



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Relación del Bienestar psicológico y desempeño laboral en los  
colaboradores de la empresa Buro Group de Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Robles Guzmán, Javier Jonathan (ORCID:0000-0002-6365-7106)

**ASESORA:**

Dra. Vásquez Varas Giuliana (ORCID:0000-0003-3941-1707)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Desarrollo Organizacional**

LIMA-PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo constante en cada momento de mi vida.

A mis abuelos por su ejemplo de tenacidad, respeto y amor.

A todo aquel que confió en mi deseo de superación.

## **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo  
por darme la oportunidad de  
lograr este objetivo .

A mi asesora por su dedicación  
y paciencia en el cumplimiento  
de esta meta .

.

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. MÉTODOLÓGÍA	25
3.1 Tipo y Diseño de investigación	25
3.2 Operacionalización de las variables	25
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	33
3.6 Métodos de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

## Índice de Tablas

Tabla 1	Características de la muestra.	27
Tabla 2	Juicio de expertos escala de bienestar psicológico	30
Tabla 3	Consistencia interna a través del índice de omega Mc Donald de la variable bienestar psicológico	31
Tabla 4	Juicio de expertos escala de desempeño laboral	33
Tabla 5	Consistencia interna a través del índice de omega Mc Donald de la variable desempeño psicológico	33
Tabla 6	Prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov.	36
Tabla 7	Descripción de los niveles de la variable bienestar psicológico.	37
Tabla 8	Descripción de s los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico.	28
Tabla 9	Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral.	39
Tabla10	Descripción de los niveles de las dimensiones de desempeño Laboral.	40
Tabla11	Correlación entre bienestar psicológico y desempeño laboral.	41
Tabla 12	Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y desempeño laboral.	42

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima, 2022. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 160 trabajadores pertenecientes al área comercial. Respecto a la muestra fue constituida por 150 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre los 20 y 60 años. Se utilizó la escala de bienestar psicológica (BIEPS-A, adaptado por Domínguez, 2014) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (Montoya, 2016). Asimismo, se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos y se utilizó el estadístico Kolmogórov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50 sujetos, presentando como resultado un  $p < 0.05$ ; en tal sentido la estadística empleada fue no paramétrica. En cuanto a los resultados de modo general se pudo evidenciar a través de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación directa, significativa con un nivel débil ( $\rho = .430, p = .000$ ). Respecto a las dimensiones se obtuvo correlaciones superiores a .440 con niveles de significancia menores a .001. Se concluye que el bienestar psicológico y sus dimensiones se relacionan con el desempeño laboral; esto quiere decir que a mayor nivel de bienestar psicológico mayor será el nivel de desempeño laboral.

**Palabras clave:** desempeño laboral, bienestar psicológico, motivación.

## Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between psychological well-being and work performance in the employees of the company Buro Group Lima, 2022. The research approach was quantitative, basic, descriptive-correlational, and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 160 workers belonging to the commercial area. Regarding the sample, it was constituted by 150 workers of both sexes, whose ages ranged between 20 and 60 years. The psychological well-being scale (BIEPS-A, adapted by Domínguez, 2014) and the Job Performance Questionnaire (Montoya, 2016) were used. Likewise, content validity was performed through expert judgment and the Kolmogórov-Smirnov statistic was used as it was a sample of more than 50 subjects, presenting as a result a  $p < 0.05$ ; in this sense, the statistics used were non-parametric. Regarding the results in a general way, it was possible to show through the non-parametric Spearman test, a direct correlation, significant with a weak level ( $\rho = .430$ ,  $p = .000$ ). Regarding the dimensions, correlations higher than .440 were obtained with significance levels lower than .001. It is concluded that psychological well-being and its dimensions are related to job performance; This means that the higher the level of psychological well-being, the higher the level of job performance.

**Key words:** job performance, psychological well-being, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la psicología ha adquirido un papel protagónico y de gran relevancia en las actividades productivas que realiza un trabajador; donde es una preocupación latente el rendimiento laboral; es decir como el trabajador es afectado por el aspecto emocional y como ello repercute en su accionar; en este sentido la psicología organizacional como rama de la psicología aplicada ha tenido grandes avances, sin embargo hay un total desconocimiento por algunos sectores acerca de la función y beneficios que ejerce esta rama de la psicología, ya que este campo de estudio puede detectar y explicar cómo se asocia o influye el estado emocional en el desempeño laboral (Chiang et al., 2017) .

A nivel internacional, Evans y Knapp (2016) llevaron a cabo una investigación en donde la muestra estuvo conformada por 8000 colaboradores pertenecientes a ocho países, la distribución de las unidades de análisis fue de 1000 colaboradores por cada país, en cuanto a los resultados se logró evidenciar que en China y en la República de Corea del sur, el 10% presentó depresión; asimismo, el 20% de los colaboradores pertenecientes a Sudáfrica y Estados Unidos, presentaron niveles altos de ansiedad y problemas psicosomáticos relacionados a una excesiva carga laboral; además los datos obtenidos evidenciaron un grado de asociación con el aspecto económico específicamente con los elevados costos que presentan las instituciones o empresas al momento de enfrentar este tipo de fenómeno; por otro lado y como un dato no menor se pudo obtener como evidencia empírica muy relevante, que hubo una pérdida entre el 0.1% y 4.9% del PBI en los países participantes de este estudio. Asimismo el World Federation for Mental Health (2017) señaló que existen investigaciones donde se revelan que hay países que presentan ingresos económicos superiores a los esperados en un periodo y ello permitirá un desarrollo gradual y sostenible en las empresas; sin embargo también se presentan problemas de salud mental por parte de los trabajadores; por otro lado existen países con ingresos inferiores a los esperados y también sus trabajadores presentan problemas de salud mental que afectan de forma considerable su desempeño laboral, en tal sentido los problemas de salud mental que puede presentar un trabajador, afecta de forma considerable y tiene un impacto muy fuerte sobre la economía de una empresa.

Por otro lado, en Holanda, Hengel et al. (2019) llevaron a cabo un estudio, en donde las unidades de análisis estuvieron conformadas por 9160 trabajadores cuyas edades oscilaban entre los 45 y 64 años. En esta investigación se reveló que el 12.4% del total de los trabajadores se retiró por tener problemas psicológicos, siendo este porcentaje mayor a otros aspectos como el de enfermedades crónicas o discapacidad; por consiguiente, queda como evidencia que, en el ámbito internacional, el desgaste emocional afecta al trabajador en su desempeño ocasionando una baja productividad en la empresa y generando un posible despido o destitución de su cargo.

En el Perú según los datos proporcionados por el Ministerio de Salud (2018) indica que 295 mil personas presentan enfermedades que están vinculadas o relacionadas a problemas de salud mental, además un 20.7 % de personas que trabajan presentan algún problema psicológico que luego deriva a un trastorno mental. Asimismo, Chirinos (2017) realizó un estudio sobre el bienestar psicológico y la autoeficacia en los trabajadores, donde la muestra estuvo conformada por 155 participantes, cuyos resultados revelan que la mayoría representado por el 52.90% presenta un nivel medio en cuanto al bienestar psicológico y a su vez el 54% evidenció un nivel promedio en la variable autoeficacia; también se pudo evidenciar que existe una relación directamente proporcional entre ambos constructos, puesto que si existe un mayor bienestar psicológico en los trabajadores entonces existirá un mayor nivel de autoeficacia en su accionar laboral. Por lo tanto, se puede evidenciar con la data mencionada que existen problemas de salud mental en el trabajador peruano y que ello repercute de forma significativa en su desempeño laboral.

En tal sentido Cassitto et al. (2018) refiere que es sumamente importante el trabajo entendido como una actividad productiva que también presenta efectos positivos y beneficiosos para la salud psicológica de los seres humanos, en contraste a ello, la percepción de un clima de trabajo inadecuado tiende a generar dificultades o problemas tanto físicos como psicológicos, por consiguiente un accionar deficiente por parte del trabajador y una disminución de la productividad en una empresa impacta en la economía de una nación. Seguidamente Espinoza (2019) señala que es muy relevante poder identificar y tener en cuenta que hay

dificultades o factores que influyen en la variable bienestar psicológico, la cual tiene un impacto sobre las personas afectando el accionar y rendimiento del trabajador, se pudo evidenciar que más de 5 millones de peruanos necesitan ser atendidos por un especialista ya sea por un médico y por un psicólogo. Asimismo, el 20% de los peruanos presenta trastornos de ansiedad generalizada y problemas psicosomáticos; además, estas anomalías repercuten de forma significativa en el bienestar psíquico del trabajador. Por otro lado, Flores ( 2017) señala que hay aspectos muy vinculados al estado de salud de cada sujeto; sin embargo, los que resultan más relevantes son aquellos que tienen que ver con la praxis laboral o los que se relacionan con un entorno de trabajo, puesto que un trabajador permanece por varias horas en un mismo entorno, en tal sentido estos aspectos están muy vinculados al bienestar psicológico del trabajador y por ende a su desempeño.

Otro aspecto muy relevante y que influye en el accionar del trabajador y en su bienestar psicológico, es la problemática relacionada a la pandemia; ya que el trabajador tiene que enfrentarse a nuevos cambios, es decir a nuevas exigencias y por consiguiente tiene que alinearse a un nuevo ritmo de trabajo, en tal sentido Huarcaya-Victoria (2020) refiere que los problemas psicosomáticos y la depresión se presentaron en el inicio de la pandemia COVID-19 con mayor frecuencia y afectaron la salud de muchos trabajadores, a tal punto que meses posteriores, el trabajador sigue presentando secuelas que repercuten en su salud integral.

Ante esta problemática la empresa Buro Group ha elaborado un plan estratégico en donde ha creado una oficina para poder lidiar y enfrentar esta problemática que afecta al trabajador tanto a nivel psíquico como en su rendimiento. En ese sentido al ser una nueva oficina, todavía no ha logrado afianzarse y dar solución a múltiples situaciones problemáticas que repercuten en el trabajador y en la empresa. Asimismo, la empresa Buro Group tiene un prestigio ganado y es considerada una de las empresas mas representativas de la localidad. En tal sentido el objetivo del estudio fue el analizar la relación del bienestar psicológico con el desempeño de los trabajadores. De lo expuesto surge la interrogante de investigación, la cual es formulada de la siguiente manera, ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los colaboradores de empresa Buro Group Lima, 2022?

Respecto a la justificación teórica, el estudio presento desde un marco conceptual un valor significativo; ya que permitió poder explicar la estructura interna de las variables psicológicas utilizadas en este estudio y con ello poder realizar un análisis más profundo de los fundamentos que sirven de base para estos dos constructos, con el propósito de poder facilitar y contribuir con estudios ulteriores que estén vinculados con el contexto peruano. A nivel práctico el presente trabajo favorece ya que a través de los resultados se podrán realizar una serie de intervenciones las cuales serán específicas y sobre todo planificadas con la intención de ayudar al abordaje de las dificultades que pueden acontecer en los adolescentes. A nivel metodológico, este estudio brinda evidencia empírica de las características psicométricas que posee cada instrumento de evaluación; es decir obtener datos de la validez y confiabilidad; ya que ello permite poder determinar si el instrumento puede ser utilizado en la investigación.

En esta investigación el objetivo principal es: establecer la relación entre Bienestar Psicológico y desempeño laboral, en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. Del mismo modo los objetivos específicos, primero: describir los niveles de bienestar psicológico en colaboradores de la empresa Buro Group de Lima; segundo: describir los niveles de desempeño laboral en colaboradores de la empresa Buro Group de Lima; tercero: determinar la relación entre la dimensión aceptación y desempeño laboral en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022; cuarto: determinar la relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022; quinto: determinar la relación entre la dimensión vínculos y desempeño laboral en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022; sexto: determinar la relación entre la dimensión proyectos y desempeño laboral en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022.

Seguidamente se elaboró la siguiente hipótesis general: existe una relación positiva y significativa entre Bienestar Psicológico y desempeño laboral, en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. Se consideró como hipótesis específica: a) existe una relación positiva y significativa entre la dimensión aceptación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. b) existe una relación positiva y significativa entre la dimensión

autonomía y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022.c) existe una relación positiva y significativa entre la dimensión vínculos y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022.d) existe una relación positiva y significativa entre la dimensión proyectos y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una revisión exhaustiva acerca de las investigaciones previas que se han realizado tanto a nivel internacional como local.

En cuanto a Lajo y tornero (2021) llevaron a cabo un estudio ,que tuvo objetivo principal determinar a la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa dedicada al servicio transporte. La metodología empleada corresponde a una investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte trasversal; asimismo presento un nivel de investigación descriptivo correlaciona. Respecto a la muestra de estudio estuvo integrada por 206 trabajadores varones y mujeres referente a los instrumentos de evaluación se utilizaron el Cuestionario de Desempeño Laboral cuya autoría corresponde a Montoya (2016) y la escala de Bienestar Psicológico para población adulta (BIEPS-A) elaborada por Casullo et al. (2002). Los resultados arrojaron una relación directamente proporcional ( $\rho=.137$ ) y significativa ( $p<.05$ ) con un nivel bajo, entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral; asimismo se pudo evidenciar una correlación entre las dimensiones de desempeño laboral y el bienestar psicológico. En tal sentido se evidencio que a mayores niveles de bienestar psicológico mayores serán los niveles de desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, Delgado-Espinoza et al. (2020) efectuaron un estudio, en donde el objetivo central fue determinar la relación entre el estrés y el bienestar psicológico en trabajadores de la red de salud de Trujillo. El método empleado corresponde a una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 98 trabajadores cuyas edades fluctuaban entre los 20 a 55 años. Los resultados descriptivos obtenidos refieren que el 39% del total de la muestra presento un nivel regular de desempeño laboral y silo un 2% se ubicó en la categoría deficiente, respecto al análisis inferencial se obtuvo una correlación inversamente proporcional ( $r=-.688$ ) y significativa ( $p<.05$ ) entre ambas variables de estudio. En donde se concluye que a mayor nivel de estrés menor será el desempeño laboral del

trabajador. Por consiguiente, se confirma que los niveles altos de estrés afectan el accionar de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades.

Por otro lado, García y Gastelo (2020) Efectuaron un estudio que tuvo como objetivo principal establecer la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Tarapoto, la muestra se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico censal, la cual estuvo conformada por 69 unidades de análisis. La metodología empleada corresponde a una investigación teórica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff adaptada por Pérez en el año 2017 y para la variable desempeño laboral se empleó la escala de rendimiento laboral individual la cual fue adaptada por Gabini y Salessi en el año 2016. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 58% de la muestra de estudio presento niveles bajos en bienestar psicológico y el 52% obtuvo niveles bajos en desempeño laboral. En cuanto al análisis inferencial se obtuvo una correlación positiva media ( $\rho=.588$ ) y significativa ( $p<.05$ ). Se pudo concluir, que mientras los niveles de bienestar psicológico sean altos, mayor será el nivel de desempeño laboral que muestren los colaboradores.

En cuanto a Boada (2019) llevo a cabo un estudio que tuvo como propósito principal establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño general de una organización. La metodología utilizada corresponde a una investigación teórica, cuantitativa con un diseño no experimental y un nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral SL-SPC y el cuestionario de autoevaluación de satisfacción laboral. Respecto a la muestra de estudio estuvo conformada por 124 trabajadores cuyas edades fluctuaban entre los 25 a 40 años. En cuanto a los resultados descriptivos se obtuvo que el 99% del total de la muestra se ubica en un nivel alto de desempeño laboral y un 56.5 % de las unidades de análisis refiere sentirse satisfecho en el ámbito laboral; en cuanto al análisis inferencial se pudo encontrar una correlación directamente proporcional ( $r=.524$ ) y significativa ( $p<.05$ ). Se pudo concluir que a mayor nivel de satisfacción laboral mayor será el desempeño laboral en los trabajadores.

En cuanto a Choque y Nina – Montero (2018) realizaron un estudio cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en una empresa minera de la ciudad de Arequipa. La metodología empleada corresponde a una investigación académica, cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 88 unidades de análisis, cuyas edades fluctuaban entre los 18 y 60 años. Los instrumentos empleados fueron la escala de bienestar psicológico y el cuestionario de desempeño laboral, estos dos instrumentos demostraron cumplir con las características psicométricas de validez y confiabilidad. En cuanto a los resultados se evidencio una correlación positiva débil ( $r=.256$ ) y significativa ( $p<.05$ ). Por lo que se concluye que a mayor bienestar psicológico que presenten los trabajadores, mayor será su desempeño laboral

Asimismo, a nivel internacional Cabrera y Rivera (2020), llevaron a cabo una investigación, cuyo propósito principal fue determinar el grado de asociación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de Colombia, las unidades de análisis fueron 147 participantes cuyas edades oscilaban entre los 19 a 50 años. Se aplicó la técnica de encuesta para la recolección de los datos a través de los instrumentos de evaluación. En cuanto al método fue una investigación básica con un diseño no experimental de corte transversal; asimismo presento un alcance descriptivo correlacional; cabe afirmar que los resultados evidenciaron que existe una relación directa ( $\rho=.433$ ) y significativa ( $p<.05$ ), entre estas dos variables de estudio; esto quiere decir que a mientras más elevado sea el nivel de bienestar psicológico mayor será el nivel de satisfacción laboral.

En cuanto, En cuanto a Manjarrez (2020), realizo un estudio en donde el objetivo principal fue determinar el grado de asociación entre la motivación y el efecto en el desempeño laboral. La metodología empleada tuvo como base la investigación básica, así como un diseño no experimental de corte transversal con un alcance descriptivo correlacional. Se utilizo la técnica de la encuesta; en donde a través de los instrumentos de evaluación se pudo recolectar datos de las unidades

de análisis. Referente a los resultados se evidencio una relación directa ( $\rho=.346$ ) y significativa ( $p<.05$ ) entre estas dos variables; esto quiere decir que, a mayor motivación, mayor será el efecto del desempeño laboral.

Por otro lado, Acaray (2019) llevo a cabo una investigación en Turquía, donde el objetivo primordial fue realizar un análisis sobre el bienestar psicológico, el compromiso organizacional, la autoestima organizacional y el desempeño laboral los instrumentos de que se utilizaron fueron la escala de bienestar psicológico, el cuestionario de desempeño laboral. La muestra estuvo integrada por 370 trabajadores de ambos sexos y de diversas áreas de trabajo. El método empleado corresponde a una investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. Respecto a los resultados se obtuvo una correlación positiva media ( $r=.73$ ) y significativa ( $p<.05$ ) entre la variable bienestar psicológico y desempeño laboral. Se concluye que a mayor nivel de bienestar psicológico menor será el nivel de desempeño laboral en los colaboradores.

Asimismo, Por otro lado, Cankir y Sahin (2018) llevaron a cabo un estudio en donde el objetivo primordial fue determinar el impacto entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la ciudad de Estambul. La muestra estaba conformada por 322 unidades de análisis se empleó un muestreo no probabilístico; además se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos, a través de los instrumentos de evaluación. La metodología empleada corresponde aun investigación de tipo básica con un diseño no experimental de corte trasversal; así como un alcance correlacional causal. En cuanto a los resultados se pudo encontrar que existe una correlación directa ( $\rho=.56$ ) y significativa ( $p<.05$ ) entre estas dos variables de estudio; esto quiere decir que, a mayor bienestar psicológico, mayor será el desempeño laboral.

Por último, Usman (2017) efectuó un estudio en Pakistán en donde el objetivo principal fue conocer el grado de asociación de entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada. La metodología utilizada fue correspondiente a una investigación básica con un diseño no experimental de corte trasversal y un enfoque cuantitativo; así mismo se

empleó un alcance descriptivo correlacional. En cuanto a la muestra de estudio estuvo Integrada por 84 participantes. los resultados evidenciaron que existe una correlación directa ( $\rho=.47$ ) y significativa ( $p<.05$ ); esto quiere decir que, a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el desempeño laboral en los trabajadores.

Después de la respectiva presentación de los antecedentes de investigación y poder corroborar el grado de asociación que se establece entre las variables bienestar psicológico y el desempeño laboral, se logró evidenciar que existen otros constructos que estarían vinculas a las variables de estudio y que permitirían tener una explicación mucho más amplia del tema y con ello poder explicar o realizar las discusiones de los resultados. En tal sentido, ahora se explicarán las diversas teorías que fundamentan las variables de estudio.

En referencia al enfoque que se utilizó para el estudio del bienestar psicológico y el desempeño laboral, se parte como base teórica de la psicología humanista y como esta se vincula con el plano organizacional, aparece en 1924 principalmente con las investigaciones de Hawthorne y Elton Mayo, sobre cómo se dan las condiciones en el campo organizacional y el efecto que produce en la productividad. De esta forma se asocia con la jerarquía de necesidades presentada por Maslow en relación con el funcionamiento de la organización, se sustenta con evidencias empíricas sobre lo complejo, imprevisible e irregular de la conducta humana (Agüero, 2007).

De igual forma se asocia con la psicología positiva, mencionada por Esguerra (2006), en un artículo donde analiza este enfoque el cual permite explicar el bienestar integral del sujeto y como se relaciona con las actividades cotidianas. Seligman (1999) sostiene que es un enfoque que se centra en experiencias y rasgos positivos de las personas que buscan una mejora en la calidad de vida. Además, Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) sostienen que es un enfoque positivo que no solo tiene que ver las patologías sino sobre la fuerza y la virtud de las personas. Además, desde aspectos filosóficos, se destaca que la psicología positiva acepta dos perspectivas básicas en relación con el bienestar psicológico. En principio el enfoque hedonista, el cual se ubica en la felicidad, definiendo al

bienestar en 14 connotaciones sobre placer y alejamiento del sufrimiento o dolor; y el eudemonismo es una manifestación de la virtud (Romero et al., 2007). El bienestar psicológico se define como una variable que se ubica en capacidades y crecimiento personal, que se entienden como los principales indicadores del funcionamiento positivo. (Romero et al., 2007). El Bienestar Psicológico también se puede conceptualizar como el grado de satisfacción general que puede experimentar el hombre en función al desarrollo personal y la generación de habilidades que permitan el óptimo funcionamiento psíquico (Díaz et al., 2006).

En cuanto a los modelos teóricos relacionados al bienestar psicológico Castro (2009) refiere que la variable bienestar psicológico puede fundamentarse como una explicación general, situacional o que responda a las circunstancias adversas del medio y se muestre como una teoría adaptativa. Sin embargo, las teorías universalistas o de máxima generalidad argumentan que el bienestar psicológico es el resultado de los intereses experiencias y necesidades que presenta cada ser humano en distintos momentos, entendiendo su grado de similitud con la teoría individualista de Murray y la teoría motivacional de Maslow (Diener y Larsen, 1991).

Por otro lado, Ryff (1995) investigó de forma muy minuciosa y profunda sobre la variable bienestar psicológico, donde sostiene como premisa inicial que este constructo no solo presenta una única definición, por el contrario corresponde a diversas definiciones, motivo por el cual no podría ser encasillado y explicado bajo un modelo unidimensional, en tal sentido es fundamental que se acepte que la esencia y rasgo característico de este constructo es el aspecto multidimensional y que está asociado al bienestar integral y el óptimo funcionamiento psíquico del ser humano. Además el modelo multidimensional tiene como base la visión eudemonista la cual se centra en concepto de felicidad la cual es entendida como un estado de bienestar total del ser humano, es por ello que la variable bienestar psicológico también suele llamarse bienestar eudaimónico (Ryff y Singer, 2006).

La conceptualización eudemonista señala que el bienestar psicológico como constructo fundamental en el ser humano, no tan solo es el resultado de experiencias agradables o desagradables; por el contrario, hace referencia a una

intencionalidad del ser humano que está relacionada a la autonomía y auto realización del sujeto (Ryan et al., 2008). En tal sentido Ryff (1995) elabora un modelo teórico de bienestar psicológico basándose en la perspectiva eudaimonica y en la multidimensionalidad del constructo; asimismo enfatiza en el desarrollo de las capacidades de una persona a lo largo de su existencia. Para Ryff y Singer (2006) señalan que la variable bienestar psicológico está vinculada al desarrollo integral del ser humano, es decir al aspecto a físico y psicológico, en cuanto a lo psíquico se hace referencia a lo cognitivo, afectivo y conativo- volitivo. Asimismo, las experiencias ya sean positivas o negativas, agradables o desagradables forman parte del desarrollo del sujeto y son importantes ya que influyen en el crecimiento y autorrealización de la persona .

Para Casullo (2006) señala que la variable bienestar psicológica puede ser entendida como una capacidad o habilidad sumamente muy importante en el ser humano, puesto que permite poder relacionarse con su entorno y generar un clima positivo o agradable; es decir el sujeto a través de ciertas habilidades podrá vincularse de manera saludable, permitiendo con ello su desarrollo y crecimiento integral. Por otro lado, también sostiene que existen diferentes definiciones de bienestar psicológico pero que no tienen un fundamento teórico sólido, en tal sentido la necesidad de poder elaborar un instrumento que permita poder recabar evidencia empírica y así poder evaluar la variable bienestar psicológico. Respecto a la elaboración del instrumento tiene como fundamento el modelo teórico de Ryff.

En cuanto a la elaboración del instrumento, Casullo (2006) diseño dos escalas para poder determinar los niveles de bienestar psicológico, la primera escala fue dirigida para adolescentes y la segunda para adultos, ambas escalas estructuralmente presentaron 4 dimensiones las cuales son: aceptación, autonomía, vínculos y proyectos. Seguidamente se describe las cuatro dimensiones de la siguiente manera: autonomía se conceptualiza como la grado endonde el sujeto posea la facilidad de tomar una decisión y asumir las consecuenciasde su propia elección, lo cual permite generar confianza consigo mismo, independendencia y un autocontrol en las diversas situaciones que enfrente el sujeto; la siguiente dimensión es aceptación, la cual se define como todo aquello que las personas experimentan donde logran darse cuenta de sus fortalezas, habilidades,

pero también de sus debilidades; es decir existe una necesidad de poder dominar las emociones y tener una sensación de bienestar; la dimensión vínculos hace referencia al grado de bienestar o satisfacción que experimenta un sujeto cuando se vincula con otros sujetos y en donde las habilidades sociales juegan un papel fundamental para consolidar ciertos lazos que se puedan establecer con el entorno. por último, la dimensión proyectos, se refiere a la elaboración de una idea, que se concretizara como un objetivo, el cual permita a la persona generar una serie de acciones que logren poder conseguir dicho objetivo o meta, en tal experiencia la persona genera una sensación de bienestar por los logros alcanzados, lo cual permite poder afianzar la idea de autorrealización.

En relación con los efectos que produce el bienestar psicológico estos son relevantes, los estudios longitudinales señalan que los altos niveles de bienestar psicológico son un factor importante para la prevención de enfermedades mentales; la psicopatología también se relaciona con los marcadores somáticos de salud física, un menor riesgo de experimentar enfermedades, como el Alzheimer, y una mejor calidad de vida (Weiss, 2016). Hoy en día es sumamente poder obtener información relevante acerca del bienestar psicológico ya que la descripción y explicación de este fenómeno, permite poder conocer que factores o elementos están asociadas y afectan la salud mental de las personas, específicamente la de los trabajadores. La salud puede entenderse como una fuente de fortaleza física y mental, así como una capacidad del proceso de adaptación del organismo, es decir un estado ideal del individuo que se siente bien. Asimismo, la salud física y mental se funde con la noción felicidad y bienestar subjetivo, en tal sentido as personas felices pueden ser más saludables durante mucho más tiempo. Por otro lado, personas sanas también pueden ser infelices, nerviosas y tener una idea de enfermedad (Zotova y Karapetyan, 2018).

Asimismo, a la variable desempeño laboral Gabini (2018) señala que esta variable ha sido abordada e investigada por la psicología organizacional; sin embargo, desde los últimos años de la década de los 80, las investigaciones lo abordan de forma indiferenciada, llegando a encontrar grandes dificultades y poca claridad para poder definirla de forma precisa. En ese sentido uno de los teóricos que realizó un intento por conceptualizar de forma precisa fue Murphy en los años

90, quien refiere que el desempeño laboral se puede entender como una serie de acciones orientadas a realizar actividades que no tan solo competen al puesto de trabajo sino a los comportamientos que se dan en un entorno y que permiten poder realizar una serie de conductas que permiten alcanzar objetivos dentro de una empresa. Es por ello que Gabini (2018) sostiene que a partir de esta conceptualización realizada por Murphy, surgen una serie de definiciones en la década de los 90, todas estas definiciones presentaron un aspecto en común, el cual era sostener y extender lo planteado por Murphy; así como orientar a que las variables de estudio presenten como base, modelos factoriales (Gabini, 2018). Asimismo, la valoración del desempeño laboral se puede dar de forma general como a través de las dimensiones; otro aspecto relevante está relacionado a los factores que presenta la variable ya que, el primer factor está orientado al rendimiento de la tarea y el otro factor está relacionado al entorno, situación o contexto. Por otro lado, una de las dificultades que presenta esta variable es la falta de un consenso entre los teóricos respecto a la definición y la estructuración de las dimensiones, ello trae como consecuencia la problemática de la medición de la variable y con ello el desarrollo de diversos instrumentos de evaluación (Gabini, 2018).

Respecto a la definición de la variable y sus dimensiones para Motowildo y Van Scotter (1994) refieren que el desempeño laboral, se configura en relación con el accionar del trabajador y al cumplimiento de las actividades dentro de su trabajo o espacio laboral y esto es corroborado por el logro u obtención de los resultados, objetivos o propósitos que se presentan en el trabajo (Motowildo y Van Scotter, 1994). Además el desempeño laboral puede conceptualizarse como el resultado que logra un trabajador en relación al desarrollo de una actividad específica y a un plazo de tiempo fijado (Deadrick y Gardner, 1999). Asimismo el desempeño laboral permite seleccionar a los trabajadores de excelencia y que cumplen con suma eficacia tareas u objetivos significativos de acuerdo al grado de rendimiento del trabajador (LiLin, 2018); ello implica la importancia de los comportamientos que manifiesta el trabajador con respecto al cumplimiento de una meta u objetivo dentro de la institución; por ello lo relevante la objetividad que se logra a través de la observación del comportamiento del trabajador; ya que permite medir

objetivos trazados por la empresa (Campbell et al., 1994). Un aspecto fundamental en la valoración del desempeño laboral es la eficiencia; ya que el cumplimiento de la tarea realizada por el trabajador va en función de no cometer un error y realizarlo en el menor tiempo posible o en el plazo fijado, ello es fundamental tanto para la productividad de la empresa como el desempeño del trabajador (Chiang y San Martín, 2015).

En relación con los factores según Lilin (2018) señala que hay tres factores que están involucrados con el desempeño laboral, estos factores permiten la medida del rendimiento o accionar del trabajador. El primer factor corresponde a la calidad de del trabajo la cual esta orientada a determinar la capacidad del trabajador; es decir, si logra cumplir y terminar con la actividad encomendada en relación con los propósitos o fines de la organización. El segundo factor corresponde a la cantidad del trabajo, la cual busca determinar si el trabajador tiene la capacidad para culminar sus actividades con suma precisión en función a la calidad y exigencia de la actividad asignada. Y el último factor es la puntualidad que encarna esencialmente la capacidad del trabajador de poder cumplir con las tareas o actividades asignadas en un determinado plazo que ha sido programado con anticipación por la organización. Otro factor implicado en el desempeño laboral es la educación, para Ng y Feldman (2009) el grado de instrucción o la formación académica que presenta el trabajador tiene un efecto en el desempeño del trabajador frente a la realización de una actividad o tarea específica, en tal sentido estos autores luego de realizar varios estudios señalan que una educación adecuada es un buen predictor de un desempeño favorable y beneficioso para el trabajador, ya que maneja mayor cantidad de información y se estima que también presenta un desarrollo a nivel cognitivo que le permita poder analizar o evaluar situaciones complejas,

Respecto al desempeño laboral, existen tres aspectos muy vinculados a esta variable, según Ng y Feldman (2009) indican que el primer aspecto a tener en cuenta viene a ser el desempeño de la tarea, es decir el cumplimiento con las exigencias de una tarea que corresponde a un determinado puesto de trabajo; mientras que el segundo aspecto está orientado al desempeño cívico que se refieren al comportamiento de los trabajadores en relación al involucramiento con

la cultura organizacional y la colaboración con los compañeros de trabajo y el tercer aspecto es del desempeño contraproducente el cual se refiere a los conductas negativas y perjudiciales que afectan a la empresa, como el hurto o la estafa.

En tan sentido para un óptimo desempeño laboral según Grant et al. (2010) señalan que debe existir cuatro características implicadas en toda actividad laboral; la primera característica se refiere al como se dirige el trabajo, ello implica la capacidad de asumir responsabilidades, la identificación con le trabajo, la importancia del trabajo, la variedad de las actividades asignadas; la segunda característica se refiere expresamente al conocimiento es decir a la capacidad de utilizar las teorías, manejar la información, utilizar capacidades o estrategias de solución de problemas para hacer frente a las dificultades de una tarea; la tercera característica hace referencia a la habilidades blandas que pueda presentar un trabajador y como contribuyen al desarrollo de una actividad o trabajo en equipo; asimismo se hace referencia a la interacción que se da fuera del ámbito laboral y la cuarta característica hace referencia a las condiciones ambientales: es decir al entorno y como ello repercute en el accionar del trabajador. Para Kahya, (2009) es fundamental y beneficioso que se pueda generar en las instituciones o empresas, un verdadero interés en el desempeño laboral que presenta un empleado, ya que un óptimo desempeño del trabajador permite una mayor eficacia en la tareas o actividades con respecto a un determinado puesto de trabajo, por consiguiente el buen desempeño permite generar alta productividad en una empresa u organización, en tal sentido si los niveles de desempeño laboral son altos entonces los niveles de eficacia también serán altos a nivel organizacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

##### Tipo

La investigación fue básica, también denominada teórica queda sustentada por Sánchez y Reyes (2017) quienes manifiestan que el propósito de esta actividad permite recolectar evidencia empírica del entorno y de esa manera fortalecer el conocimiento científico; además está dirigida a encontrar leyes que expliquen diversos fenómenos que se manifiestan en la realidad.

##### Diseño

La investigación es no experimental; asimismo es de corte transversal con un nivel descriptivo-correlacional, estos datos son respaldados por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes refieren este diseño de estudio se caracteriza por que no hay manipulación de variables, asimismo la colecta de la evidencia empírica se dio en un único momento y en un contexto determinado además el propósito del estudio fue describir y poder explicar el grado de relación de los constructos.

#### 3.2 Operacionalización de las variables

##### Variable 1: Bienestar Psicológico

**Definición conceptual:** Casullo et al. (2002) refiere que el bienestar psicológico es cuando una persona muestra satisfacción por su propia vida, sin presentar en el área emocional angustia, ni tampoco impedimento psicológico.

**Definición operacional:** La variable fue medida por la escala bienestar psicológico la cual fue adaptada al Perú por Domínguez (2014). El instrumento está conformado por 13 reactivos, ver Anexo 3.

**Dimensiones:** La Variable bienestar psicológico está conformada por 4 dimensiones: aceptación de sí mismo-Control de situaciones (2,11y13), autonomía (4,9y1), vínculos (5,7y8) y proyectos (1, 3,6 y 10), ver anexo 2

**Escala de medición:** La composición de la variable bienestar psicológico, estuvo constituida por un total de 13 ítems; asimismo el nivel de medición fue ordinal y se empleó una escala de medición tipo Likert; donde las categorías establecidas son 3= De acuerdo, 2= Ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1= En desacuerdo. Por otro lado, la escala no presentó ítems inversos.

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** Montoya (2016) indica que el desempeño laboral se refiere a todas las acciones que presente a un sujeto en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente laboral.

**Definición operacional:** La variable fue medida a través del Cuestionario Desempeño Laboral elaborado por Montoya (2016), el cual estuvo constituida por 21 reactivos, ver Anexo 3.

**Dimensiones:** Presentó 6 dimensiones: orientación de resultados (ítems 1, 2 y 3), calidad (4, 5, 6, 7 y 8), relaciones interpersonales (9, 10 y 11), iniciativa (12, 13, 14 y 15), trabajo en equipo (16, 17 y 18) y organización (19, 20 y 21). Todos los ítems presentados son directos, ver Anexo 2.

**Escala de medición:** El instrumento de evaluación presento un nivel de medida ordinal, puesto que se estableció una jerarquía entre todas las categorías Córdova (2018)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

En cuanto a la población según Maldonado (2018) señala que es el total de unidades de análisis que se encuentra en el universo y que serán estudiados. Las unidades de análisis estuvieron integradas por 160 trabajadores varones y mujeres en donde las edades fluctuaron entre los 20 a 60 años. Asimismo, los colaboradores se encontraron con contrato vigente.

### **Criterios de inclusión**

- Colaboradores del área comercial que aceptan de manera voluntaria ser parte del estudio
- Edades entre 20 a 60 años
- Instrumentos de evaluación contestados de forma correcta.

### **Criterios de exclusión**

- Los Trabajadores del área comercial que no aceptan de manera voluntaria ser parte del estudio, previa autorización consentida
- Edades menos de 20 años y mayores 60 años.
- Instrumentos de evaluación no contestados en su totalidad

### **Muestra**

Según Maldonado (2018) sostiene que la conceptualización del término muestra hace referencia a una parte de las unidades de análisis que conforman una población de estudio. En tanto la muestra empleada para la investigación estuvo conformada por 150 trabajadores. Ver tabla 1.

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Varones	83	55.3%
	Mujeres	67	44.7%
	Total	150	100%
Edad	25 a 30 años	83	55.3%
	36 a 45 años	17	11.3%
	46 a 60 años	50	33.3%
	Total	150	100%

*Nota:* elaboración propia

## **Muestreo**

Se utilizó el método no probabilístico, el cual es conceptualizado por Sánchez et al. (2018) quienes señalan que las unidades de análisis no presentan la misma posibilidad de ser elegidas como muestra; ya que obedecen a ciertos criterios establecidos por el investigador; asimismo se aplicó el muestreo por conveniencia, en donde Otzen y Manterola (2017) señalan que este tipo de muestreo no indica el número de elementos que participan en la investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Es conceptualizada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como aquel procedimiento que permite la recolección de evidencia empírica. Por otro lado Córdova (2018) señala que la encuesta se configura como una técnica que facilita la medición de una variable.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a los instrumentos de recolección de evidencia empírica, Córdova (2018) refiere que son conceptualizados como el medio o la vía tanto física como virtual que permite al investigador poder realizar la recolección de datos o información; ya que el propósito fundamental de los instrumentos es medir una variable. Asimismo, se elaboró y aplicó un cuestionario sociodemográfico para poder recolectar información relacionada a variables como sexo, edad, grado de instrucción, etc. En cuanto al empleo de los instrumentos de recolección de datos, se utilizaron la escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A, adaptado por Domínguez, 2014) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (Montoya, 2016), ver Anexo 3.

## **INSTRUMENTOS**

### **Ficha técnica 1**

Nombre : Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A).  
Autores : Casullo et al. (2002). – Argentina.

Adaptado por	: Sergio Domínguez Lara (2014) - Perú.
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 a 15 minutos.
Puntuación	: Calificación manual
Estructuración	: 4 dimensiones y 13 ítems.
Aplicación	: Adultos

### **Descripción del instrumento**

En cuanto al instrumento Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) está estructurado por 4 dimensiones y 13 ítems, Las dimensiones de este instrumento son: aceptación ( 2,11 y 13), autonomía ( 4,9 y 1), vínculos (5,7 y 8) y proyectos 1,3,6 y 10). Respecto a la calificación 1= en desacuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3= de acuerdo. En cuanto a los baremos y categorías, escala total presenta : 13-21 corresponde a la categoría bajo, del 22-30 corresponde a un nivel medio y del 31- 39 corresponde a un nivel alto. El instrumento no presenta ítems inversos.

### **Consigna de aplicación:**

- Por favor lea con detenimiento cada enunciado propuesto.
- Los siguientes enunciados no representan respuestas buenas ni malas.
- Marque solo una casilla, la que usted crea conveniente y este en función de sus preferencias.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Para poder determinar la validez del instrumento se efectuó un estudio cuya sede fue argentina a cargo de Casullo et al. (2002). En esta investigación participaron 359 colaboradores cuyas edades oscilaban entre los 19 y 61 años, se aplicó el análisis factorial y se pudo evidenciar una segmentación y conformación de 4 dimensiones que pertenecen a la actual escala BIEPS-A. En cuanto a la confiabilidad por consistencia interna Casullo et al. (2002) realizó un estudio para determinar los atributos psicométricos de la escala BIEPS-A en donde aplicó el alfa de Cronbach obteniendo un índice general de .70 lo cual se interpreta como aceptable; así mismo en las dimensiones se pudo evidenciar puntajes que oscilan entre .46 a .61.

## Propiedades psicométricas

### Validez

Así mismo se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces en donde se obtuvo claridad, pertinencia y coherencia en todos los ítems. En la tabla 2 se presenta el veredicto de los 3 expertos, Ver Anexo 12.

**Tabla 2**

*Validación de variable: bienestar psicológico*

Variable	N°	Nombres y apellidos	Dictamen
Bienestar psicológico	1	Giuliana Vásquez Varas	Suficiencia
	2	Luis Montenegro Camacho	Suficiencia
	3	Carlos Vicente Huapaya	Suficiencia

*Nota:* Elaboración propia

### Confiabilidad

Para obtener la consistencia interna se utilizó el coeficiente Omega de MC Donald en donde se encontró un puntaje general de .98 , respecto al índice obtenido en las dimensiones estos puntajes oscilan entre .78 a .98, en tal sentido estos datos son considerados aceptables para la investigación. Ver tabla 3.

**Tabla 3**

*Resultados de la consistencia interna a través omega de Mc Donald de la variable bienestar psicológico*

	Estadístico de confiabilidad	
	N° de predictores	Coficiente Omega de Mc Donald
Aceptación	3	.988
Autonomía	3	.783
Vínculos	3	.944
Proyectos	4	.985
Índice general	13	.985

*Nota:* Elaboración propia

## **Ficha técnica 2**

Nombre	: Cuestionario de Desempeño Laboral
Autora	: Montoya Meza, Daniel Alfredo (2016)
Procedencia	: Perú – (2016)
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo	: 10 a15 minutos
Puntuación	: Calificación manual
Estructuración	: 21 ítems y 6 dimensiones
Aplicación	: Adultos

### **Descripción del instrumento:**

La prueba de desempeño laboral fue elaborada en Perú por Daniel Montoya Meza en el año 2016. Respecto a la estructura del instrumento está conformado por 6 dimensiones las cuales son : orientación de resultados (1,2 y 3), calidad (4,5,6,7 y 8 ), relaciones interpersonales (9,10 y 11), iniciativa 12, 13, 14, y 15) trabajo en equipo (16,17 y 18 ) y organización (19,20, y 21). En cuanto al nivel de medición es ordinal en escala Likert . Respecto a la calificación se diseñó de la siguiente manera 1= muy bajo, 2= bajo = 3 moderado, 4= alto y 5 muy alto. En cuanto a los baremos y categorías propuestas se estableció el puntaje general de 21 – 48 corresponde un nivel bajo , de 49 a 76 corresponde un nivel medio y de 77-105. Asimismo, la dimensión orientación es de 3-6 corresponde al nivel bajo, de 7-10 corresponde nivel medio y de 11-15 al nivel alto, en la dimensión calidad de 5-11 nivel bajo, de 12-18 nivel medio y de 19-25 nivel alto , en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales, trabajo en equipo y organización presentan las siguientes categorías de 3- 6 nivel bajo, de 7-10 nivel medio y de 11 – 15 nivel alto; por otro lado la dimensión iniciativa presenta de 4-9 nivel bajo, 10 a 15 nivel medio y de 16-20 nivel alto.

### **Consigna de aplicación:**

- Por favor lea con detenimiento cada enunciado propuesto.
- Los siguientes enunciados no presenta respuestas buenas ni mala

- Marque solo una alternativa, la que usted crea conveniente

### **Propiedades psicométricas originales**

Respecto a los atributos psicométricos del instrumento de evaluación original se pudo realizar la validez de constructo, para ello se aplicó el análisis factorial el cual permitió establecer las 6 dimensiones; así mismo se obtuvo el índice de homogeneidad para poder realizar la evaluación de cada ítems y así incluirlo dentro del cuestionario, en cuanto a la confiabilidad se aplicó el índice alfa de Cronbach, en donde el instrumento presento una confiabilidad general superiora .8 el cual se considera como aceptable y en cuanto a las dimensiones los puntajes oscilaron entre .72 a .85, los cuales son considerados como aceptables; asimismo se realizó la validez de contenido por medio de la técnica de criterio de jueces, obteniendo un índice de .83.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

#### **Validez**

Se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces en donde cada experto reviso de forma minuciosa cada reactivo; por consiguiente en la tabla 4, se logró evidenciar claridad, pertinencia y coherencia en todos los ítems, ver Anexo 12.

**Tabla 4**

*Validación de variable: desempeño laboral*

Variable	N°	Nombres y apellidos	Dictamen
Desempeño laboral	1	Giuliana Vásquez Varas	Suficiencia
	2	Luis Montenegro Camacho	Suficiencia
	3	Carlos Vicente Huapaya	Suficiencia

*Nota: Elaboración propia*

## Confiabilidad

En cuanto a la medida de la fiabilidad, se empleó el coeficiente de Omega de MC Donald en donde se evidencio en el índice general un coeficiente de a .98 y en las dimensiones se obtuvo un coeficiente cuyos valores oscilan entre .85 a .95, estos datos son considerados aceptables para el estudio. Ver tabla 5.

**Tabla 5**

*Resultados de la consistencia interna a través omega de Mc Donald de la variable bienestar psicológico*

	Estadístico de confiabilidad	
	Nº de predictores	Coeficiente Omega de Mc Donald
Orientación de resultados	3	.944
Calidad	5	.907
Relaciones interpersonales	3	.959
Trabajo en equipo	3	.855
Iniciativa	4	.905
Organización	3	.887
Índice general	21	.981

*Nota:* Elaboración propia

### 3.5 Procedimientos

En estudio en primer lugar, se utilizó instrumentos de medición; en segundo lugar, se solicitó el permiso a cada autor de cada cuestionario con la finalidad obtener una autorización para fines académicos ( ver anexo 10) ; en tercer lugar, se realizó un formulario de manera virtual en Google drive (ver anexo 4) seguidamente se solicitó la autorización a la empresa( ver anexo 7), haciendo uso los formatos brindados por la universidad donde se pide la autorización para llevar cabo la investigación( ver anexo 6) y en tal sentido poder aplicar las pruebas y así cumplir con la recolección de datos. Por último, se logró diseñar un matriz en Excel para poder incorporar la evidencia empírica que fue recolectada y posteriormente efectuar la aplicación de los estadígrafos correspondientes.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Toda información relacionada a los datos de los participantes ingresó a una matriz creada en el programa Excel, donde se descartaron a los estudiantes que ingresaron datos incompletos.

Así también, se empleó estadística descriptiva para la tabulación de los datos, donde se aplicaron estadísticos de resumen como la media, desviación estándar, frecuencia y porcentajes de las dos variables de estudio anteriormente mencionadas según se requiera. Por otro lado, los análisis de distribución de la normalidad de los datos se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra supera las 50 unidades de análisis, se obtuvo un  $p < .05$  lo que indicó que los datos presentaron una distribución no normal; en tal sentido se aplicó estadística no paramétrica, como la rho de Spearman para las correlaciones. Así mismo, los puntos de corte del análisis de correlación estarán comprendidos de .0 a .3 correlación débil, de .4 a .6 correlación moderada, de .7 a .9 correlación fuerte y  $>0.9$  perteneciente a una correlación perfecta.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo académico no involucró ni a la organización ni a los colaboradores, debido a que la intervención se pudo dar de manera anónima, por supuesto bajo la aprobación informada con anticipación; así mismo, se dio un adecuado trato bajo la igualdad sin hacer ninguna excepción. En el Código de Ética y Deontología (2017) indica como el actuar o la praxis de todo profesional con el objetivo de no causar maleficencia a los participantes. Otro punto importante para el desarrollo de la investigación es seguir las restricciones del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en donde se hace hincapié al uso del consentimiento informado del participante ( ver anexo 10), asimismo no debe ser menor de edad ni tampoco que los voluntarios estén expuestos a publicidad engañosa con el propósito de ganancias futuras como una atención psicológica de ninguna índole. Por otro lado, instituciones prestigiosas y reconocidas en el ámbito académico como el código nacional de integración científica, CONCYTEC (2019) Refiere que el investigador ya posee conocimientos relacionados a los temas de bioética. A su vez, indica que los comportamientos que carecen de adecuadas prácticas dañan la imagen del investigador.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 06**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

Variable	Estadístico	n	p
Desempeño laboral	.283	150	.000
Orientación de resultados	.340	150	.000
Calidad	.260	150	.000
Relaciones Inter	.324	150	.000
Trabajo en equipo	.299	150	.000
Iniciativa	.308	150	.000
Organización	.340	150	.000
Bienestar psicológico	.403	150	.000
Aceptación	.443	150	.000
Autonomía	.272	150	.000
Vínculos	.268	150	.000
Proyectos	.374	150	.000

*Nota. n: muestra p: Significancia*

En la Tabla 06, se puede visualizar los resultados de la prueba de normalidad; en donde se empleó el estadístico Kolmogórov-Smirnov, ya que los trabajadores conforman más de 50 unidades de análisis. Además, se logra evidenciar que la variable desempeño laboral y sus dimensiones no presentan una distribución normal; ya que sus puntuaciones son menores a .05, por tal razón los estadísticos que se utilizaron son no paramétricos, como el estadístico Rho de Spearman para determinar las correlaciones. Asimismo, se logra visualizar que la variable bienestar psicológico y sus dimensiones no presentan una distribución normal; ya que sus puntuaciones son menores a .05, por consiguiente, los estadísticos que se utilizaron son no paramétricos, como el estadístico Rho de Spearman para el análisis de las correlaciones.

**Tabla 07**

*Descripción de los niveles de la variable bienestar psicológico*

Niveles	f	%
Baja	43	28.7
Medio	0	0
Alto	107	71.3
Total	150	100

*Nota. f: frecuencia, %: porcentaje*

En la Tabla 07, se puede observar el nivel general de la variable bienestar psicológico en donde, en donde se logró evidenciar que del total de la muestra el 71.3% se encontró ubicado en un nivel un alto; en contraste a el 28.7% que presento un nivel bajo en bienestar psicológico. Por otro lado, ningún trabajador presento niveles medios.

**Tabla 08***Descripción de los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico*

Dimensión	Aceptación		Autonomía		Vínculos		Proyectos	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	28	18.7	27	18	43	28.7	28	18.7
Medio	15	10	16	10.7	0	0	15	10
Alto	107	71.3	107	71.3	107	71.3	107	71.3
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: fr=frecuencia, % porcentaje

En la Tabla 08, se puede apreciar que del total de la muestra de estudio el 71.3%, equivalente a 107 trabajadores, presenta niveles altos de bienestar psicológico, este dato se logra evidenciar en las dimensiones aceptación, autonomía, vínculos y proyectos presentan un 71.3 % equivalente a 107 trabajadores. Por otro lado solo 28 trabajadores que representan el 18.7% del total de la muestra presentaron un nivel bajo en las dimensiones aceptación y proyectos. Asimismo, en las dimensiones aceptación y proyectos solo el 10% de la muestra presento niveles medios.

**Tabla 09***Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral*

Niveles	f	%
Bajo	28	18.7
Medio	15	10
Alto	107	71.3
Total	150	100

*Nota. f: frecuencia, %: porcentaje*

En la Tabla 09, se puede visualizar que el nivel general de la variable desempeño laboral, en donde se logró evidenciar que del total de la muestra el 71.3% se encontró ubicado en un nivel alto; en contraste a el 18.7% que presento un nivel bajo en bienestar psicológico. Además, solo el 10% de los trabajadores, presentaron niveles medios.

**Tabla 10***Descripción de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral*

Dimensión	Ori.		Calidad		Relac. Inter		Iniciativa		Trabajo Equipo		Organización	
	Resultado											
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	43	28.7	16	10.7	12	8	12	8	28	18.7	16	10.7
Medio	12	8	68	45.3	31	20.7	46	30.7	15	10	27	18
Alto	95	63.3	66	44	107	71.3	92	61.3	107	71.3	107	71.3
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: fr = frecuencia, % =porcentaje.

En la Tabla 10, se logró evidenciar que el 71.3% de la muestra equivalente a 107 trabajadores, presento niveles altos en desempeño laboral, este dato se repite en las dimensiones relaciones interpersonales, trabajo en equipo y organización. En cuanto la dimensión orientación del resultado, el 63.3% presento niveles altos, sin embargo, solo un 28.7% presento un nivel bajo. Respecto a la dimensión calidad se evidencio que 45.3% de los trabajadores presentaron niveles medios; en tanto un 44% presento niveles altos y solo el 10.7 obtuvo niveles bajos.

**Tabla 11**

*Correlación Rho de Spearman entre bienestar psicológico y desempeño laboral*

Variables	Estadístico	Desempeño laboral
Bienestar psicológico	Rho	.430
	Sig.	.000
	n	150

*Nota. Rho: Correlación de Spearman, Sig: Significancia, n: muestra*

En la Tabla 11, se logra apreciar el resultado de la correlación Rho de Spearman; en donde se obtuvo un índice de .430, lo que se interpreta como una relación positiva débil entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Asimismo, es significativa .000 ( $p < .05$ ). En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados señalan que, a mayores niveles de bienestar psicológico, mayor será el nivel de desempeño laboral.

**Tabla 12***Correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y desempeño laboral*

Dimensión	Desempeño laboral		
	n	Rho	Sig.
Aceptación	150	.798	.000
Autonomía	150	.441	.000
Vínculos	150	.558	.000
Proyectos	150	.733	.000

*Nota. Rho: Correlación de Spearman, Sig: Significancia, n: muestra*

En la Tabla 12, se logra observar la existencia de una correlación positiva considerable .798 entre la dimensión aceptación y el desempeño laboral, siendo estadísticamente significativa con un valor de .000 (Sig<.05). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por otro lado, se obtuvo un resultado que permite evidenciar la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral; puesto que se encontró un valor de .000 (Sig<.05) y una correlación positiva débil .441, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. También se encontró la existencia de una correlación positiva media de .558 entre la dimensión vínculos y el desempeño laboral; además es estadísticamente significativa con un valor de .000 (Sig<.05), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la dimensión proyectos y desempeño laboral; ya que se encontró un valor de .000 (Sig<.05) y una correlación positiva considerable de .733, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

El desarrollo del estudio permitió como objetivo general establecer la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima, 2022. Se pudo evidenciar a través de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación positiva débil y significativa. Teniendo en cuenta lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde se indica que existe una relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Estos resultados son respaldados por Choque y Nina – Montero (2018) quienes realizaron un estudio que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores; en donde obtuvo una correlación positiva débil y significativa. Por otro lado, García y Gastelo (2020) también evidenciaron resultados similares que ya que en su investigación obtuvieron una correlación positiva media y significativa entre bienestar psicológico y desempeño laboral. Seguidamente, Acaray (2019) en sus resultados obtenidos evidencia que existe una correlación positiva considerable y significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, en tal sentido, existe relación unidireccional entre ambos constructos. En consecuencia, bajo lo mencionado y al analizar estos resultados podemos confirmar que un estado de satisfacción personal de bienestar y equilibrio acompañado de un control adecuado del aspecto emocional explica el desempeño laboral que permite desenvolverse adecuadamente frente a las exigencias del trabajo. Esto quiere decir que la satisfacción que tiene un trabajador por su propia vida, sin presentar en el área emocional angustia, ni impedimento psicológico, generan acciones que presenta un trabajador en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente laboral.

El primer objetivo específico fue describir el nivel de bienestar psicológico de manera general y por dimensiones. El 71.3 % del total de la muestra equivalente a 107 colaboradores presento niveles altos en bienestar psicológico mientras que el 28.7 % presento niveles bajos, estos datos son respaldados por Suarez (2019) quien efectuó una investigación en donde encontró que la mayoría de los trabajadores representados por el 51.61% del total de la muestra obtuvieron niveles altos de bienestar psicológico. En tal sentido se puede evidenciar que los 71.3% de

los trabajadores presentan una relación agradable con los demás, asimismo pueden dominar su medio ambiente, aceptarse a sí mismo y su pasado, tener una meta y un significado en su vida; así como ser capaz de poder tomar decisiones propias lo cual favorece la productividad de la empresa; sin embargo solo un 28.7% del total de la muestra presento dificultades al momento de tomar decisiones y poca importancia de establecer vínculos con otros miembros que conforman su entorno.

El segundo objetivo específico fue describir el nivel de desempeño laboral de manera general y por dimensiones. Del total de la muestra 71.3 % presento niveles altos, el 10% obtuvo ubicado en un nivel medio y el 18.7% indico niveles bajos de desempeño laboral, estos datos son respaldados por Choque y Nina– Montero (2018) quien efectuó un estudio en donde encontró que el 75% del total dela muestra obtuvo niveles dentro de los esperados y el 17% obtuvo niveles por debajo de los esperados en cuanto a la variable desempeño laboral. Por consiguiente, la mayoría de los trabajadores que representan en 71.3% mostraron un comportamiento orientado a la consecución de un logro, propósito u objetivo establecido dentro de su ambiente laboral. Asimismo, evidenciaron un compromiso con los demás miembros de la empresa, con la finalidad de conseguir metas en común; en contraste solo un 10% de los trabajadores mostraron poca iniciativa e importancia por establecer metas propias y en común.

Respecto al tercer objetivo específico se pudo determinar la relación entre la dimensión aceptación y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. Se pudo evidenciar por medio de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación positiva considerable y significativa. Frente a lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, lo cual indica que existe una relación entre la dimensión aceptación y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos son contrastados con el estudio que efectuaron García y Gastelo (2020) quienes llegaron a la conclusión que la dimensión aceptación y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva y significativa. Por consiguiente, a mayor nivel de aceptación mayor será el nivel de desempeño laboral. Ello conlleva a decir que el análisis y la evaluación positiva de una experiencia agradable o desagradable tanto del presente como del pasado que

realiza el trabajador influye en las acciones y que presente el trabajador en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente de trabajo y ello repercute en la productividad y rendimiento del trabajador.

Referente al cuarto objetivo específico se pudo determinar la relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. Se pudo obtener por medio de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación positiva, Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, lo cual indica que existe una relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral. Los resultados obtenidos son corroborados con el estudio que efectuaron Lajo y tornero (2021) quienes llegaron a la conclusión que la dimensión autonomía y el desempeño laboral se relacionan de forma directa y significativa con un nivel débil. En tal sentido, a mayor nivel de autonomía mayor será el nivel de desempeño laboral. Se puede concluir que la forma de poder elegir, o tomar una decisión con la convicción de hacerse responsable de las consecuencias y presentar autodeterminación frente a situaciones difíciles que permitirían generar independencia en el comportamiento se relacionan con las conductas que presente un sujeto en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente de trabajo.

Asimismo, en el quinto objetivo específico se pudo determinar la relación entre la dimensión vínculos y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022. Se logró evidenciar a través de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación positiva media y significativa. En cuanto a lo afirmado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, en tal sentido existe una relación entre la dimensión aceptación y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos son respaldados por García y Gastelo (2020) quienes llevaron a cabo un estudio en donde llegaron a la concluir que la dimensión vínculos y el desempeño laboral se correlacionan de forma positiva media y significativa. En tal sentido se puede entender que, a mayor nivel de aceptación, mayor será el nivel de desempeño laboral. Por consiguiente, las relaciones interpersonales positivas dentro del ambiente de trabajo generan o favorecen el desarrollo de un clima agradable y ello permite una comunicación eficaz y fluida entre los equipos de trabajo. Así mismo esta capacidad de vincularse, tener,

generar y fortalecer nuestras relaciones interpersonales están relacionadas y explican las acciones que presenta un trabajador en función a la consecución de un logro o un objetivo establecido dentro de su ambiente de trabajo; es decir potencian el rendimiento del trabajador y generan una alta productividad .

En cuanto al sexto objetivo específico se pudo determinar la relación entre la dimensión proyectos y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima, 2022. Se pudo evidenciar por medio de la prueba no paramétrica de Spearman, una correlación positiva considerable y significativa . En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, lo cual indica que existe una relación entre la dimensión proyectos y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos son corroborados con el estudio que efectuaron García y Gastelo (2020) en donde llegaron a concluir que la dimensión proyectos o también denominada propósito de vida y el desempeño laboral presentaron una correlación positiva media y significativa. Por consiguiente, a mayor nivel de proyectos mayor será el nivel de desempeño laboral. Esto quiere decir que el sentido de búsqueda de desarrollo personal, de crecer continuamente; así como el manejo del ambiente, de tal modo que la persona sea capaz de emplear las oportunidades que le brinda los elementos externos y de modificar su ambiente para su bienestar se relaciona con las acciones que presente un sujeto en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente de trabajo

Por último, las limitaciones del estudio configuran aspectos de gran relevancia; en primer lugar, la falta de investigaciones relacionadas al tema ya sea a nivel local como internacional, hay pocos estudios que relacionan las dos variables. En segundo lugar, el acceso a la población ya que se presentaron dificultades y restricciones por parte de la empresa referente a la participación de las unidades de análisis. Por último, el desconocimiento en lo formularios enviados a los correos; ya que pocos ingresan al correo electrónico.

## VI. CONCLUSIONES

Primera, se obtuvo el objetivo principal que fue establecer la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. Así mismo la relación entre ambas variables fue directa, significativa y débil ( $\rho=.430, p=.000$ ). Esto quiere decir que los colaboradores que mostraron niveles altos de bienestar psicológico y desempeño laboral tienden a presentar un estado de satisfacción personal con un control adecuado del aspecto emocional que permite desenvolverse de forma óptima frente a las exigencias del trabajo

Segunda, se alcanzó el objetivo específico 1, que fue describir el nivel de bienestar psicológico de manera general y por dimensiones en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde el 71.3 % del total de la muestra equivalente a 107 colaboradores presentó niveles altos en bienestar psicológico mientras que el 28.7 % presentó niveles bajos. Esto indica que los colaboradores en su mayoría presentan una relación positiva con los demás, pueden dominar su medio ambiente, aceptarse a sí mismo y ser capaz de poder tomar decisiones propias.

Tercera, se alcanzó el segundo objetivo específico 2, que fue describir el nivel de desempeño laboral de manera general y por dimensiones en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde el 71.3 % del total de la muestra equivalente a 107 colaboradores presentó niveles altos en desempeño laboral mientras que el 18.7 % presentó niveles bajos. Esto indica que los colaboradores en su mayoría presentan un comportamiento orientado a la consecución de un logro, propósito u objetivo establecido dentro de su ambiente laboral.

Cuarta, se alcanzó el objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre la dimensión aceptación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde la relación entre ambas variables fue directa, significativa y considerable ( $\rho=.798, p=.000$ ). Esto quiere decir que los colaboradores que mostraron niveles altos en aceptación y desempeño laboral tienden a presentar un análisis o medición positiva tanto del presente como del

pasado, todo ello se relaciona con las acciones que presente un sujeto en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente de trabajo.

Quinta, se alcanzó el objetivo específico 4, el cual fue determinar la relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde la relación entre ambas variables fue directa, significativa y débil ( $\rho=.441$ ,  $p=.000$ ). Esto quiere decir que los colaboradores que mostraron niveles altos en autonomía y desempeño laboral tienden a presentar la convicción de hacerse responsables de las consecuencias y presentar autodeterminación frente a diversas situaciones que se presenten en el trabajo, lo descrito se vincula con las conductas que presente un sujeto en función a la consecución de un logro.

Sexta, se alcanzó el objetivo específico 5, que fue determinar la relación entre la dimensión vínculos y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde la relación entre ambas variables fue directa, significativa y considerable ( $\rho=.558$ ,  $p=.000$ ). Esto quiere decir que los colaboradores que mostraron niveles altos en vínculos y desempeño laboral tienden a presentar relaciones adecuadas o positivas que generan un clima agradable que permite una comunicación eficaz se tienden a relacionarse con las acciones que presenta un sujeto en función a la consecución de una meta.

Séptima, se alcanzó el objetivo específico 6, que fue determinar la relación entre la dimensión proyectos y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group, Lima 2022. En donde la relación entre ambas variables fue directa, significativa y considerable ( $\rho=.798$ ,  $p=.000$ ). Esto quiere decir que los colaboradores que mostraron niveles altos en proyectos y desempeño laboral tienden a presentar un sentido de búsqueda de desarrollo personal, de crecer continuamente; así como el manejo del ambiente, todo lo descrito se relaciona con las acciones que presente un sujeto en función a la consecución de una meta.

## VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, desde la perspectiva metodológica se recomienda que los estudios ulteriores puedan emplear ambos constructos en poblaciones similares ya que existen pocos estudios realizados en el plano laboral que expliquen el grado de asociación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral y como están dos variables influyen en el trabajador.

En segundo lugar, desde el plano académico o teórico, se pide a los futuros investigadores poder realizar la investigación en otras localidades del Perú y poder aumentar la cantidad de unidades de análisis, para poder realizar o efectuar generalizaciones, además poder analizar el grado de asociación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los colaboradores, con el propósito de poder elaborar estrategias, métodos y procedimientos que permitan realizar una intervención eficaz.

En tercer lugar, se recomienda al gerente de la organización, que debe afianzar y consolidar el área o departamento de recursos humanos, con la finalidad de poder resolver situaciones problemáticas que se generan por la interacción del trabajador y en la misma cultura de la empresa; Asimismo otro aspecto importante de poder afianzar esta radica en que se tendrá mayor control sobre el trabajador y con ello aumentar los niveles de bienestar psicólogo y el accionar del trabajador.

En cuarto lugar, se recomienda al gerente de la organización poder realizar o efectuar capacitaciones constantes a todo el personal, esto permitirá poder recibir información e incorporar un repertorio conductual saludable que favorezca el bienestar psicológico y como consecuencia poder tener un desempeño laboral optimo que permita contribuir con la productividad de la empresa.

En quinto lugar, se recomienda al gerente de la empresa poder contratar a un personal calificado y competente para que pueda brindar un control permanente al departamento de recursos humanos, ya que los miembros del departamento de recursos humanos serán los encargados de capacitar y monitorear a los trabajadores; en tal sentido el agente externo brindara información y experiencia en relación con los problemas actuales que enfrentan las organizaciones.

## REFERENCIAS

- Acaray, A. (2019). Örgüt Temelli Özsaygının İş Performansına Etkisinde Psikolojikliyi Oluş ve Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(3), 735-748. <https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ103SpecialIssue2019Article11p.735-7>
- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 7(1), 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.39>
- Cabrera, C. & Rivera D. (2020). Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* Volumen 39, número 2, 2020 <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500>.
- Çankir, B. y Şahin, S. (2018). Psicología. *Revista de la Universidad Hitit del Instituto de Ciencias Sociales*, 11(3), 2549-2560. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/606990>
- Cassitto, M., Fattorini, E., Gilioli, R. y Rengo, R. (2018) Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud en trabajadores. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/harassment/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/)
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 23(3). 43-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>

- Casullo, M. et al (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos aires, Argentina: Paidós. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol. XVIII, 1, 2000.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. 18(1). 35-68. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840>
- Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826333>
- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017*. (Tesis de Licenciatura), Universidad.
- Choque, R. y Nina- montero, (2018). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera alto molino señor de los milagros, Arequipa -2018* [Tesis de licenciatura, Universidad San Agustín]. Obtenido de repositorio.UNSA.edu.pe
- Código de ética y deontología (2017) Colegio de Psicólogos del Perú, [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación e innovación tecnológica – Reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. <https://bit.ly/3pUUAsj>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Editorial San Marcos. <https://bit.ly/31CnR2F>

- Deadrick, D. y Gardner, G. (1999). Performance Distributions: Measuring Employee Performance Using Total Quality Management Principles. *Journal of Quality Management*, 4(2), 225–241. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(99\)00014-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(99)00014-0)
- Deslgado-Espinoza, S., Calvanapón-Alva, F. y Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y van Dierendonck, D. (. (2006). Adaptación española de las Escalas de Bienestar Psicológico Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <http://www.psicothema.com/psicothema>.
- Diener, E. y Larsen, R. (1991). *The experience of emotional well-being*. Guilford
- Espinoza, C. 2019. Salud mental en el Perú ¿Que pueden hacer las empresas? MARSH. Recuperado de: <https://www.marsh.com/pe/es/insights/risk-incontext/salud-mental-en-peru.htm>
- Esguerra, F. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revistas Diversitas*, 2(2), 311-319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>
- Evans-Lacko, S. y Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs 53 across eight diverse countries. . *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525–1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Flores, R. (2017). El clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali-2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/366>

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. UAI. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- García, T. y Gastelo, L. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020*. [ Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo ] Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Grant, A., Fried, Y. y Juillerant, T. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. *Apa Hanbook of Industrial and Organizational Psychology*, 417-453. <https://doi.org/10.1037/12169-013>
- Hengel, K., Robroek, S., Eekhout, I., Beek, A. y Burdorf, A. (2019). Educational inequalities in the impact of chronic diseases on exit from paid employment among older workers: a 7-year prospective study in the Netherlands. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(10), 718-725. <https://oem.bmj.com/content/oemed/76/10/718.full.pdf>
- Hernández-Sampieri R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/3dwYeCM>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020) Consideraciones sobre salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-34. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96-104. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006>
- Lajo , C. y tornero, K . (2021) *Bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios y asistencia vehicular, Lima, 2021*. [Tesis de licenciatura .UCV] Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe

- LiLin, W. (2018). Factors Affecting the Job Performance of Employees at Work Place in the Higher Education Sector of China. *Internacional Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 219-223.  
<http://www.ijsrp.org/research-paper-0118.php?rp=P737135>
- Lajo , C. y tornero, K . (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en colaboradores de una empresa que brinda servicios y asistencia vehicular, Lima, 2021.*[Tesis de licenciatura .UCV] Repositorio institucional. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario.* Ediciones de la U LTDA. <https://bit.ly/31GS5Bo>
- Manjarrez, N. Boza, J. & Mendoza, E. (2020).La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 12 de octubre de 2021. <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
- Ministerio de Salud. (2018). *Lineamientos de política sectorial en salud mental.* SINCO Diseño E.I.R.L. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Montoya, D.(2016) *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicio turísticos :caso pts . Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú].
- Motowildo, S. y Van Scotter, J. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance 10.1037/0021- 56 9010.79.4.475. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Ng, W. y Feldman, D. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel psychology*, 62(1), 89-134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a study population. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3eS456h>
- 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>
- Ryan, R., Huta, V., y Deci, E. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 139–170. <https://psycnet.apa.org/record/2008-04465-006>
- Ryff, C. y Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Ryff, C. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Business Support Aneth (5.aed.). <https://bit.ly/3DYnFYR>
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: *An introduction*. . *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Usman, A. (2017). El efecto del bienestar psicológico en el desempeño laboral de los empleados: comparación entre los empleados de organizaciones proyectadas y no proyectadas. *Revista de gestión empresarial y organizativa*, 6 (1), 1-5
- Weiss, L., Westerhof, G. y Bohlmeijer, E. (2016). Can We Increase Psychological Well-Being? the Effects of Interventions on Psychological Well Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *PLOS ONE*, 11(6), 1-16.

<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0158092&type=printable>

World Federation for Mental Health. (2017). Salud Mental en el Trabajo. <https://wfmh.global/wp-content/uploads/2017-wmhd-report-spanish.pdf>

Zotova, O. y Karapetyan, L. (2018). Psychological Well-being and Personality Mental Health. The Fifth International Luria Memorial Congress «*Lurian Approach in International Psychological Science*», 4(8), 982-992. doi:DOI 10.18502/kls.v4i8.3353

## ANEXOS

### Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO
	General	General	Variable 1: Bienestar psicológico Dimensiones: Aceptación Autonomía Vínculos Proyectos	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo-correlacional.
	Existe una relación significativa entre bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima, 2022.	Establecer la relación entre Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima ,2022.	1 al 13	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: Orientación de resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Organización	POBLACIÓN-MUESTRA  N=160 n=150  Instrumentos Escala Bienestar psicológico Cuestionario de desempeño laboral
¿Cuál es la relación entre el Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Buro Group Lima, 2022?	a) Existe relación significativa entre la dimensión aceptación y desempeño laboral b) Existe relación significativa entre la dimensión autonomía y desempeño laboral c) Existe relación significativa entre la dimensión vínculos y desempeño laboral d) Existe relación significativa entre la dimensión proyectos y desempeño laboral	a) Describir los niveles de bienestar psicológico b) Describir los niveles de desempeño laboral c) Determinar la relación entre la dimensión aceptación y desempeño laboral. d) Determinar la relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral. e) Determinar la relación entre la dimensión vínculos y desempeño laboral. f) Determinar la relación entre la dimensión proyectos y desempeño laboral.	1 al 21	

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Bienestar psicológico	El bienestar psicológico es cuando una persona muestra satisfacción por su propia vida, sin presentar en el área emocional angustia, ni tampoco impedimento psicológico (Cassullo,2002).	El bienestar psicológico se pudo medir a través de la escala de bienestar psicológico para adultos (BIEPS-A) conformada por 13 ítems con opciones de respuesta tipo Likert	Aceptación	2,11 y 13	Ordinal	General : Bajo:13-21 Medio:22-30 Alto:31-39 Dimensión : Bajo:3-4 Medio:5-6 Alto :7-9
			Autonomía	4,9 y 1		Dimensión: Bajo:3-4 Medio:5-6 Alto :7-9
			Vínculos	5,7 y 8		Dimensión: Bajo:3-4 Medio:5-6 Alto :7-9
			Proyectos	1,3,6 y 10		Dimensión: Bajo:3-4 Medio:5-6 Alto :7-9

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a todas las acciones que presente a un sujeto en función a la consecución de un logro o una meta establecida dentro de su ambiente laboral. (Montoya, 2016).	El desempeño laboral se pudo medir a través del Cuestionario de desempeño laboral conformado por 21 ítems con opciones de respuesta Likert.	Organización	19,20 y 21	Nominal	General:
			Orientación de resultados	1,2y3		Bajo:21-48 Medio:49-76 Alto: 77-105
			Relaciones interpersonales	9,10 y 11		Dimensión: Bajo:3-6 Medio:7-10 Alto:11-15
			Trabajo en equipo	16,17 y 18		
			Iniciativa	12,13,14, y 15		Dimensión Bajo: Medio: Alto:
			Calidad	4,5,6,7 y 8		Dimensión Bajo: Medio: Alto:

## Anexo 3: Instrumentos

### Escala de bienestar psicológico

#### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS – A)

Autores: Casullo et al. (2002) Adaptación: Domínguez (2014)

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

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

## Cuestionario de Desempeño laboral

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor Montoya (2018)

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

Nº	ITEMS		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
			1	2	3	4	5
1	Termina su trabajo oportunamente.						
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.						
4	No comete errores en el trabajo.						
5	Hace uso racional de los recursos.						
6	No requiere de supervisión frecuente.						
7	Se muestra profesional en el trabajo.						
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato.						
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.						
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes.						
11	Evita los conflictos dentro del equipo.						
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
13	Se muestra asequible al cambio.						
14	Se anticipa a las dificultades.						
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo.						
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.						
18	Colabora con los demás para el logro de objetivos.						
19	Planifica sus actividades.						
20	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
21	Se preocupa por alcanzar las metas.						

## ANEXO 4 Formulario virtual para la recolección de datos



Sección 1 de 5

### Bienestar psicológico y desempeño laboral × ⋮ en colaboradores de la empresa Buro Group de Lima, 2022.

Buen día.

El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevará a cabo para fines académicos, motivo por el cual me gustaría, contar con tu valiosa colaboración.

Enlace del formulario: : <https://forms.gle/X38QfvaQv8HGFVAn8>

## Anexo 5: Ficha sociodemográfica

A continuación, le agradecemos marcar la opción que corresponda de acuerdo a los datos que le solicitamos. Recuerde que los datos brindados son totalmente confidenciales

Edad:

Sexo:  Masculino  Femenino

Grado de instrucción:  Secundaria  Técnico  Universitario

Distrito de residencia: \_\_\_\_\_

Estado Civil:  Soltero  casado  divorciado  viudo

Cuenta con hijos:  Sí  No

Área de trabajo:  Operativa  Administrativa

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajo en la empresa:

## Anexo 6: Carta de presentación de la escuela firmada para la muestra final



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Los Olivos, 22 de marzo de 2022

Señor(a)  
GUILLERMO ZELAYA  
JEFE DE SELECCION  
BURO GROUP  
AV LARCO 938-942 LA VICTORIA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JAVIER JONATHAN ROBLES GUZMAN, con DNI 45431528, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: **"RELACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BURO GROUP DE LIMA 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



**MG. EDITH HONORINA JARA AMES**  
Coordinadora de la EP. de Psicología  
UCV Campus Lima Ate

## Anexo 7: Carta de autorización de la empresa

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Miraflores, 11 Abril 2022

Sr Guillermo Zelaya Reusche

**Asunto: Certifico realización de colecta de datos en los colaboradores de la Empresa Buro Group**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. y por medio de la presente certificar que el Sr Robles Guzmán Javier Jonathan, en su posición de alumno de la Universidad Cesar Vallejo y responsable de la investigación titulada Relación del bienestar psicológico y desempeño laboral, en colaboradores de la empresa Buro Group Lima,2022 aplicó los instrumentos de evaluación de Bienestar Psicológico y desempeño laboral en los Colaboradores de la empresa Buro Group en las fechas del 04 al 08 de abril , previa coordinación con mi despacho.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.



Nombre Guillermo Zelaya Reusche  
DNI 08237803  
Cargo jefe de reclutamiento y seleccion

**Anexo 8: Cartas de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.**

**Instrumentos (bienestar psicológico)**



## Instrumento (Desempeño laboral )



VoLTE 4G 10:41



**Daniel Alfredo Montoya Meza**



«Versión móvil • hace 11 minutos»

---

Buenas tardes sr Daniel

Sr Daniel le escribo por el motivo de autorización del cuestionario de desempeño laboral para mí estudio de tesis que estoy realizando en la universidad cesar vallejo agradecería su gentil respuesta. Buen día .

Le agradecería su apoyo acostumbrado sr Daniel Montoya



**jonathan robles** • 18:25

Estimado Daniel Montoya Buenas tardes me presento mi nombre es Javier Jonathan Robles Guzmán estudiante del curso de titulación de la universidad cesar Vallejos por este medio solicito su permiso para poder utilizar su instrumento para fines académicos agradecería su pronta respuesta. Gracias

---

MIÉRCOLES

## Anexo 9: Autorización de uso del instrumento

### Autorización de uso del instrumento (Bienestar psicológico)

Fwd: Autorización de instrumento Bienestar Psicológico Recibidos x



jonathan robles

para mí ▾

16 may 2022, 19:05 ☆ ↶

----- Forwarded message -----

De: Sergio Dominguez <[sdominguezmpcs@gmail.com](mailto:sdominguezmpcs@gmail.com)>

Date: lun., 16 de mayo de 2022 6:41 p. m.

Subject: Re: Autorización de instrumento Bienestar Psicológico

To: jonathan robles <[jonarob2021@gmail.com](mailto:jonarob2021@gmail.com)>

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

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

Por último, no tiene baremos.

Preferiríamos que el cuestionario no se coloque como anexo en la tesis.

Saludos cordiales.

-----

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA

C.Ps.P. 18556

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Researchgate: [https://www.researchgate.net/profile/Sergio\\_Dominguez\\_Lara/](https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/)

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

SCOPUS ID: 56787020500 (<https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorID=56787020500>)

Autorización del autor para uso de instrumento (Desempeño laboral)



**jonathan robles** · 18:25

Estimado Daniel Montoya Buenas tardes me presento mi nombre es Javier Jonathan Robles Guzmán estudiante del curso de titulación de la universidad cesar Vallejos por este medio solicito su permiso para poder utilizar su instrumento para fines académicos agradecería su pronta respuesta.Gracias

MIÉRCOLES



**jonathan robles** · 3:25

Buenos días sr Daniel Montoya Meza

SÁBADO



**jonathan robles** · 19:08

Buenas noches sr Daniel

HOY



**Daniel Alfredo Montoya Meza** · 22:24

Buenas noches Jonathan con mucho gusto Que sea de utilidad para tu tesis



Gracias

Muchas gracias

OK, gracias



Escribe un mensaje...



## Anexo 10: Consentimiento informado o asentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Javier Jonathan Robles Guzmán, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral, en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima, 2022” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) y Cuestionario de Desempeño Laboral; con un tiempo de duración de 20 minutos. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. Para ello sírvase a escribir a [jonarob2021@gmail.com](mailto:jonarob2021@gmail.com).

Gracias por su colaboración.

Atte. Javier Jonathan Robles Guzmán  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral, en colaboradores de la Empresa Buro Group Lima ,2022” del señor Javier Jonathan Robles Guzmán, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

---

Firma

## Anexo 11: Software anti-plagio

Robles Guzmán, Javier 1

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>20%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>5%</b> PUBLICACIONES	<b>%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	-------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Repositorio.Ucv.Edu.Pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Repositorio.Uladech.Edu.Pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion"</b>	<b>&lt;1%</b>

## Anexo 12 Certificado de validez de contenido



### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Dr. Luis Montenegro Camacho, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de desempeño laboral para medir desempeño laboral elaborado por el Sr. Montoya Meza, Daniel Alfredo, da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

07, de junio del 2022



.....  
Dr. Luis Montenegro Camacho  
DNI.16672474

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dr. Luis Montenegro Camacho, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) para medir bienestar psicológico elaborado por el (la) Sr(a): María Martina Casullo y Alejandro Castro Solano y adaptada al Perú por Sergio Domínguez Lara, da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

07, de junio del 2022



Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI.16672474

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Mg. Vicente Huapaya, Carlos Enrique quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) para medir bienestar psicológico elaborado por el (la) Sr(a): María Martina Casullo y Alejandro Castro Solano y adaptada al Perú por Sergio Domínguez Lara, da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

07, de junio del 2022



-----  
Firma

Nombre: Mg. Vicente Huapaya, Carlos Enrique  
Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya  
C.Ps.P 6631  
FONO: 978508606

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de desempeño laboral para medir desempeño laboral elaborado por el Sr: Montoya Meza, Daniel Alfredo, da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

07, de junio del 2022



Firma

Nombre: Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya  
Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya  
C.Ps.P 6631  
FONO: 978508606

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr Dr. Vásquez Varas Giuliana quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de desempeño laboral para medir desempeño laboral elaborado por el Sr. Montoya Meza, Daniel Alfredo, da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

08 de junio del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr Dr. Vásquez Varas Giuliana quien ha tenido a bien de revisar el instrumento de Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) para medir bienestar psicológico elaborado por el (la) Sr(a): María Martina Casullo y Alejandro Castro Solano y adaptada al Perú por Sergio Domínguez Lara , da fe que la escala cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

08 de junio del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas