevando su desempeño laboral.

En cuanto al séptimo objetivo específico, se obtuvo una relación moderada ($\rho = 0,570$), entre productividad y bienestar psicológico. De la misma forma, en el estudio de Agui (2019), se menciona que el 96.7% de los empleados se encontraron en un nivel de desempeño medio, por lo que la relación hallada fue de nivel alto. A esto, López (2016) mencionó, que la productividad se imparte a través de acciones dirigidas hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales obteniendo la eficacia que busca una empresa. Así también, Pedraza et al. (2010) refirió que las acciones o conductas que realizan los seres humanos son importantes para toda organización pues así los gerentes de recursos humanos pueden utilizarlo para una evaluación de desempeño. A todo ello se aseguró que el bienestar psicológico en los trabajadores, apoyó la capacidad de utilizar a conveniencia los recursos que se brindan en la empresa para aumentar eficaz y considerablemente la producción.

Para el octavo objetivo específico se halló una relación moderada ($\rho = 0.618$), entre conocimiento y bienestar psicológico. Asencio (2020), en su estudio encontró una relación moderada entre clima organizacional y desempeño laboral. Para Westerhof y Keyes (citado por Alles, 2017), la concepción de bienestar psicológico incluye tanto lo afectivo como lo cognitivo. Seguidamente, se entiende por conocimiento a todo aquello que adquieren los colaboradores a través de un método formal o por experiencia y que lo utilizan como una competencia adicional para elevar su desempeño laboral. En suma, Guartán et al. (2019), manifestó que una evaluación de desempeño también puede darse en base a las experiencias laborales que poseen los colaboradores, midiendo así capacidades que lleven al éxito a la empresa. Y así también organizar los perfiles profesionales en cuanto a

competencias tanto cognitivas como actitudinales (Soares et al., 2019). Por lo que el clima laboral es el resultado perceptual que poseen las personas de forma positiva, que ayuda a la obtención de mayor conocimiento en relación a lo laboral. Por consiguiente, los trabajadores de la empresa poseen conocimiento y lo utilizan con sus pares con el fin de aumentar el desempeño laboral, facilitando el bienestar psicológico.

De acuerdo al noveno objetivo específico se obtuvo una relación moderada ($\rho = 0,532$), entre compromiso y bienestar psicológico. Igualmente, García (2018), halló a través de su estudio que existe una relación positiva y moderada entre las mismas variables. Caso contrario ocurrió con el estudio de Fonseca y Cruz (2019), quienes hallaron una relación muy baja, esta comparación puede deberse a los diferentes instrumentos aplicados, así como también al ambiente en el que se llevó a cabo la investigación. Neves et al. (2018), refiere que el compromiso está basado en la permanencia y lealtad que tengan los empleados hacia la organización. Por otro lado, el compromiso para Seligman (2016), consiste en la búsqueda y desarrollo de lo positivo para evitar lo negativo. Todo ello generó un impacto en los trabajadores profesionales, ya que, al presentarse adecuados niveles de bienestar psicológico, se facilitó el sentido de compromiso hacia la empresa, por parte de sus colaboradores.

En referencia al décimo primero objetivo específico se halló una relación moderada ($\rho = 0,528$), entre liderazgo, trabajo en equipo y bienestar psicológico. Este resultado difiere del hallado por Vizcarra (2017), quien obtuvo una correlación alta en su estudio entre liderazgo y trabajo en equipo. Esto significa que las personas al influir sobre un individuo o un grupo de individuos generan una motivación para lograr un objetivo en común (Castillo et al., 2019). Según Ayoví (2019), se requiere de la contribución del grupo para mejorar en eficiencia y efectividad. Además, Ryan y Deci, mencionaron que el bienestar psicológico hace posible la autorrealización generando satisfacción con la vida (Barrantes y Ureña, 2015). Por consiguiente, la relación probada entre ambas variables se demuestra a través de la motivación que generan los trabajadores hacia sus compañeros de área para el logro de metas en común, aumentando el bienestar psicológico.

Finalmente, para el décimo segundo objetivo específico, se obtuvo como resultado una relación moderada ($\rho = 0,592$), entre manejo de estrés y bienestar

psicológico. Este resultado fue similar al hallado por Adalí (2019), quien al efectuar su estudio entre estrés laboral y el impacto en la satisfacción laboral encontró que los colaboradores en un 64% estaban muy satisfechos, concluyendo que los niveles de estrés presentes no influyeron en su desempeño. Sin embargo, en un estudio realizado por Chiang et al. (2018), se hallaron resultados diferentes, obteniendo niveles bajos de bienestar psicológico y estrés, igualmente en un estudio realizado por Saldaña et al. (2020), se pretendió establecer la relación entre bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales, demostrando que el bienestar psicológico se relaciona inversamente con factores de riesgo, pero no existe una relación con el estrés. Por ello, una persona debe poseer la capacidad de adaptarse a las situaciones difíciles siendo el área laboral una de las que mayor actividad requiere (Chiang et al., 2018). Y con respecto al bienestar psicológico la OMS (citado por Vega & Camacho, 2019), refirió que el individuo debe poseer capacidades para enfrentar dificultades del día a día. Por ello queda demostrado a través de los resultados hallados, que los trabajadores poseen mayor control sobre las situaciones adversas, presentando un idóneo bienestar psicológico.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se encontró que existe una relación positiva y moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, lo que implica que los trabajadores profesionales con adecuado bienestar psicológico aumentan su desempeño laboral, influyendo tanto en el bienestar del personal como en el de la empresa ya que los colaboradores producirán con mayor eficacia, generando mayores ganancias.

Segunda. Se halló una relación positiva y moderada entre la dimensión de auto aceptación y desempeño laboral, lo que significa que los trabajadores de dicha empresa se perciben como personas valiosas que merecen ser respetadas, teniendo en cuenta sus virtudes y defectos, propiciando su buen desempeño laboral.

Tercera. Se encontró una relación positiva y moderada entre la dimensión relaciones positivas y desempeño laboral, lo que representa la existencia de un próspero desempeño laboral a través de la integración social y satisfacción con los demás.

Cuarta. Se obtuvo una relación positiva y moderada entre la dimensión dominio del entorno y desempeño laboral, por lo que estos trabajadores mediante su capacidad para elegir pertenecer a entornos saludables lograron una influencia positiva en su desempeño.

Quinta. Se halló una relación positiva, sin embargo, muy baja entre la dimensión autonomía y desempeño laboral, por lo que la independencia que poseen los trabajadores se demuestra a través de la elección de soluciones enfocadas a resolver conflictos en relación a los aspectos de su vida en general, valiéndose de sus experiencias para evitar errores elevando su desempeño laboral.

Sexta. Se obtuvo una relación positiva y moderada entre la dimensión propósito de vida y desempeño laboral, esto hace referencia a la capacidad que presentan los trabajadores para trazarse objetivos y a su vez generar acciones para cumplirlos, influyendo positivamente en su desempeño laboral, donde también generan habilidades para alcanzar las metas organizacionales.

Séptima. Se obtuvo una relación positiva, pero muy baja entre la dimensión crecimiento personal y desempeño laboral en los trabajadores, lo que se

entiende como la habilidad para aprender de sí mismo, aumentando la percepción con respecto a la vida y a las acciones que se realicen, elevando el desempeño laboral.

Octava. Se obtuvo una relación positiva y moderada entre la dimensión productividad y bienestar psicológico, por lo que se concluye que el bienestar psicológico en los trabajadores, apoya la capacidad de utilizar a conveniencia los recursos que se brinden para aumentar eficaz y considerablemente la producción.

Novena. Se encontró una relación positiva y moderada entre la dimensión conocimiento y desempeño laboral, lo que supone que los trabajadores de la empresa poseen conocimiento que utilizan con sus pares con el fin de aumentar el desempeño laboral, facilitando el bienestar psicológico.

Décima. Se produjo una relación positiva y moderada entre la dimensión compromiso y bienestar psicológico, lo que significa que, presentando adecuados niveles de bienestar psicológico, se facilita el sentido de compromiso hacia la empresa, por parte de sus colaboradores.

Décima primera. Se originó una relación positiva y moderada entre la dimensión liderazgo, trabajo en equipo y bienestar psicológico en los trabajadores, por lo que se deduce que una persona al generar motivación en un grupo hace posible el cumplimiento de metas en común, favoreciendo al aumento del bienestar psicológico.

Décima segunda. Finalmente, se halló que una relación positiva y moderada entre la dimensión manejo de estrés y bienestar psicológico, por lo que se concluye que, las personas que poseen mayor control sobre las situaciones adversas presentan un idóneo bienestar psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Realizar estudios que incluyan diferentes variables sociodemográficas que pueden influir en el desempeño laboral de los trabajadores profesionales, tales como edad, estado civil, número de hijos, ingresos, etc., y que podrían variar los resultados en relación al bienestar psicológico.
- Segunda. Desarrollar y poner en práctica concursos basados en el cumplimiento de metas organizacionales, para que los trabajadores profesionales puedan ganar un reconocimiento, con el fin de incentivar su motivación y por ende su producción laboral.
- Tercera. Implementar y ejecutar dinámicas de integración laboral para generar el trabajo en equipo y lograr una relación positiva entre los colaboradores de la empresa, favoreciendo el bienestar psicológico.
- Cuarta. Realizar un seguimiento de las funciones que realizan los colaboradores, para generar influencia y confianza con el fin de incentivar la cooperación entre jefes y empleados, fomentando el cumplimiento de metas y aumentando el desempeño laboral.
- Quinta. Generar reuniones que incluyan a la familia directa de los trabajadores, ello servirá para conocer mejor a los empleados de la empresa, por lo que mientras más importancia se les demuestre mejor satisfechos se sentirán demostrándolo en un adecuado flujo laboral.
- Sexta. Establecer objetivos medibles, y viables, a través de los cuales los trabajadores entiendan que es lo que se requiere de ellos, puesto que el alcance de estos logrará una satisfacción en los colaboradores, logrando aumentar su bienestar psicológico.
- Séptima. Fomentar el desarrollo profesional de los colaboradores mediante capacitaciones o cursos que sean pagados por la propia empresa y que genere un beneficio tanto en el empleador como en sus empleados, permitiendo que aumente el desempeño.

Octava. Aplicar las normas organizacionales tanto a los de alto mando como a los empleados para promover la igualdad, y evitar que el colaborador se sienta tratado injustamente y ello afecte a su desempeño.

Novena. Gestionar adecuadamente las tareas o funciones de los trabajadores, teniendo flexibilidad en el tiempo asignado para no sobrecargar al colaborador, evitando la predisposición al estrés y condiciones negativas que afecten la salud y el bienestar del empleado.

Décima. Poner en práctica programas de vida saludable para los trabajadores de la empresa en donde se cuide la alimentación, el descanso y el ejercicio físico, para aumentar sus niveles de bienestar psicológico y desempeño laboral.

Décima primera. Realizar evaluaciones de desempeño anuales que promuevan la mejora continua, como también generar una retroalimentación señalando los errores y a su vez promoviendo soluciones de mejora, ello hará que los colaboradores se sienten en buen estado emocional.

Décima segunda. Permitir el teletrabajo, ya que el no tener que desplazarse hacia la oficina o comer fuera de casa implica un ahorro para el trabajador, además de evitar factores de estrés como el tráfico vehicular, esto influirá en su productividad laboral.

REFERENCIAS

- Adalí, S. (2019). *Estrés laboral y su impacto en la satisfacción de personal operativo de plantas empacadoras de la costa sur*. [tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional USAC. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_6145.pdf
- Agui, A. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huanuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203-212. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Alles, A. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, desarrollo de personas, evaluación de 360°*. (3.era ed.). México: Granica. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Desempe%C3%B1o+por+competencias:+Estrategia,+desarrollo+de+personas,+evaluaci%C3%B3n+de+360%C2%B0.&hl=es&sa=X&ved=2ah_UKEwiizemDwortAhXuE7kGHb_TC4AQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q=Desempe%C3%B1o%20por%20competencias%3A%20Estrategia%2C%20desarrollo%20de%20personas%2C%20evaluaci%C3%B3n%20de%20360%C2%B0.&f=false
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista científica "visión de futuro"*, 11(1), 1669-7634. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357935472005>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016).). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asencio, R. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución pública de Cajamarca en la unidad de administración y finanzas, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24304/Asencio%20Torres%2c%20Ayde%20Rosana.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Ayoví, J. (2019). Teamwork: Key to the success of organizations. *Revista Científica FIPCAEC*, 4 (10), 58-76. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>

- Barrantes, K. y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., Sanjuán, P. y Rueda, B. (2013). *Psicología de la personalidad*. Uned: Madrid. <https://books.google.com.pe/books?id=QEWwBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Psicolog%C3%ADa+de+la+personalidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjBy7T0s4rtAhVRlGkGHdX6B5AQ6AEwAnoECAYQAg#v=onepage&q=Psicolog%C3%ADa%20de%20la%20personalidad&f=false>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Positive psychology: a new perspective in psychology. *Diversitas*, 2(2), 311-319. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011
- Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Fonseca, J. & Cruz, C. (2019). The relationship of the subjective wellbeing of the workers with their commitment towards the organization. *Rev.CES PSICO*, 12(2), 126-140. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v12n2/2011-3080-cesp-12-02-126.pdf>
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional

UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, V. y Gonzales, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es.

Gonzales, J. (2017). Artículos de Evaluación del desempeño, Gestión del conocimiento, liderazgo, vínculos y controversias, cooperación científica – Tecnología y RSE. *Revista Gestión de las personas y Tecnología*, 10(28), 8-70. <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/PASAR-A-LINK.html>

Guartán, A. Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista digital Publisher*, 6(4), 13-26. [file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/lenovo/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062%20(3).pdf)

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Nivel medio de estrés según sexo y situación laboral*.

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p419/a2006/p02/&file=02018.p>
[X](#)

López, D. (2016). Fatores de qualidade que afetam a produtividade e competitividade de das micros, pequenas e medias empresas do setor industrial metalmecanico. *Entre Ciencia e Engenharia*, 10(20), 99-107.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-83672016000200014&lng=en&tlng

Massone, A. y Urquijo, S. (2014). Bienestar Psicológico en estudiantes de la Universidad Nacional de Mar de Plata, Argentina, según la edad y el género. *Salud & Sociedad*, 5(3), 274-280.

https://www.researchgate.net/publication/275351382_PSYCHOLOGICAL_WELL-BEING_OF_STUDENTS_IN_RELATION_TO_SEX_AND_GENDER_FROM_UNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_MAR_DEL_PLATA_ARGENTINA

- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176
- Mesa, M., Pérez, J., Nunes, C. & Menendez, S. (2019). Psychological well-being in non-dependent active elderly individuals and its relationship with self-esteem and self-efficacy. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(1), 115-124. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-81232019000100115&lng=en&nrm=iso
- Ministerio de Salud. (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020 – 2021 (En el contexto covid-19)*. Perú: Printed. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Navascués, A., Clavo, D. & Bombin, A. (2016). Effects of subjective and psychological well - being on the therapeutic outcomes at a day hospital. *Accion Psicologica*, 13(2), 143-156. <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/15818>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, e3021. <https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601#:~:text=Los%20accidentes%20labo>
- Organización Internacional de Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Día mundial de la salud mental 2017 - La salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental*. <https://www.who.int/es/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de la metodología de la investigación científica*. México: Limusa.
<https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&printsec=frontcover&dq=Diccionario+de+la+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjO76mHxortAhVEILkGHUzfAuEQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Diccionario%20de%20la%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.&f=false>
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%C3%A9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Predaza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Puebla, E., Avendaño, S. & Estrada, C. (2018). Descriptive study about psychological subjective well-being in southern Patagonian habitants. *Sophia Austral*, (22), 209-222. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-56052018000200209&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Quispe, D. y Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 10, 490-494.

[http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700009&lng=es.](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700009&lng=es)

- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica AVFT*, 39(2), 237-245.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_2_2020/16_salud.pdf
- Romero, A., Brustad, R. y 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.
<https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O. y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco – México. *Ciencias Sociales*, 26(1), 25-37.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/31308/32380>
- Sanca, M. (2011). Tipo de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 12, 621 – 624.
http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext
- Seligman, M. (2016). *Florecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. España: Océano Expres.
[https://books.google.com.pe/books?id=CMuLDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=\).+Florecer:+La+nueva+psicolog%C3%ADa+positiva+y+la+b%C3%BAqueda+del+bienestar.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwizrYrEsIrtAhW1LLkGHau7DdgQ6AEwAXoECAUQAq#v=onepage&q=\).%20Florecer%3A%20La%20nueva%20psicolog%C3%ADa%20positiva%20y%20la%20b%C3%BAqueda%20del%20bienestar.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CMuLDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=).+Florecer:+La+nueva+psicolog%C3%ADa+positiva+y+la+b%C3%BAqueda+del+bienestar.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwizrYrEsIrtAhW1LLkGHau7DdgQ6AEwAXoECAUQAq#v=onepage&q=).%20Florecer%3A%20La%20nueva%20psicolog%C3%ADa%20positiva%20y%20la%20b%C3%BAqueda%20del%20bienestar.&f=false)
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, Región San Martín. *Científica Institucional*, 10(1), 56-63.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/781/pdf/>

- Soares, M., Leal, L., Rodrigues, Z., Pedreschi, L. & Henriques, S. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 27, e3184. https://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/en_0104-1169-rlae-27-e3184.pdf
- Terán, O. y Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73718406007>
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Colombia: EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&printsec=frontcover&dq=M%C3%A9todo+y+conocimiento:+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiR3d3GxortAhXyGLkGHXE5D1cQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=M%C3%A9todo%20y%20conocimiento%3A%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.&f=false>
- Vega, C. y Camacho, E. (2019). *Autocuidado de la Salud*. (2.^a ed.). Mexico: El Manual Moderno. <https://books.google.com.pe/books?id=NR59DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Autocuidado+de+la+Salud.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiBIMzst4rtAhXUF7kGHbH2BbwQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=Autocuidado%20de%20la%20Salud.&f=false>
- Veliz, A. (2012). Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y su Estructura Factorial en Universitarios Chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143-163. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v28n3/2007-9621-au-28-03-56.pdf>
- Vizcarra, A. (2016). *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC*. Lima. 2016. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarr_a_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021?	Identificar si existe relación entre el bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.	Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.	<p>Variable 1: Bienestar Psicológico</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Población: La población estuvo conformada de 83 trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, dedicada al rubro de petróleo y energía, de ambos sexos, de edades comprendidas entre 20 y 50 años.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por toda la población</p>	<p>Tipo de investigación: Tipo básico</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal - correlacional</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuestas Bases de datos</p>
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
	<p>-Identificar si existe relación entre la auto aceptación y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral en trabajadores profesionales</p>			

	<p>de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre la productividad y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el conocimiento y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el compromiso y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p> <p>-Identificar si existe relación entre el liderazgo, trabajo en equipo y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una</p>			
--	---	--	--	--

	<p>empresa privada de Lima, 2021. -Identificar si existe relación entre el manejo de estrés y el bienestar psicológico en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021.</p>			
--	--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDIDA
Bienestar Psicológico	Según Carol Ryff; El bienestar psicológico es un constructo que expresa el esfuerzo del ser humano acerca de sí mismo, está influenciado por indicadores sociodemográficos, como edad, sexo, estado civil, y educación (Mesa et al., 2019)	Se mide a través de sus dimensiones: -Auto aceptación -Relaciones Positivas -Autonomía -Dominio del entorno -Propósito en la vida -Crecimiento personal	Auto aceptación	Aceptación de la historia personal	1, 7, 8, 11, 17, 25, 34	Ordinal
				Aceptación de defectos propios		
				Aceptación de virtudes propias		
				Aceptación positiva de uno mismo		
				Aceptación de cambio propio		
				Reconocimiento de la vida personal		
				Aceptación de la personalidad propia		
			Relaciones Positivas	Influencia positiva de las amistades	2, 12, 13, 16, 18, 31, 38	
				Confianza en las amistades		
				Duración de las amistades		
				Empatía con las personas en general		
				Cantidad de amistades		
				Dar confianza las amistades		
			Autonomía	Libertar de expresar opiniones	3, 5, 10, 18, 27	
				Confianza para expresar opiniones		
				Mantener las opiniones		
				Preocupación sobre lo que los demás piensan de uno mismo		
				Juicio sobre lo que se cree importante para uno mismo		

			Dominio del entorno	Reconocimiento de cambio a causa de la situación	6, 19, 22, 29, 32, 36, 39	
				Adaptación en situaciones adversas		
				Pensamiento negativo acerca de la vida		
				Pensamiento positivo acerca de la vida		
				Asumir las consecuencias de nuestras acciones		
				Organización adecuada de responsabilidades diarias		
				Capacidad de construir la propia vida		
			Propósito en la vida	Disfrute de planes a futuro	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35	
				Cumplimiento de objetivos		
				Planteamiento de objetivos		
				Satisfacción con los objetivos propuestos		
				Planteamiento de objetivos en presente y futuro		
				Satisfacción con el pasado y futuro		
				Cumplimiento de metas mediante acciones específicas		
			Determinación personal			
			Crecimiento personal	Aprendizaje sobre sí mismo	4, 24, 30, 36, 37	
				Pesimismo con uno mismo		
				Valoración personal		
				Desarrollo personal		
Aprendizaje personal						

Desempeño Laboral	“El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.” (Pedraza et al., 2010)	Se mide a través de sus dimensiones: -Productividad -Conocimiento -Compromiso -Liderazgo y Trabajo en equipo -Manejo de estrés	Productividad	Cumplimiento de funciones laborales	1, 2, 3	Ordinal
				Cumplimiento de funciones laborales dentro del tiempo indicado		
				Calidad del cumplimiento de funciones		
			Conocimiento	Cumplimiento de funciones por experiencia laboral	4,5,6	
				Aprendizaje laboral		
				Compartir conocimiento		
			Compromiso	Cumplimiento de normas organizacionales	7,8,9	
				Mantenimiento de recursos laborales		
				Cumplimiento de funciones sin supervisión		
			Liderazgo y Trabajo en equipo	Motivación laboral	10,11,12	
				Apoyo laboral		
				Cooperación laboral		
			Manejo de estrés	Cumplimiento de funciones bajo presión	13	

ANEXO 3: Escala de Bienestar Psicológico – Ficha Técnica

Nombre	: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
Autor	: Carol Ryff (1995)
Adaptación española	: Díaz, Darío; Rodríguez, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van, Dirk (2006)
Adaptación peruana	: Pérez Basilio, Madelinne Ana (2017)
Procedencia	: Estados Unidos
Administración	: Individual y Colectiva
Ámbito de aplicación	: entre 20 y 60 años de edad
Tiempo de aplicación	: 20 a 25 minutos

ANEXO 4: Cuestionario de la escala de Bienestar Psicológico de RYFF

Ítems	Totalmente de acuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
3. No tengo miedo a expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						
7. Reconozco que tengo defectos.						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final.						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13. Puedo confiar en mis amigos.						
14. Cuando cumplo una meta, me planteo otra.						
15. Mis relaciones amicales son duraderas.						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mi mismo que cambiaría.						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente.						
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles.						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						

21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
22. En general, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
23. Me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros tienen.						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino.						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
27. Mis amigos pueden confiar en mí.						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo.						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
34. Es importante tener amigos.						
35. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						

ANEXO 5: Cuestionario de Desempeño Laboral – Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor : Grace Rioja Carrión (2020)

Procedencia : Perú

Administración : Individual y Colectiva

Ámbito de aplicación : entre 20 y 65 años de edad

Tiempo de aplicación : 10 a 15 minutos

ANEXO 6: Cuestionario de Desempeño Laboral

Ítems	Muy por debajo de lo esperado	Debajo de lo esperado	Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Muy por encima de lo esperado
1. ¿Realiza y termina las funciones asignadas dentro de su área laboral?.					
2. ¿Cumple con el tiempo asignado para el cumplimiento de funciones?					
3. ¿Emplea estrategias innovadoras para el cumplimiento de objetivos?					
4. ¿Cumple con las funciones asignadas en base a su experiencia laboral?					
5. ¿Aprende nuevos conocimientos con el fin de crecer laboralmente?					
6. ¿Comparte conocimientos con otros compañeros del área laboral?					
7. ¿Promueve y pone en práctica las normas dadas por la organización?					
8. ¿Mantiene eficientemente los recursos dados dentro de su área laboral?					
9. ¿Cumple con las funciones asignadas sin la necesidad de supervisión?					
10. ¿Motivas a tus compañeros de área para el cumplimiento de funciones?					
11. ¿Apoyas a tus compañeros para cumplir con los trabajos?					
12. ¿Trabaja en equipo para alcanzar las metas de su área laboral?					
13. ¿Trabaja eficientemente para el cumplimiento de funciones asignadas bajo presión?					

ANEXO 7: Carta de presentación a la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 12 de junio del 2021

Sr. Samm Mauricio Aaron Matos Sifuentes

Gerente de VIPETROS S.A.C

Av. La Molina 1058

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima, Campus Ate y a la vez, presentar a la estudiante GRACE ESTEFANI RIOJA CARRIÓN, identificada con DNI 75176501, código universitario 6500031485, matriculada en el último ciclo de la carrera profesional de psicología; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES PROFESIONALES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2021. Agradecemos por adelantado le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su gerencia.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología



UCV Campus Lima Ate

ANEXO 8: Autorización de parte de la autora de la Adaptación del Instrumento

PERMISO PARA LA UTILIZACIÓN DE SU ADAPTACIÓN DE SU ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF   



GRACE ESTEFANI RIOJA CARRION <griojac@ucvvirtual.edu.pe>
para MADELINNE, MADELINNE ▾

mar, 10 nov 2020 0:07   

Estimada Buenas noches, te saluda Grace Rioja Carrión, alumna de la Universidad César Vallejo, estudiante de Psicología.

Favor tu autorización para poder usar tu adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff para poder realizar mi investigación dado que estoy llevando el curso del Proyecto de Investigación, correspondiente al ciclo X de la carrera.

Quedo atenta, saludos cordiales



MADLINNE ANA PEREZ BASILIO
para mí ▾

27 nov 2020 14:09   

Hola Estefani

Ok autorizado, espero te vaya bien en tu investigación.

ANEXO 9: Consentimiento informado

ESTUDIO SOBRE BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Le agradezco responda su opinión marcando la opción que considere mejor su punto de vista de acuerdo a los enunciados que se mostraran a continuación. Sólo deberá marcar una alternativa, no existe respuesta mala ni buena.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Su participación es voluntaria y completamente anónima, se mantendrá la confidencialidad de los datos obtenidos, los cuales serán para uso académico exclusivamente. Así mismo, se le pide responder con sinceridad. ¿Desea participar de la investigación? *

Sí

No

URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScBQpg_ICWz_ueNQy5Rk9JC5V0pOsFQ8OdA0JSNKYR3tpSjXg/viewform

ANEXO 10: Resultados del piloto

Validez de constructo del Cuestionario de Desempeño Laboral mediante la técnica de Kaiser-Meyer-Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett

<hr/>		
Medida de adecuación muestral de Kiser – Meyer – Olkin		,857
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	403,164
	gl-	78
	Sig.	,000
<hr/>		

Confiabilidad según Alpha de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral

<hr/>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	13
<hr/>	

ANEXO 11: Criterio de Jueces

Apellidos y Nombres	DNI	N° de Colegiatura	Especialidad	Grado	Opinión de aplicabilidad
Aleman Espinoza Giselle Milagros	42417125	22974	Organizacional	MAESTRO	Aplicable después de corregir
Caceres Umasi Raquel Karina	71491238	46568	Organizacional	MAESTRO	Aplicable después de corregir
Calle Gallegos Mayra Daniela	45214368	18481	Organizacional	MAESTRO	Aplicable después de corregir
Franco Razuri Pamela Mariza	45311161	25003	Organizacional	MAESTRO	Aplicable
Garcia Flores Maria Isabel	72220979	36161	Organizacional	MAESTRO	Aplicable

Ítems	Jueces					SUMA	V de Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5		
Ítem 1	1	1	1	1	1	1	1
Ítem 2	1	1	1	1	1	1	0.8
Ítem 3	1	1	1	1	1	1	1
Ítem 4	1	1	1	1	1	1	1
Ítem 5	1	1	1	1	1	1	0.9
Ítem 6	1	1	1	1	1	1	0.9
Ítem 7	1	1	1	1	1	1	1
íetm 8	1	1	1	1	1	1	0.8
ítem 9	1	1	1	1	1	1	0.8
íetm 10	1	1	1	1	1	1	1
ítem 11	1	1	1	1	1	1	0.9
ítem 12	1	1	1	1	1	1	0.8
ítem 13	0	1	1	1	1	0.8	0.9