



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El bienestar psicológico y el compromiso organizacional en
trabajadores peruanos: una revisión sistemática en el periodo
2012-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Cabrera Lerma, Lizet Carolina (orcid.org/0000-0002-2320-8686)

Lara Villanueva, Ruben Waldir (orcid.org/0000-0003-4638-2334)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia, en especial a mi hija, por ser la fuente de mi esfuerzo y el motor de mi vida.

Lizet Carolina Cabrera Lerma

En primer lugar, a Dios por darme la fortaleza, asimismo a agradezco a mi madre Marcelina quien nunca dejó de alentarme y acompañarme en este proceso universitario, también a mi padre por motivarme, a mis hermanos que siempre me brindaron su apoyo, y finalmente, a todos los que creyeron en mí.

Ruben Waldir Lara Villanueva

Agradecimiento

Le agradezco a mi asesor Manuel Concha por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no habría sido posible llegar a esta instancia tan anhelada. Asimismo, agradezco a mi familia por siempre brindarme su apoyo incondicional para poder cumplir mis metas.

Lizet Carolina Cabrera Lerma

Agradezco a Dios por iluminar mi mente para concretar este proyecto, agradezco a mi familia que creyó en mí, a la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de salir adelante, a la facultad por su enseñanza y a nuestro asesor Manuel Concha quien bajo su correcta orientación y tutela se pudo forjar este estudio de manera positiva.

Ruben Waldir Lara Villanueva

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio	10
3.4. Participantes	10
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6. Procedimiento	11
3.7. Rigor científico	12
3.8. Método de análisis de datos	12
3.9. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la Bitácora Poblacional	16
Tabla 2. Resultados de la Bitácora Muestral	20
Tabla 3. Datos Muestrales	22
Tabla 4. Criterios para la validación de calidad metodológica	23

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo conocer las características de la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos en base a una revisión sistemática durante el periodo 2012-2022. Se empleó el tipo de investigación teórico, con diseño de revisión sistemática, empleado bajo un método cualitativo. Los resultados evidencian que siete investigaciones desarrolladas en la comunidad científica peruana obtuvieron una calidad metodológica de alto nivel. Además, se confirmó y evidenció que sí existe relación entre las variables estudiadas. Finalmente, se concluye que se han desarrollado diversas investigaciones en diferentes tiempos, instituciones, departamentos, ciudades, tipos y diseño de investigación, asimismo, se logró describir los instrumentos utilizados para la medición de ambas variables. Esta investigación representa un aporte a nivel metodológico, por lo que, podrá ser utilizado como referencia bibliográfica y como antecedente para posteriores estudios, en ese sentido, proporcionará a la sociedad y a las organizaciones conocimiento confiable sobre la relación del bienestar psicológico con el compromiso organizacional en los trabajadores.

Palabras clave: Bienestar psicológico, compromiso organizacional, trabajador peruano, revisión sistemática

Abstract

The present investigation had as main objective to know the characteristics of the relationship between psychological well-being and organizational commitment in Peruvian workers based on a systematic review during the period 2012-2022. The type of theoretical research was used, with a systematic review design, used under a qualitative method. The results show that seven investigations developed in the Peruvian scientific community obtained a high level methodological quality. In addition, it was confirmed and evidenced that there is a relationship between the variables studied. Finally, it is concluded that various investigations have been developed at different times, institutions, departments, cities, types and research design, likewise, it was possible to describe the instruments used to measure both variables. This research represents a contribution at the methodological level, so it can be used as a bibliographical reference and as background for further studies, in this sense, it will provide society and organizations with reliable knowledge about the relationship between psychological well-being and organizational commitment in workers.

Keywords: psychological well-being, organizational commitment, peruvian worker, systematic review.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión de los recursos humanos en las empresas peruanas, no están del todo enfocadas en buscar el bienestar psicológico de los colaboradores incluso en los últimos años se han familiarizado términos relacionados con la rotación constante, falta de compromiso, entre otros. Con el fin de obtener mayores ganancias las organizaciones en el Perú se han enfocado más en las necesidades del público, cuando el desarrollo de una organización, también se da, por medio de la ayuda de los trabajadores.

Conforme a lo señalado por Vesga, Garcia, Forero, Alejandra, Quiroz y Pazmay (2021), la importancia de la gestión estratégica de recursos humanos radica en que las empresas deben dar respuesta a los cambios constantes en el mundo organizacional, siendo crucial implementar acciones para fortalecer el compromiso de los trabajadores, para así, lograr una adaptación exitosa de tales cambios. A pesar de que se realizan capacitaciones, no todas las empresas peruanas se preocupan o ahondan en el perfil psicológico de un empleado; por consiguiente, es apropiado tener en cuenta estas interrogantes para lograr un mayor crecimiento organizacional ¿Hay un adecuado bienestar psicológico en los trabajadores?, y ante ello ¿Se sentirán comprometidos con la empresa?

De acuerdo a lo publicado por el diario Gestión (2022), la consultora Dench efectuó una encuesta a más de 400 profesionales del ámbito privado para conocer su opinión acerca de las medidas de prevención y planes de trabajo que realizan en sus centros, encontrando que el 66% de trabajadores afirma que sus empresas no realizan ningún tipo de actividad para promover la salud mental, que los ayude a reducir el estrés y aminorar los efectos que ha generado los daños generados por la pandemia.

Por otra parte, Deloitte (2015) señala que el 87% de los gerentes de recursos humanos en todo el mundo creen que la falta de compromiso de los empleados es la causa número uno de los problemas organizacionales, evidenciando que el 60% de empleados expresaron que no contaban con métodos adecuados para medir y mejorar sus insumos laborales, el 12% de las empresas cuenta con un programa para definir y fortalecer la cultura empresarial, con solo el 7%

evaluando su capacidad para medir, fomentar y mejorar el compromiso y la retención de los empleados dentro de su organización de las empresas reportaron un nivel de excelencia.

Según cifras de la encuesta “Diagnóstico del bienestar organizacional en América Latina” elaborada por Towers Watson (2021), los principales problemas de bienestar que mencionan los trabajadores en relación con la fuerza de trabajo se encuentran en orden de prevalencia: el estrés con un 79%, la salud mental relacionadas con la depresión y ansiedad con un 69% y la falta de ejercicio físico con un 63%; asimismo, se evidenció que los empleadores consideran que deben dar mayor prioridad al bienestar emocional de 96% y en segundo lugar al bienestar físico de 92%. Por tanto, el bienestar es un componente esencial de la experiencia del empleado, considerado por muchas organizaciones como el hilo conductor para la estabilidad y compromiso de sus colaboradores.

Para Suarez (2019) el trabajo es un factor muy importante para las personas porque es una fuente de ingresos económicos que pueden utilizar para alcanzar sus objetivos y proyectos a nivel profesional y personal. Ahora bien, un empleado comprometido es un individuo que está del todo implicado y es apasionado con la labor que ejerce, está atraído y entusiasmado por su trabajo (Estrada y Mamani 2020).

A su vez, Dávila y Jiménez (2014) la experiencia de salud y bienestar en el trabajo ha recibido mucha atención en la investigación organizacional desde varias perspectivas; es decir, el bienestar afecta a los trabajadores y a las empresas de cuantiosas formas. Por ejemplo, cuando los trabajadores padecen de problemas de salud o bienestar en el trabajo, su productividad disminuye, su contribución general a la empresa decae y no pueden tomar mejores decisiones, siendo más propensos al ausentismo. Además, Araya y Pedreros (2013) indican que, es muy importante para el desempeño de los colaboradores, que se identifiquen sus necesidades, para así poder disponer los medios que faciliten su motivación en el trabajo; por tanto, que cuenten con un óptimo bienestar psicológico, ya que esto permite que la organización pueda conseguir las metas de forma eficiente y eficaz, es decir, que logre obtener ventajas competitivas por parte de sus trabajadores.

Llegando a este punto, se ha llevado una exhaustiva búsqueda de revisión sistemática acerca del compromiso organizacional y el bienestar psicológico en trabajadores peruanos, buscando, analizar y clarificar la relación existente entre ambas variables, además considerando que a la fecha no hay evidencias de este tipo de investigaciones en nuestro país.

Dicho lo anterior es que se plantea el siguiente problema: ¿Cuáles son las características de los estudios de relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos, bajo una revisión sistemática en el periodo 2012-2022?

Tras lo mencionado, este estudio se justifica en distintos niveles, en cuanto al nivel teórico, contribuye a la ampliación del entendimiento de la relación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, asimismo elaborar un compendio que sirva de utilidad para sintetizar los fundamentos teóricos de diversas investigaciones realizadas sobre las variables. Por otro lado, a nivel práctico, se justifica realizar un documento que sea útil para la recopilación de los resultados de los estudios realizados sobre las variables exploradas. Con relación a la justificación metodológica, se ejecutó una rigurosa investigación bajo el enfoque de revisión sistemática, teniendo en consideración los estándares de calidad de los estudios examinados. En cuanto al nivel social, esta investigación sirve para poner en evidencia la importancia y las posibles consecuencias de no considerar el bienestar psicológico como factor importante en las organizaciones, asimismo, su posible efecto en el compromiso organizacional.

Dicho esto, el objetivo principal, describir las características de la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos, bajo una revisión sistemática en el periodo del 2012 al 2022. Además, se plantean los objetivos específicos: Explicar el tipo de relación en los estudios analizados, identificar los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio e identificar la calidad metodológica de las investigaciones encontradas.

II. MARCO TEÓRICO

Se ejecutó la búsqueda de investigaciones de revisión sistemática relacionada con las variables de estudio, en diversas bases de datos, considerándose las palabras claves, sin embargo, no se hallaron estudios relacionados con las variables de estudio, en ese sentido, se hablará de los fundamentos teóricos de las variables en estudios.

De acuerdo a Diener, Emmons, Larsen, y Griffin (1985, citado por Barrantes y Ureña, 2015), el bienestar psicológico se expresa como resultado de una valoración autocognitiva que realiza el sujeto, y además que hace referencia a una perspectiva general sobre el vivir de su día a día, por ende, las personas que exhiben altos niveles de felicidad suelen ser aquellas que tienen alto optimismo, buena autoestima, sentido de la propia vida y otros aspectos relevantes para el desarrollo de la vida de una persona.

Del mismo modo, García-Viniegras y González (2000), detallan que, el bienestar psicológico es una construcción de manifestaciones de la sensación positiva y el pensamiento constructivo de una persona acerca de sí mismo, precisando por su naturaleza subjetiva, relacionada a los aspectos de las funciones psíquicas, físicas y sociales. En particular, el bienestar psicológico posee componentes transitorios, reactivos, vinculados a las emociones, y componentes vinculadas que se expresan a través de lo cognitivo y valorativo. Estos componentes se vinculan entre sí y se influyen de la personalidad y las circunstancias medioambientales.

En el mismo marco, Diener (1994, citado por Ferrel Thomas, Solano, Redondo, y Ferrel, 2014), menciona que el bienestar psicológico se caracteriza por tres elementos: 1) Carácter subjetivo, debido a que se basa en la propia experiencia del sujeto. 2) Dimensión global, dado que incluye la valoración de la persona en todas las áreas de su vida. 3) Apreciación positiva, puesto que va más allá de la ausencia de indicadores negativos. En ese marco, un alto nivel de bienestar es indicador de una apreciación positiva de la propia vida, que trasciende a lo largo del tiempo. Por otra parte, un bajo nivel de bienestar es indicativo de un desajuste entre los logros y expectativas.

La mayor parte de investigaciones realizadas sobre bienestar psicológico se caracterizan por no haber tenido un marco teórico preciso como soporte. En ese sentido, existen datos empíricos, sin embargo, muy pocos modelos teóricos que sirvan de orientación (Casullo y Castro, 2000). En ese margen, desde sus inicios, el bienestar psicológico ha sido estudiado por medio de dos grandes tradiciones. Estas dos perspectivas son: la hedónica y la eudaimónica. En la hedónica, el objetivo del sujeto es la obtención de placer y felicidad, la ausencia de problemas y la experiencia de sensaciones positivas. Por su parte, la perspectiva eudaimónica, centrada en el bienestar psicológico, se refiere al desarrollo personal como una función de las habilidades individuales y la realización del potencial de uno mismo (Ryan y Deci, 2001, citado por Mayordomo, Sales, Satorres, Melendez, 2016).

Es precisamente en esta última perspectiva que los principales exponentes de este constructo se han enfocado. Es importante resaltar que el bienestar psicológico, proviene de la corriente de la psicología positiva la cual fue impulsada por Martín Seligman en el año 1998 en su discurso inaugural como presidente de la American Psychological Association (APA) (Mariñelarena 2012). De modo que, concluye que el estudio central en las emociones negativas y patologías mentales había sometido por bastante tiempo la psicología, lo cual resultaba en un enfoque de estudio del ser humano que carecía de los elementos positivos como la fortaleza y virtud (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, citado por Meneses, Ruíz y Sepúlveda Henao, 2016). Por ello, propone un modelo llamado PERMA para fomentar el bienestar, cuyas siglas presentan significado, cabe resaltar que ninguno de los cinco elementos constituye por sí mismo el bienestar, sino que cada uno de ellos contribuye a lograrlo (Domínguez e Ibarra 2017).

Por otro lado, el modelo teórico multidimensional del bienestar psicológico propuesto por Carol Ryff (1989, citado por Rodríguez, Negrón, Maldonado, Quiñonez y Toledo, 2015), describe el bienestar psicológico como la evaluación continua de la percepción positiva y negativa de un sujeto, estando compuesto por seis dimensiones. La primera dimensión corresponde a la autoaceptación, que implica la evaluación positiva pasada y presente de una persona. La autonomía es la segunda dimensión, hace referencia al sentido de

independencia y autodeterminación del sujeto. En tercer lugar, el crecimiento personal, se relaciona con el sentido de desarrollo y crecimiento como ser humano. La cuarta dimensión corresponde al propósito en la vida, se refiere a creer que la vida tiene un significado. En quinto lugar, la dimensión relaciones positivas con otros, implica desarrollar relaciones de calidad con otras personas. El dominio del entorno es la sexta dimensión, hace referencia a la capacidad de controlar y manejar el ambiente de la persona se encuentra, utilizando de manera efectiva las oportunidades que surjan.

Asimismo, en cuanto a la segunda variable de estudio, uno de los primeros referentes sobre el estudio del compromiso bajo un enfoque organizacional, se encuentra el trabajo de Porter (1974, citado por Maldonado, 2014), quien menciona que el compromiso organizacional engloba la identificación de un trabajador con su organización y se distingue tres factores: 1) Convicción fuerte y aceptación de los propósitos y valores de la empresa. 2) El afán de ejercer un considerable esfuerzo para representar a la organización. 3) Un firme anhelo por cuidar su pertenencia a la compañía.

De igual forma, se ubica el modelo teórico de compromiso organizacional, planteado por Meyer y Allen en 1991, quienes refieren que la administración de los empleados en las empresas impacta de forma positiva en el compromiso y motivación personal. En ese sentido, establecieron un modelo tridimensional conformado por tres componentes, el primero comprende diversos aspectos vinculados al apego que percibe el trabajador por su organización correspondiente al componente afectivo, el segundo componente incluye los costos percibidos asociados al separarse de ella que corresponde al criterio de continuidad y el tercero corresponde a la obligación de permanencia en la empresa referido al componente normativo (Meyer y Allen, 1991, citado por Sotelo, 2018).

Bajo otro punto de vista, Rocha y Böhr (2003), mencionan que el compromiso organizacional reúne diversos aspectos que se relacionan con el afecto a la organización, el costo percibido por el colaborador asociado a dejar la empresa y el deber de permanecer en la misma. De esa forma, sugiere tres dimensiones del compromiso organizacional: 1) Identificación, implica aceptar las metas de la

organización, poseer los mismos propósitos y creencias. 2) Membresía, es el anhelo de ser miembro de la organización. 3) Lealtad, comprende el respeto y cumplimiento hacia la organización a través de actos dirigidos a protegerla.

Por otra parte, Cohen (2007, citado por Nava, Ramos y García, 2021), planteó un modelo teórico en el que reconceptualiza las dimensiones propuestas por Meyer y Allen en 1991, compuesta por dos dimensiones: 1) Apego instrumental, que consiste en el intercambio individuo-organización, surge de la dimensión de continuidad, siendo el resultado de la evaluación de los costos asociados con dejar la organización, en otras palabras es la percepción que tiene un trabajador de la calidad del intercambio entre su contribución a la organización y la recompensas que obtiene. 2) Apego psicológico, que hace referencia al compromiso normativo y afectivo, el cual implica una obligación moral hacia la organización y el nivel que interioriza las características de la empresa y se identifica con ella.

Asimismo, los elementos que influyen en el compromiso organizacional corresponden al tipo de contratación y los factores sociodemográficos. La evaluación de estos elementos implicados es de gran relevancia, dado que, aumenta la comprensión del comportamiento de los colaboradores, favoreciendo la toma de decisiones y las relaciones laborales a favor del logro de los objetivos propuestos por las organizaciones (Carlos, 2021).

Beltrán (2005), señala que una revisión sistemática comprende un diseño de investigación de tipo observacional y retrospectivo, que facilita la síntesis de resultados de los diversos estudios. En ese sentido, una revisión sistemática engloba un método estricto y claro para identificar, evaluar y sintetizar la evidencia hallada.

En la misma línea, (Crombie y Davies 2009) detallan que el procedimiento de una revisión sistemática inicia definiendo una pregunta clara y exacta, para obtener la idea y generar la incertidumbre o ausencia del conocimiento, luego, se deben definir los criterios que serán incluidos de los estudios previos, posteriormente, describir las características de las investigaciones escogidas, como la metodología empleada, el año de publicación, la muestra, el tipo de

procedimiento, entre otros. Finalmente, se procede con la redacción, para ello, la información obtenida debe ser precisa, tanto con estudios publicados y los no publicados, evitando incurrir en sesgos de selección o publicación.

Según Hutton, Ferran y Moher (2016) la metodología PRISMA comprende una guía de consideraciones que fue diseñada para aumentar los patrones de incorporación de la información de una revisión sistemática y metaanálisis, siendo empleada por muchos autores e investigadores en el plano internacional, desde que fue publicada en el año 2009, facilitando la planificación y publicación de estudios. En esa perspectiva, la declaración PRISMA implica una metodología fundamentada en un extenso documento, donde se detallan 27 ítems y los puntos a seguir para las elaboraciones de revisiones sistemáticas (Liberati, Altman, Tetzlaff, Mulrow, Gøtzsche y Ioannidis, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo teórico, puesto que se indagó hasta la obtención de información que facilitó un entendimiento idóneo de las variables de estudio, asimismo, poder profundizar en la conceptualización teórica de las variables estudiadas (Edgar y Manz, 2017).

Asimismo, este trabajo presenta un diseño de investigación de revisión sistemática, puesto que facilita el resumen de múltiples artículos correspondientes a una misma interrogante de estudio, se caracteriza por iniciar con el planteamiento de una pregunta estructurada, para luego ejecutar búsquedas en las bases de datos y selección de artículos; posteriormente, la extracción de información y análisis estadístico de los datos obtenidos (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic, y Villanueva, 2018).

Por otro lado, el enfoque de esta investigación es cualitativo, al respecto, Guerrero y Guerrero (2014) refieren que un estudio cualitativo es argumentativo y razonable, se centra en difundir los hechos de la realidad problemática y aplicarlos de forma específica y coherente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Lo más importante, se pasó a evidenciar, describir y comparar mediante categorías y subcategorías los estudios según el país de publicación, plataformas informáticas, repositorios, el rango de muestras, los instrumentos utilizados, el diseño de investigación y los tipos de correlación, en la matriz de categorización.

La categorización implica el agrupamiento de componentes que poseen características semejantes según el propósito del estudio. La categorización apriorística se describe según los datos de relevancia (Monje, 2011) (**Anexo 1**).

3.3. Escenario de estudio

Como escenario de este estudio, las variables de bienestar psicológico y compromiso organizacional consideran la búsqueda en trabajadores peruanos en estudios realizados entre los años 2012 al 2022, que fueron obtenidos mediante una minuciosa búsqueda, selección y análisis, es por ello que dichas investigaciones escogidas se encuentran publicadas en los principales depósitos informáticos de patrimonio intelectual, como lo son Renati, Alicia Concytec, Dialnet, Scielo y en los principales repositorios de las diferentes universidades del Perú, considerando como único idioma para la recopilación de información el español, ubicando investigaciones a nivel de Doctorado, Maestría y Pregrado.

3.4. Participantes

En el presente estudio se seleccionaron los participantes de la evidencia científica disponible en las siguientes plataformas informáticas (Renati, Alicia Concytec, Dialnet, Scielo, etc.) mediante una deliberación de búsqueda en el contexto peruano teniendo en cuenta ambas variables de estudio entre los años 2012 y 2022. Se recopiló inicialmente 20 resultados, destacando publicaciones de diferentes Tesis, Asimismo bajo los criterios de elegibilidad se seleccionaron 19 investigaciones que cumplieron con los criterios establecidos. Es necesario mencionar que, al proceder con el minucioso análisis mediante los criterios de calidad establecidos por Berra Elorza-Ricart y Sánchez (2008) a dichas investigaciones, finalmente, se obtuvieron 7 estudios que componen la muestra del presente trabajo. **(Anexo 2)**

Criterios de inclusión

- Investigaciones realizadas en el periodo de 2012-2022.
- Investigaciones que impliquen ambas variables de conveniencia.
- Estudios realizados en idioma español.
- Estudios de contexto peruano.

Criterios de exclusión

- Investigaciones que no concuerden con las variables de estudio.
- Investigaciones que hayan sido realizadas con antigüedad superior a los últimos 10 años.
- Artículos o investigaciones que no estén completos.
- Estudios en otros idiomas que no sean en español.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una indagación documental como plan estratégico para la recopilación de datos, que se basa en la recolección de documentos científicos, libros, tesis, entre otros, lo cual facilita el entendimiento central del presente estudio. En cuanto a los instrumentos, para la elegibilidad se gestionaron en base a los criterios de

En cuanto a los instrumentos para la recopilación de datos se empleó una lista de cotejo elaborados por Berra, Elorza-Ricart y Sanchez (2008), que señalan la importancia de iniciar por los aspectos de definición, diseño y medición de variables de estudio, a su vez, el método, análisis de datos, resultados, discusión y lo más importante la calidad de la investigación será contrastado y verificado después de realizar los 12 puntos, dando calificación objetiva y obteniendo una puntuación total donde se categoriza por 9-12 puntos: alto, 5-8 puntos: media y 1-4 puntos: bajo; siendo admitidos aquellos trabajos que puntúan la categoría alta y rechazados aquellos que puntuaron de medio a bajo, para garantizar resultados favorables.

3.6. Procedimiento

Para la realización del presente estudio se inició con la selección del tema de investigación, para establecer la pregunta problemática y los objetivos específicos correspondientes; asimismo, se partió en base a la selección de estudios mediante las páginas (Renati, Scielo, Dialnet, Scopus, EBSCOhost, ScienceDirect, y los principales repositorios de universidades nacionales)

seguidamente se aplicaron los criterios de exclusión e inclusión propuestos, para luego establecerlos a través de una matriz de datos apoyados del programa Microsoft Excel, en función a referencias generales como son: título, autor, rango de muestra, año de publicación, país, página base, universidad, etc. A partir de ello mediante un proceso de elegibilidad se generó la bitácora poblacional donde se agruparon los resultados que comprenden la población, seguidamente a ello se pasó a realizar un análisis a través de los criterios metodológicos de Berra, Elorza-Ricart y Sanchez (2008) a dichos estudios, para establecer la muestra que se utilizó. Asimismo, todas las investigaciones seleccionadas pasaron por una depuración de trabajos que se analizaron en base el método PRISMA, para finalmente proceder a mencionar los resultados, discusiones, y las conclusiones del estudio.

3.7. Rigor científico

Esta investigación se orienta hacia criterios objetivos y consistentes para obtener información con mayor rigor científico a partir de diversas bases de datos. En este sentido, los estudios encontrados y seleccionados han sido objeto de una rigurosa verificación en base a los estándares de Berra, Elorza-Ricart y Sanchez (2008), para garantizar una verdadera transparencia. Del mismo modo, los estudios seleccionados para el análisis y la asimilación han sido rigurosamente analizados en base al Método Prisma (Liberati et al. 2009).

3.8. Método de análisis de datos

Una vez compuesto los datos en una matriz, fueron analizados a través del método PRISMA que está compuesta por características como, identificación, tamizaje, elegibilidad e inclusión para una mayor fiabilidad de las investigaciones. Desde sus inicios, distintos investigadores e indagadores a nivel mundial han utilizado la declaración PRISMA para programar, adecuar y difundir sus investigaciones en base a metaanálisis y revisiones sistemáticas (Hutton; Catala; Moher, 2016). **(Anexo 2)**. Luego, los estudios fueron analizados a profundidad a través de los criterios de Berra, Elorza- Ricart y Sanchez (2008), para obtener los niveles de calidad metodológica, siendo siete investigaciones las que cumplieron con un nivel alto, según los criterios propuestos.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló a través de una metodología de revisión sistemática, por lo que se ha considerado el respeto a los autores de las fuentes mediante citas internacionales apropiadas al estilo APA, por lo que los derechos de propiedad intelectual no han permitido su publicación. También, se ha constatado el cumplimiento de aspectos relevantes de acuerdo con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo y el Comité de Ética de la Facultad de Psicología, Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo. Además, se tiene en cuenta el Código de Ética en Investigación de la Universidad de Psicólogos del Perú, respetando las normas que regulan la investigación establecida a nivel internacional y nacional y rechazando los actos de plagio, falsificación o conflicto de interés.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados poblacionales

La población estuvo representada por 19 estudios en el contexto peruano, siendo Lima la ciudad más notable, en la cual se encontró el 47% (n=9) investigaciones del total de estudios, seguido de Trujillo con el 16% (n=3) estudios, posteriormente se encuentra Arequipa con el 11% (n=2) investigaciones, asimismo Puno, Piura, Chimbote, Lambayeque y Callao con el 5% (n=1) al hallarse un estudio en cada una de estas ciudades.

Con respecto a los años de publicaciones de las investigaciones, se aprecia la predominancia en el año 2021 con un porcentaje de 37% (n=7) siendo el año con mayor cantidad de aportes publicados, seguido con el 16% (n=3) que fueron publicadas en el año 2022; igualmente, en el año 2019 se obtuvo el 16% (n=3) de investigaciones publicadas, finalmente, en los años 2020, 2018 y 2017 se hallaron con una misma proporción el 11% (n=2) de investigaciones por cada año.

En relación a los diversos repositorios en los que se encuentran las presentes investigaciones, se observa en primer lugar con un 63% (n=12) provenientes del Repositorio Renati, seguido del Repositorio Alicia Concytec con el 16% (n=3) de investigaciones, asimismo en el repositorio de la Universidad César Vallejo se halló el 11% (n=2) de estudios, asimismo, el repositorio de la Universidad de San Agustín de Arequipa con el 5% (n=1) de investigaciones, y finalmente el 5% (n=1) de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Por otra parte, se reconocieron los tipos de documento encontradas las investigaciones, que el 89% (n=17) estuvieron representadas por tesis de licenciatura; además, en cuanto a las tesis de Maestría ocupa el segundo lugar con 11%(n=2). En cuanto a la muestra de los estudios, fueron agrupados en 4 rangos, en primer lugar, de 20 - 100 Trabajadores, donde se encontró 42% (n=8), en segundo lugar 101 - 200 trabajadores donde se encontró 26% (n=5), en tercer lugar 201- 300 trabajadores donde se evidencio el 26% (n=5), y por último 301 - 400 trabajadores donde se halló 5% (n=1) respectivamente.

Mientras tanto, en el tipo y diseño de investigación, se encontraron 3 tipos: donde el tipo No experimental - Básico, descriptivo, correlacional 68% (n=13) ocupa el primer lugar del total de los diseños y tipos de estudios que conforman la presente investigación, asimismo, en segundo lugar, se encuentra el diseño y tipo No experimental - Aplicada 21% (n=4), del total de los estudios, en último lugar, se encuentran los estudios Descriptivo - Sustantivo con un 11% (n=2).

En base a los instrumentos empleados para la medición de las variables, se evidencia que el Bienestar Psicológico destaca el Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff adaptada por distintos autores con un 37% (n=7), La Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de María Casullo con un 26% (n=5), asimismo la Escala de Bienestar Psicológico EBP de Sánchez con 21% (n=4) respectivamente, el Cuestionario de Bienestar Laboral de López con un 11% (n=2), finalmente el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al.) 11% (n=2). Posterior a ello, en los instrumentos de medición para la variable 2 de Compromiso organizacional, se tiene en primer lugar al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptada por diferentes autores con un 53% (n=10) y por último la Escala de Engagement Laboral de Utrech (UWES) con un 47% (n=9).

Respecto al tipo de relación encontrados en los estudios se determinó que en preponderancia se tiene las correlaciones positivas estadísticamente significativas con un 89% (n=17) del total de estudios, también se pudo identificar que no existe o no se halló correlación entre ambas variables en un 11% (n=2) respectivamente de las investigaciones halladas. Finalmente, en la Bitácora Poblacional se muestran los niveles de Calidad Metodológica definidas en alta, media y baja, donde se evidencia que ocupa el primer lugar la categoría media con un 58% (n=11), seguido por la categoría Alta con 37% (n=7) y finalmente la categoría baja con el 5% (n=1) correspondientemente.

Tabla 1.

Resultados de la Bitácora Poblacional

Variables	f	%
Base Geográfica		
Lima	9	47
Trujillo	3	16
Arequipa	2	11
Puno	1	5
Piura	1	5
Chimbote	1	5
Lambayeque	1	5
Callao	1	5
Año		
2022	3	16
2021	7	37
2020	2	11
2019	3	16
2018	2	11
2017	2	11
Repositorio		
Renati	12	63
Alicia Concytec	3	16
Repositorio UCV	2	11
Repositorio UNSA	1	5
Repositorio USIL	1	5
Tipo de Documento		
Tesis de Licenciatura	17	89
Tesis de Maestría	2	11
Número de Muestra		
20 - 100	8	42
101 - 200	5	26
201- 300	5	26

301 - 400	1	5
Instrumentos V1		
Escala de Bienestar Psicológico EBP (Sánchez)	4	21
Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (María Casullo)	5	26
Escala de Bienestar Psicológico (Carol Ryff)	7	37
Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al.)	1	5
Cuestionario de Bienestar Laboral (López)	2	11
Instrumentos V2		
Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	10	53
Escala de Engagement laboral de Utrech (UWES)	9	47
Tipo y Diseño de investigación		
No experimental - Básico, descriptivo, correlacional	13	68
Descriptivo - Sustantivo	2	11
No experimental - Aplicada	4	21
Tipo de Correlación		
Positiva	17	89
No existe relación	2	11
Calidad Metodológica		
Alta	7	37
Media	11	58
Baja	1	5

Nota. f: Frecuencia, %: Porcentaje

Resultado muestral

El resultado muestral de esta investigación incluyó lineamientos de rigurosidad y calidad, llegando a concluir que siete (7) estudios del total de los trabajos revisados, proporcionan y aportan de forma significativa a los objetivos planteados, tomando en cuenta la relación que existe entre ambas variables estudiadas: bienestar psicológico y compromiso organizacional. Asimismo, la muestra se obtuvo bajo los criterios de una metodología de revisión sistemática, siendo seleccionados solo los estudios que alcanzaron un nivel alto de calidad metodológica, conforme a la evaluación realizada por medio de la ficha de cotejo de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008). Es importante tener en cuenta el número de participantes considerado por cada autor, que oscilan en rangos mayores de 301 trabajadores y el rango menor con 100 trabajadores.

Este análisis muestral, permitió revelar que la ciudad de Lima - Perú es donde se encontraron el mayor número de trabajos, con el 71% (n=5), seguido de Trujillo con el 14% (n=1) y en el último lugar se encuentra Chimbote que aporta con un 14% (n=1) en cuanto a las ciudades donde se edificaron las investigaciones.

Con respecto al año de publicación de los estudios, se pudo verificar que en el año 2021 se publicaron el 43% (n=3), siendo el año con mayor desarrollo de trabajos de las variables examinadas, seguido del año 2017 con el 29% (n=2), asimismo, en el año 2022 se difundió el 14% (n=1), al igual que el año 2018 con el 14% (n=1). Es preciso destacar que, estos hallazgos se encuentran dentro de un periodo que oscila entre los años 2012 al 2022. Por otro lado, la mayor parte de trabajos, son procedentes del repositorio Renati con el 57% (n=4), Alicia Concytec con el 29% (n=2) y el repositorio de la Universidad César Vallejo con el 14% (n=1), cabe resaltar que la mayoría de estudios hallados pertenecen a la Universidad César Vallejo debido a la cantidad de estudiantes que presenta la universidad.

Con relación al tipo de documento, se puede apreciar que la totalidad de los hallazgos corresponden a Tesis de Licenciatura con el 100% (n=7). En referencia al tamaño de muestra de los estudios, fueron agrupados en cuatro rangos, que

se especifican de la siguiente forma, de 20-100 participantes se encontró el 14% (n=1), de 101-200 se halló el 43% (n=3), de 201-300 se ubicó el 29% (n=2) y finalmente de 301-400 se localizó el 14% (n=1) correspondientemente.

En cuanto a los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio, se observó que para la variable Bienestar Psicológico, se empleó la Escala de Bienestar Psicológico EBP de José Sánchez con un 43% (n=3), también se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de María Casullo con un 43% (n=3) y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff con un 14% (n=1). Para la evaluación de la variable Compromiso Organizacional, se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen con un 57% (n=4) y la Escala de Engagement Laboral UWES de Utrech con un 43% (n=3).

En base al tipo y diseño de investigación, se evidenciaron 2 tipos: donde el tipo No experimental - Básico, descriptivo, correlacional 86% (n=6) ocupa el primer lugar que conforman la presente muestra investigativa y seguidamente se encuentra el diseño y tipo Descriptivo - Sustantivo 14% (n=1) del total de estudios en el presente análisis. Asimismo, en cuanto a los tipos de relación encontrados en los estudios se hallaron correlaciones positivas estadísticamente significativas con un 86% (n=6) del total de estudios, también se pudo identificar que en el 14% (n=1) no se encontró la existencia de relación entre ambas variables.

Finalmente, se logra evidenciar en la bitácora muestral los grados de la Calidad Metodológica de las investigaciones, para lo cual, se seleccionaron netamente los estudios con un nivel Alto para garantizar una correcta gestión de los estudios pertenecientes a la muestra en la presente revisión sistemática, esto es equivalente a un 100% (n=7). Cabe destacar que esta selección es en base a los criterios de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008).

Tabla 2.

Resultados de la Bitácora Muestral

Variables	f	%
Base Geográfica		
Lima	5	71
Trujillo	1	14
Chimbote	1	14
Año		
2022	1	14
2021	3	43
2018	1	14
2017	2	29
Repositorio o plataforma informática		
Renati	4	57
Alicia Concytec	2	29
Repositorio UCV	1	14
Tipo de Documento		
Tesis de Licenciatura	7	100
Número de Muestra		
20 - 100	1	14
101 - 200	3	43
201- 300	2	29
301 - 400	1	14
Instrumentos V1		
Escala de Bienestar Psicológico EBP (Sánchez)	3	43
Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (Casullo)	3	43
Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	1	14
Instrumentos V2		
Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	4	57
Escala de Engagement laboral de Utrech (UWES)	3	43

Diseño de investigación

No experimental - Básico, descriptivo, correlacion	6	86
Descriptivo - Sustantivo	1	14

Tipo de Correlación

Positiva	6	86
No existe correlación	1	14

Calidad Metodológica

Alta	7	100
------	---	-----

Nota. f: Frecuencia, %: Porcentaje.

Tabla 3.

Datos Muestrales

Autor(es)	Año	Tipo de Documento	Diseño y Tipo	Muestra	Edad	Sexo F - M	Instrumentos V1	Instrumentos V2	Repositorio Institucional	Correlación	Calidad
Ascencios	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	100	(18+)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	-	Alto
Pérez	2017	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	105	(35-55)	(63 - 42)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Estrada y Quispe	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	290	(- 65)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Ccayo	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	115	(32-54)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Aguirre	2018	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	217	(-)	(94-123)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Quintana	2022	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	150	(25-45)	(- -150)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Amasifuen	2017	T. Licenciatura	Descriptivo-Sustantivo	301	(20-63)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Antenor Orrego	+	Alto

Tabla 4.

Criterios para la validación de calidad metodológica

AUTOR (ES)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	CALIDAD
1. Ascencios	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	9	Alto
2. Pérez	(-)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	9	Alto
3. García	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	7	Medio
4. Gómez	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	7	Medio
5. Franco	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(-)	(-)	7	Medio
6. Bidegaray	(-)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	7	Medio
7. Estrada y Quispe	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	9	Alto
8. Quenaya	(+)	(+)	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	6	Medio
9. Ccayo	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	9	Alto
10. Aguirre	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	10	Alto
11. Lazarte	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)	(-)	(-)	(+)	(-)	3	Bajo
12. Ipanaque	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	7	Medio
13. Duran	(+)	(+)	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	6	Medio
14. Chavarria	(-)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	7	Medio
15. Allasi	(-)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	7	Medio
16. Narro	(+)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	8	Medio
17. Quintana	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	9	Alto
18. Amasifuen	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)	(-)	(+)	(+)	10	Alto
19. Purisaca	(+)	(-)	(+)	(-)	(-)	(+)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	7	Medio

Nota. Criterios de adaptación según Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sanchez, 2008

La presente investigación presenta el objetivo general de describir las características de la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos, es por ello que, se realizó el análisis de siete (7) investigaciones seleccionadas que cumplen con los criterios de calidad, bajo una revisión sistemática dentro de los periodos correspondientes entre los años 2012 y 2022, garantizando un estudio actualizado que influya y aporte a la comunidad.

En ese sentido se identificó que la ciudad de Lima destacó con cinco (5) investigaciones, seguidamente la ciudad de Trujillo con un (1) estudio, de igual manera, la ciudad de Chicla con una (1) investigación respectivamente. Cabe resaltar la importancia de desarrollar futuros estudios a nivel nacional en diferentes contextos del Perú, de tal forma, poder conocer las similitudes o diferencias en la relación de las variables examinadas en más realidades.

De igual forma, con respecto a las diversas universidades donde se llevaron a cabo estas investigaciones, se pudo encontrar que el mayor número de estudios son pertenecientes a la Universidad de César Vallejo, con un total de seis (6) investigaciones, mientras que en la Universidad Privada Antenor Orrego se encontró un (1) estudio respectivamente. Esto señala que la universidad César Vallejo, a diferencia de las demás casas de estudio logra investigar más a fondo acerca de la problemática que puede afectar a las organizaciones y trabajadores que la componen.

Asimismo, se pudo evidenciar que las principales páginas de donde se obtuvieron las pesquisas son, Renati con cuatro (4) estudios, seguido de Alicia Concytec con dos (2) y finalmente el repositorio UCV con una (1), identificando a la página Renati como mayor plataforma nacional de estudios.

Por otro lado, la muestra de los trabajos seleccionados estuvo conformada por distintas cantidades, siendo así que, uno de los estudios consideró 301 trabajadores siendo la cantidad más alta, seguido por 290 trabajadores, sucesivamente con de 217, luego con muestras de 150 y 115, y finalmente 105 y 100 trabajadores por cada uno de los estudios. Es decir, que la mayor parte de las muestras de estudio sobre bienestar psicológico y compromiso

organizacional en el contexto peruano oscilan entre los 301 a 100 colaboradores en promedio.

En cuanto al diseño y tipo de investigación de los siete estudios abordados, se evidenció que seis (6) de ellos corresponden al diseño, no experimental de tipo básico, descriptivo, correlacional y únicamente un (1) estudio corresponde al tipo descriptivo - sustantivo.

Con relación a las edades de los participantes que conforman la muestra, en primer lugar, se identificó un estudio que tomó como participantes a menores de los 65 años, consecutivamente a edades de 20-63 años, 35-55 años, 34-52, 25-45 y 18 años a más. Ello evidencia que los estudios en nuestra realidad peruana oscilan entre las edades de 18 a 65 años siendo compatibles con el año de jubilación en el Perú, cabe enfatizar que no todas las investigaciones que conforman la muestra especificaron el número de sexo.

Con respecto a los tipos de documento de cada estudio, se puede observar que el 100% de tesis son para obtener el grado de licenciatura, estando entre los años 2012 a 2022. Esto hace referencia al mayor crecimiento de estudios de pregrado que se enfocan en esta problemática que implican ambas variables.

El primer objetivo específico buscó explicar el tipo de relación de los principales estudios analizados, cabe resaltar que mediante el estricto análisis se detectó no se establecieron de forma generalizada ante unos mismos resultados, debido a que Ascencios (2021), se basa a una muestra de 100 colaboradores para señalar que no existe relación en ambas variables, mencionando que puede ser posible, debido a la existencia de factores psicosociales que influyen en su correlación positiva, como los efectos del estado de emergencia, la creciente atención de pacientes COVID-19 ocasionando que los trabajadores tal vez no se sienten escuchados, y satisfechos con la importancia de cubrir sus necesidades y expectativas. Sin embargo, estos resultados no se contrastan con el trabajo realizado por Estrada y Quispe (2021) quienes se basaron en una muestra de 290 trabajadores para incidir una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional con un gran efecto, sugiriendo que los empleados que demuestran bienestar confirman que están

comprometidos en armonía, junto con la estructura y cultura de los organismos que representan.

Además, Aguirre (2018) evaluó a una muestra de 217 trabajadores perteneciente a un área administrativa, y pudo hallar que existe una correlación directa positiva y significativa. indicando que el engagement en cuanto a la organización se vincula con la percepción de bienestar psicológico en los trabajadores. Este resultado es similar a lo encontrado por Amasifuen (2016) evidenciando en su investigación la presencia de una relación positiva significativa entre el bienestar psicológico y engagement; por tanto, se puede deber a las características de la muestra, ya que en ambos casos fueron en ambientes de trabajo similares y en personal administrativo de los gobiernos locales, además el bienestar psicológico predispone a la persona a seguir con sus labores para lograr sus fines propuestos, originando un nivel de compromiso con la organización.

En el estudio realizado por Ccayo (2021), quien evaluó a 115 trabajadores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, llegó a la conclusión que entre las variables estudiadas se presenta un vínculo significativo y positivo, lo cual le permite deducir que, si existe un bienestar psicológico en niveles óptimos el compromiso organizacional también será favorable dentro de la empresa, siendo ambos componentes esenciales para el desarrollo de la compañía. Asimismo, Quintana (2022), mediante evaluación a 150 trabajadores que son personal de seguridad, indica que cuanto mayor es el bienestar psicológico en el trabajador, mayor en su engagement frente a la organización, además que el engagement se vincula de forma más precisamente con componentes del bienestar psicológico que estén más enfocados en el establecimiento de metas.

Finalmente, Pérez (2017) quien evaluó a 105 docentes, menciona que el grado de correlación de ambas variables es positiva y muy significativa, mencionando que los profesores con mayor bienestar psicológico evidencian disposiciones afectivas hacia su organización y deseo de permanencia en su centro de labores.

En base a la mayoría de resultados se puede confirmar que mientras el trabajador peruano mantenga un grado mayor bienestar psicológico se mantendrá comprometido con su organización, asimismo esto conlleva a que los

trabajadores mantienen un sentido de bienestar, que es una percepción de su propia vida, la cual, está vinculada al estado mental relacionado con el trabajo, esto apoya el aporte teórico de Ryff (1989), quien sostiene que al presentar un óptimo bienestar, el sujeto tiene conformidad del resultado del empleo de sus principales recursos personales en las diferentes etapas de su vida, por ende, los individuos que suelen tener altos niveles de bienestar son los que cuentan con elevado optimismo, correcta autoestima y sentido de vida propia, relacionándose con lo planteado por (Meyer y Allen en 1991, citado por Sotelo, 2018), quienes refieren que la administración de los empleados en las empresas impacta de forma positiva en el compromiso y motivación personal. No obstante (Chiavenato 2009) menciona que los trabajadores esperan encontrar en una organización un adecuado lugar de trabajo, donde obtengan bienestar físico y psicológico.

El segundo objetivo específico de este estudio se enfocó en identificar los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio, por ello, se tuvo en cuenta la validez y confiabilidad declarada en cada investigación, en ese sentido, en el estudio de Ccayo (2021) se empleó la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS - A) elaborado por Casullo (2002) en Argentina, el cual fue adaptado para su aplicación en Perú por Domínguez en el 2014, dicha escala consta de 13 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Aceptación/Control, se refiere a la aceptación de las diferentes características personales, ya sean positivas como negativas, sintiendo agradecimiento acerca de eventos pasados; Autonomía, es la percepción de autocompetencia y control para manejar situaciones; Vínculos psicosociales, hace referencia a la capacidad de formar vínculos positivos con otras personas y Proyectos de vida, que se refiere al establecimiento de proyectos y metas. En Quintana (2022), también empleó esta adaptación para evaluar la variable bienestar psicológico. Por otro lado, Estrada y Quispe (2021) declaran que la adaptación empleada fue de Robles (2020), en la cual se justifica que el instrumento no había sido aplicado en adultos que viven en un distrito donde los reportes de violencia tanto física como psicológica son elevados.

Por otra parte, en la investigación de Pérez (2017) se realizó la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) diseñado por Sánchez (2007), el cual

consta de 65 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, que son: Bienestar Psicológico-Subjetivo, que se refiere a la percepción subjetiva de la felicidad; Bienestar Material, que hace referencia a la percepción de los ingresos económicos; Bienestar Laboral, que evalúa la satisfacción general laboral en unión a la familia y el matrimonio y Relaciones con la Pareja, la cual mide la satisfacción entre los miembros de una pareja. De igual forma, en los estudios de Aguirre (2018) y Amasifuen (2017) utilizaron este instrumento.

Cabe considerar, que en el trabajo de Ascencios (2021), se empleó la Escala de Bienestar Psicológico elaborado por Ryff (1995), el cual fue adaptado en Perú por Pérez en el año 2017, consta de 35 ítems distribuidos en seis dimensiones: autoaceptación, que se refiere a la actitud positiva hacia uno mismo y aceptar los diversos aspectos que se poseen; relaciones positivas con los demás, hace referencia a la posibilidad de establecer vínculos confiables y satisfactorios con los demás; autonomía, que corresponde a la capacidad de actuar de manera autónoma; dominio del entorno, se refiere a la habilidad de crear entornos favorables, satisfaciendo las necesidades; propósito en la vida, conlleva a que la persona se establezca metas y sea capaz de comprender el propósito de su vida y crecimiento personal, que comprende el interés por incrementar el potencial propio, el buen uso de las capacidades y crecer como ser humano.

En cuanto a los instrumentos empleados para la medición de la variable compromiso organizacional, se contempla que Estrada y Quispe (2021) utilizaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen en el año 1993 y adaptado para su aplicación en Perú en el 2016 por Figueroa, el cual consta de 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, se refiere al apego e identidad hacía la organización; normativo, hace referencia al sentimiento de obligación moral de mantenerse en el trabajo y de continuidad, que se refiere a la preocupación asociada a los costos de dejar su trabajo. Del mismo modo, este instrumento fue aplicado en los trabajos realizados por Ascencios (2021) y Ccayo (2021). Por su parte, Pérez (2017) aplicó este instrumento, sin embargo, no declara si empleó una adaptación peruana en su estudio.

No obstante, en la investigación realizada por Quintana (2022) se aplicó el Cuestionario de Engagement (UWES) diseñado por Shaufeli y Bakker en el 2003 y adaptado en Perú por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el año 2015, en la versión original se incluyen 17 ítems, sin embargo la adaptación cuenta con un total de 9 ítems, contando en ambas versiones con una distribución de tres dimensiones, conformados por: vigor, que se refiere a los altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo; absorción, que hace referencia a los sentimientos de felicidad cuando una persona está concentrada en el trabajo y dedicación, que se refiere a los niveles de relevancia que tiene el trabajo. De la misma forma, este instrumento se utilizó en el estudio ejecutado por Amasifuen (2017), haciendo uso de la estandarización realizada por Arévalo y Rosell para Trujillo- Perú en el año 2012. Opuestamente, Aguirre (2012) no declara si utilizó una adaptación peruana en su investigación.

El tercer objetivo específico se centró en identificar la calidad metodológica de las investigaciones encontradas según la ficha de cotejo de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008), se encontró que siete de las investigaciones que conforman nuestra muestra obtuvieron una calidad alta que cumplían con todos los criterios de calidad, ya que se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión. Además, es importante mencionar que la calidad metodológica es un método imprescindible en una revisión sistemática para garantizar resultados fidedignos que aporten a la comunidad científica.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se hallaron siete estudios muestrales realizados en el Perú, siendo todas ellas tesis de licenciatura, cuyos estudios fueron correlaciones y con muestras que oscilaron de 100 a 300 trabajadores, evidenciando que la mayor parte de trabajos realizados son provenientes de la ciudad de Lima y de la universidad César Vallejo, con un alto porcentaje de realización en el año 2021.

SEGUNDA:

Se concluye que los estudios explican una relación positiva y significativa entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos, entonces se confirma que a mayor bienestar psicológico en los trabajadores habrá un mayor compromiso organizacional hacia su centro de labores.

TERCERA:

El instrumento más empleado para medir el bienestar psicológico, es la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS - A) de María Casullo. Por otra parte, para evaluar la variable compromiso organizacional, se pudo hallar que el instrumento más utilizado corresponde al Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, teniendo en consideración los niveles de validez y confiabilidad.

CUARTA:

Se determina que son siete estudios muestrales los que alcanzaron una alta calidad metodológica, de las investigaciones encontradas, de acuerdo a los criterios de inclusión y la ficha de cotejo de Berra, Elorza- Ricart, Estrada y Sánchez (2008).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda realizar un análisis exhaustivo a nivel de Sudamérica u otros contextos, idiomas, período de años y mayor número de muestras, para que permita la actualización constante mediante distintas realidades, del estudio y análisis, de ambas variables.

SEGUNDA:

Se sugiere a futuras investigaciones, tomar como referencia los hallazgos obtenidos, para estudios con similares variables, para poder aumentar la comprensión del bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores.

TERCERA:

Tomar como evidencia el presente estudio para proponer estrategias de mejoras, promoción y prevención en las organizaciones peruanas, debido a que no se llegó a una uniformidad de resultados al 100%, esto con el fin de evitar y reducir, la falta de compromiso organizacional y bienestar psicológico en los trabajadores, mejorando así la calidad laboral en nuestro país.

CUARTA:

La construcción y adaptación de instrumentos del bienestar psicológico y el compromiso organizacional a mayor rango en nuestro contexto, de tal manera que se pueda tener mayores estudios en el ámbito laboral.

QUINTA:

Considerar verazmente los criterios de calidad metodológica de evaluación en futuros trabajos cuantitativos y cuantitativos, con el fin de asegurar resultados concisos, además la actualización de los criterios de calidad para un adecuado análisis de posteriores estudios.

REFERENCIAS

- Araya, L. y Pedreros M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Barrantes, K. y Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17 (1), 101-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>
- Beltrán, G. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Revista colombiana de Gastroenterología* 20 (1), 60-69. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99572005000100009&lng=en&tlng=es
- Berra, S., Elorza-Ricart, J., Estrada, M. y Sánchez, E. (2008). *Instrumento para la lectura crítica y la evaluación de estudios epidemiológicos transversales*. Gaceta Sanitaria, 22(5), 492-497. ISSN 0213-9111. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500015&lng=es&tlng=es.
- Carlos, C., Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, V., González, C., y Guevara, D. (2021). Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Conciencia Tecnológica*, (61). <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/94467989007.pdf>
- Casullo, M.M. Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Perú*, 18 (1), pp 36-68. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a ed.). McGraw-Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Crombie, L. y Davies, H. (2009). ¿Qué es el metanálisis? *Hayward Medical Comunicaciones*.

<https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/Meta-An.pdf>

Domínguez, R., y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6362034>

Dávila de León, C., y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista De Psicología*, 32(2), 271-302.

<https://doi.org/10.18800/psico.201402.004>

D'Agostino, A. (2015, noviembre 21). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestion*.

<https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

Edgar, T. y Manz, D. (2017). Métodos de investigación para la Seguridad Cibernética. *Science Direct*, n° (vol) 177-192. ISBN: 9780128053492

<https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/theoretical-research>

Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>

Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. y Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/1036?locale=es>

- García-Viniegras y González (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr* 2000;16(6):586-92. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>
- Gestión. (2022, marzo 6). El 66% de empresas en Perú no promueve actividades para la salud mental de sus trabajadores. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-66-de-empresas-en-peru-no-promueve-actividades-para-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-noticia/>
- Guerrero, G., y Guerrero, M. (2014). Metodología de la investigación. *Grupo Editorial Patria*. ISBN ebook: 978-607-744-004-8. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384086.pdf>
- Hutton, B., Ferrán, C. y Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas. que incorporan metaanálisis en red: PRISMANMA. *Medicina Clínica*. Elsevier 147(6), 262-266. <https://www.elsevier.es/en-revistamedicina-clinica-2-articulo-la-extension-declaracion-prisma-revisionesS0025775316001512>
- Liberati, A., Altman, G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, C., Loannidis, J., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., y Moher, D. (2009). La declaración PRISMA para informar revisiones sistemáticas y metanálisis de estudios que evalúan intervenciones de atención médica: explicación y elaboración. *Research methods & reporting*, (339). doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.b2700>
- Mariñelarena, L. (2012). Surgimiento y desarrollo de la Psicología Positiva. Análisis desde una historiografía crítica. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 12(12), 9-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645290>
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., y Meléndez, J., (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento psicológico*, 14(2), 101-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5608109>

- Meneses, M., Ruíz, S., y Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico*. [Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de psicólogo/a, Universidad De Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14523/1/MenesesM aria_2016_RevisionPrincipalesTeorias.pdf
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cualitativa y cualitativa guía didáctica. *Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Neiva.* <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Nava, M., Ramos, P., y García, E. (2021). *Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen*. RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática,, 23 - 43. [doi:10.36677/recai.v10i29.16066](https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf) <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>
- Rocha, M., y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez, Y., Negrón, N., Maldonado, Y., Quiñones, A., y Toledo, N. (2015). *Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 33-43. <https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03>
- Sotelo, A. (2018). *Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de*

exportación grande en Hermosillo Sonora. Universidad de Sonora. ISSN 1794-4724.

<http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/119/130>

Suarez, K. V. (2019). *Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa intermediadora en el rubro industrial de Chiclayo, agosto-diciembre 2018* [Tesis para optar el título de licenciado en Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2069/1/TL_SuarezSirlopuKarla.pdf

Towers, W. (2021). *Diagnóstico del bienestar organizacional en América Latina*. <https://www.wtwco.com/es-PE/Insights/2021/06/diagnostico-de-bienestar-organizacional-en-america-latina>

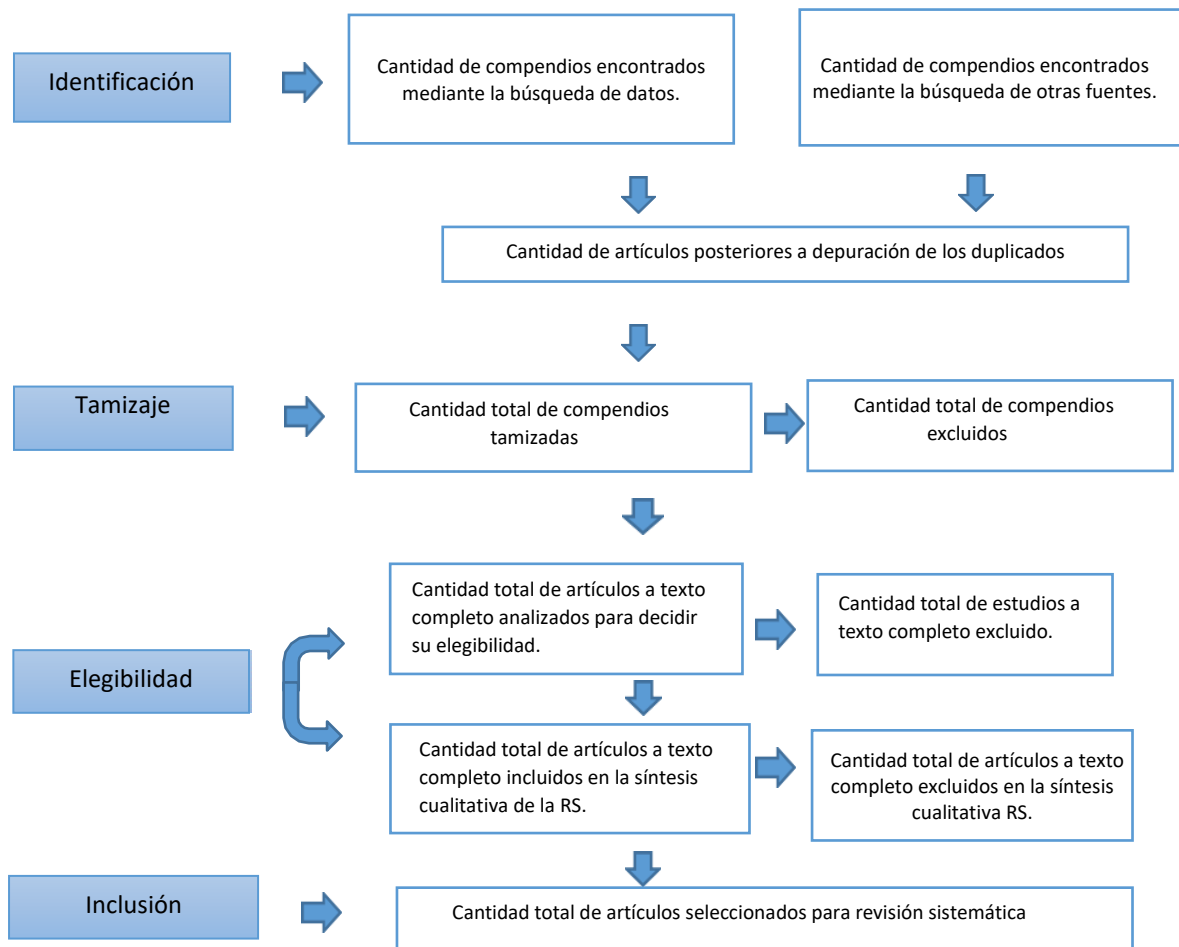
Vesga, J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E., y Pazmay, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(2), 224-241. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v38n2/1668-7027-Interd-38-02-00241.pdf>

ANEXOS

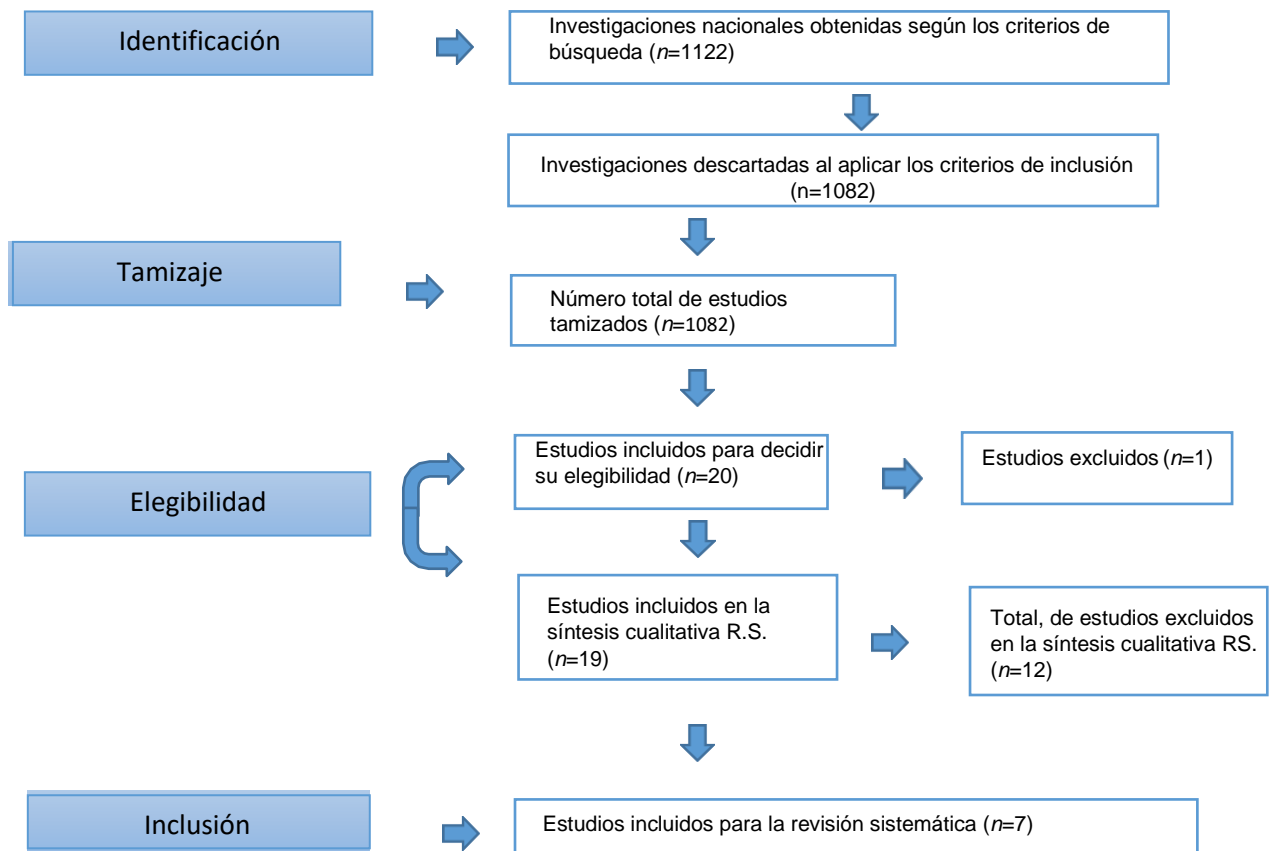
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Título	Pregunta general	Objetivo general	Objetivo específico	Apartados	Sub Apartados
El bienestar psicológico y el compromiso organizacional: Una revisión sistemática en el periodo 2012-2022	¿Cuáles son las características de la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional entre los años 2012 y 2022?	Describir las características de la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores peruanos, bajo una revisión sistemática en el periodo del 2012 al 2022	Explicar el tipo de relación en los estudios analizados	Metodología	Revisión Sistemática de literatura
			Identificar los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio	Tipo de Documentos	
				Año	Tesis, 2012 - 2022
			Identificar la calidad metodológica de las investigaciones encontradas.	Tipo y Diseño de investigación	Teórico

Anexo 2: Flujo de selección de estudios



Anexo 3: Proceso de selección de estudios



Anexo 4. Criterios para la validación de calidad metodológica

Criterios para la validación de calidad metodológica

Selección y diseño de investigación

1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

Definición y medición de las variables de estudio

6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

Método y análisis de datos

8: la muestra es mayor a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

Calidad de los resultados y discusión

11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

Calidad del trabajo

1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alta

Anexo 5: Datos Poblacionales

Autor(es)	Año	Tipo de Documento	Diseño y Tipo	Muestra	Edad	Sexo F - M	Instrumentos V1	Instrumentos V2	Repositorio Institucional	Correlación	Calidad
Ascencios	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	100	(18+)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	-	Alto
Pérez	2017	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	105	(35-55)	(63 - 42)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
García	2018	T. Maestría	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	100	(- -)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Gómez y Ponce	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	206	(19 - 58)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Franco	2019	T. Licenciatura	Descriptivo - Sustantivo	250	(26 - 58)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto

Bidegaray	2022	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	54	(18 - 60)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Estrada y Quispe	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	290	(- 65)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Quenaya	2020	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	108	(-)	(- -)	Cuestionario de Bienestar Laboral (López)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. N. San Agustín de Arequipa	+	Medio
Ccayo	2021	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	115	(32- 54)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Aguirre	2018	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	217	(-)	(94-123)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Lazarte y Rosas	2021	T. Licenciatura	No experimental - Aplicada	52	(-)	(- -)	Cuestionario de Bienestar Laboral (López)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. N. San Agustín de Arequipa	+	Bajo
Saldarriaga y Ipanaque	2021	T. Licenciatura	No experimental - Aplicada	15	(18 +)	(- -)	Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al.)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Medio

Duran	2019	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	92	(20 - 50)	(51-41)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. San Ignacio de L.	+	Medio
Chavarría	2019	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	130	(18 - 50)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Allasi	2020	T. Licenciatura	No experimental - Aplicada	64	(20 - 56)	(12-52)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Narro	2021	T. Licenciatura	No experimental - Aplicada	250	(18 - 45)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Medio
Quintana	2022	T. Licenciatura	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	150	(25 - 45)	(- -150)	Escala de Bienestar Psicológico BIEPS– A (Casullo)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Cesar Vallejo	+	Alto
Amasifuen	2017	T. Licenciatura	Descriptivo - Sustantivo	301	(20 - 63)	(- -)	Escala de Bienestar Psicológico – EBP (Sánchez)	Escala Engagement en el Trabajo UWES (Utrecht)	U. Antenor Orrego	+	Alto
Purisaca	2022	T. Maestría	No experimental-Básico, Descriptivo, Correlacional	35	(20 - 70)	(21-14)	Escala de Bienestar Psicológico (Ryff)	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen)	U. Cesar Vallejo	+	Medio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El Bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores peruanos: Una revisión sistemática en el periodo 2012-2022", cuyos autores son CABRERA LERMA LIZET CAROLINA, LARA VILLANUEVA RUBEN WALDIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO DNI: 07285283 ORCID: 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 03- 02-2023 15:08:42

Código documento Trilce: TRI - 0529706