



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral en los
colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto
contexto covid-19 año 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

García Marín, Teresa (ORCID: 0000-0001-5176-0243)

Gastelo Heredia, Lily (ORCID: 0000-0002-8448-2363)

ASESOR:

Mg. Espino Sedano Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis queridos padres, que desde el cielo comparten conmigo este gran logro en vida, a mi esposo, a mis adorados hijos: Ximena, Noelia y Willy. Y a mis nietos Santiaguito é Ivannita, que son el tesoro de mi vida.

Teresa.

La presente Tesis dedico con toda mi alma a Dios, por permitirme culminar con éxito mis estudios, a mi madre por sus consejos, a mi padre que desde el cielo me acompaña siempre y a mis hijos: Cristina, Valery y Rodrigo que son el motor de mi vida.

Lily.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por la vida y por la oportunidad de poder culminar mis estudios. Un agradecimiento muy especial a todas las personas que confiaron en mí, especialmente a la Mg. Psi. Liz Meza Neyra y a la Mg. Psi. Susan Ríos Campos por ese gran apoyo incondicional en todo momento, contribuyendo en mi formación profesional.

Teresa.

Agradezco a Dios, por haberme permitido vivir hasta este día, por guiarme a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino, por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad, les doy gracias a mis padres Ernesto y Susana por el apoyo brindado. A mis hijos: Cristina, Valery y Rodrigo por ser mi pilar fundamental.

Lily.

Índice	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODO	23
2.1. Tipo y diseño de investigación	23
2.2. Operacionalización de variables	24
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Procedimiento	32
2.6. Método de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	46
V. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra	26
Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico	36
Tabla 3. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral	36
Tabla 4. Tabla de prueba de normalidad de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones con el desempeño laboral	36
Tabla 5. Asociación entre las variables bienestar psicológico y el desempeño laboral	37
Tabla 6. Asociación entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral	37
Tabla 7. Asociación entre la dimensión relaciones positivas y desempeño laboral	38
Tabla 8. Asociación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral	38
Tabla 9. Asociación entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral	39
Tabla 10. Asociación entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral	39
Tabla 11. Asociación entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral	40
Tabla 12. Tabla de juicio de expertos	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Simbología del diseño correlacional	24
Figura 2. Matriz de correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral	75
Figura 3. Gráfico de correlación entre la variable bienestar psicológico y el desempeño laboral	76
Figura 4. Gráfico de correlación entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral	77
Figura 5. Gráfico de correlación entre la dimensión relaciones positivas y el desempeño laboral	78
Figura 6. Gráfico de correlación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral	79
Figura 7. Gráfico de correlación entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral	80
Figura 8. Gráfico de correlación entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral	81
Figura 9. Gráfico de correlación entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral	82

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020. Se realizó con un tipo de estudio básico, con diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional, la muestra fue el total de trabajadores de la entidad en estudio que ascienden a un total de 69, los mismos que fueron seleccionados bajo un muestreo no probabilístico de tipo censal. La técnica empleada para recopilar la información fue la encuesta, y como instrumento el cuestionario, en este caso para el bienestar psicológico la escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptado por Pérez (2017) y para el desempeño laboral la escala de Rendimiento Laboral Individual, adaptada por Gabini y Salessi (2016). Los resultados muestran que el bienestar psicológico se encuentra a nivel bajo al 58% y normal al 42%, a su vez el desempeño laboral se encuentra bajo al 52% y medio al 45%. Con respecto al nivel inferencial sobre la relación de ambas variables se obtuvo coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.588 con una significancia de 0.000, lo cual indica una correlación positiva y significativa a nivel moderado, concluyendo así que cuanto mayor sea el bienestar en los trabajadores, también habrá la posibilidad de que el desempeño en ellos se incremente significativamente.

Palabras clave: bienestar psicológico, desempeño laboral, covid-19, confección.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between psychological well-being and work performance in employees of a clothing company in Tarapoto, Covid-19 context, year 2020. It was carried out with a basic type of study, with no design. Experimental, cross-sectional and descriptive correlational level, the sample was the total number of workers of the entity under study, amounting to a total of 69, the same who were selected under a non-probabilistic census-type sampling. The technique used to collect the information was the survey, and as an instrument the questionnaire, in this case for psychological well-being it escapes from Ryff's Psychological Well-being adapted by Pérez (2017) and for job performance the Individual Labor Performance scale, adapted by Gabini and Salessi (2016). The results show that psychological well-being is low at 58% and normal at 42%, while job performance is low at 52% and a half at 45%. Regarding the inferential level on the relationship of both variables, a Rho Spearman correlation coefficient of 0.5888 was obtained with a significance of 0.000, which indicates a positive and significant correlation at a moderate level, thus concluding that the greater the well-being in the workers, there will be the possibility that their performance will increase significantly as well.

Keywords: psychological well-being, job performance, covid-19, clothing.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la psicología ha alcanzado niveles de importancia de consideración; y esto se refleja ahora en el mundo laboral, donde si un trabajador no se encuentra realmente estable o bien emocionalmente, posiblemente tendrá también problemas en rendir adecuadamente su trabajo, es por ello que aunque el auge de la psicología organizacional ha ido creciendo aún existen sectores o entidades que le dan poca importancia y no se dan cuenta que el bajo desempeño puede deberse a un malestar a este nivel.

Un estudio realizado por Evans-Lacko y Knapp (2016) donde participaron 8000 personas (1000 por ocho países) donde menos del 10% de los encuestados en China y Corea del Sur fueron diagnosticados con depresión, por otra parte, los participantes de los países de EE.UU y Sudáfrica presentando más del 20% con un diagnóstico previo, para los participantes de los demás países hubo variaciones en la frecuencia, estos resultados se asocian con altos costos por parte de las entidades empleadoras, inclusive se perdió entre el 0.1% y 4,9% del PBI por culpa del ausentismo y presentismo en dichos países. Esto también lo refuerza, el World Federation for Mental Health (2017) al referir que, aunque existen estudios de países de altos ingresos, también se percibe mayores problemas de salud mental en países de medianos y bajos ingresos, por tanto, las consecuencias económicas que tienen los problemas de salud mental son necesarios de reconocer.

Inclusive Hengel, *et al.*, (2019) en su estudio, con una muestra de 9160 personas, de entre 45 y 64 años de edad, llega a encontrar que se han retirado de su trabajo por enfermedades crónicas (obteniendo los beneficios por discapacidad) por problemas psicológico, siendo el 12.4% (porcentaje mayor a otras enfermedades). Queda demostrado, por tanto, que, a nivel internacional, los problemas psicológicos afectan a las personas, lo cual hace que no puedan desempeñarse adecuadamente en sus trabajos lo que ocasiona la baja productividad y hasta su salida en la entidad que laboran.

Con respecto a la realidad nacional, también se presenta en este ámbito, ya que, en el Perú, las enfermedades existen hasta 295 mil personas con limitaciones permanentes asociados a problemas mentales y un 20,7% padece algún tipo de trastorno mental (Ministerio de Salud, 2018). Esto es preocupante en relación a la salud mental y con respecto al bienestar, Chirinos (2017) menciona en sus resultados luego de haber investigado a 155 trabajadores que el 52.90% poseen un bienestar psicológico promedio, siendo la mayoría; y que a su vez el 54% son a nivel promedio auto eficaces, corroborando además una relación entre ambas variables, señalando así que cuanto menos sea el bienestar de los trabajadores, también serán menos auto eficaces en su trabajo. Con esto comprobamos que los malestares a nivel psicológico, en el Perú existen y que afectan a su vez en el área laboral.

Inclusive a nivel regional, hay evidencias de este problema, como lo refiere Cedamano (2016) que, partiendo del desempeño, encuentra en el 37% de la percepción de los trabajadores de la UGEL San Martín (de un total de 35), y un nivel malo de desempeño laboral y el 30% considera que el desempeño es regular, esto debido a la mala gestión de recursos humanos (31%). Justamente, es tarea de las entidades que cuentan con un área de recursos humanos, promover el bienestar en el trabajador a todo nivel, por tanto, se puede inferir de esto que los trabajadores están teniendo un malestar que repercute en su labor.

Este problema no se escapa de realidad a nivel local, dado que se ha percibido en una empresa de confecciones en la ciudad de Tarapoto; la cual lleva muchos años en el mercado, desde 1990, elaborando ropa deportiva y publicitaria, una problemática que llama la atención. Dicho problema, mencionado gracias a una entrevista informal, al preguntarle al gerente sobre la situación él ha podido percatarse, durante la el reinicio de labores durante la pandemia por el COVID-19, que sus trabajadores son muy egoísta con su trabajo, casi no hay comunicación, cuando y tampoco se ha generado mucho una cultura de trabajo donde confíen entre ellos, mayormente se les percibe muy individualistas, y parece que estuvieran distraídos, además de mal humor en general, lo que lleva a pensar que de manera generar no están psicológicamente bien.

Además, esto se suma a la situación de la pandemia, donde los trabajadores tienen que adaptarse a una nueva modalidad de trabajo y como refiere Huarcaya-Victoria (2020), los problemas de salud mental sobre todo el estrés, la ansiedad y depresión han sido evidentes en la fase inicial de la pandemia de COVID-19. Pudiendo entonces seguir acarreando malestares a nivel psicológico que afectan a su bienestar, incluso meses después.

Cabe destacar que la empresa actualmente, ha implementado un área u oficina de bienestar laboral, tratando de dar solución a posibles problemas a nivel psicológico entre los colaboradores, sin embargo, al ser nueva esta área, no ha podido subsanar las falencias ni analizar adecuadamente la situación que percibe el gerente. De esto, se asume que es probable que el rendimiento o desempeño de los colaboradores no viene siendo el mejor, percibido aquello porque varios no llegan a la meta de concluir a tiempo la elaboración de los uniformes deportivos, aunque la paga sea por producción, se demoran un poco más de lo convencional aparte, que no están llevando un control o planificación de su producción lo cual se percibe en el retraso del mismo, muchos además prefieren trabajar de manera solitaria y cuando tienen dudas no las resuelven como equipo, y básicamente se conforman con lo que producen, incluso se ha estado escuchando rumores de que el trabajo les está cansando.

Sobre lo mencionado ya se acercaba, Gárate (2017) sobre que el estrés dentro del trabajo, incide en el desempeño de los trabajadores en Tarapoto, además Reátegui (2017) refiere en un estudio de Tarapoto que el nivel de desempeño en trabajadores fue de bajo al 47% considerando que se acerca a la realidad que se está percibiendo de que existen en la localidad aún trabajadores con esta clase de desempeño y que preocupa su salud mental actual. De seguir con este problema, la empresa Sport Willy, perdería credibilidad y la posición que tiene actualmente de su marca, debido a la calidad del trabajo, que merma por una entrega aplazada, dicho de otro modo, los clientes buscarían otras opciones debido a la demora de entrega de los productos perjudicando así a la empresa. Es por ello que el propósito del estudio fue el análisis de la relación del bienestar psicológico con el desempeño de los trabajadores, para conocerlos de manera general dicha

relación y con sus dimensiones con el desempeño y así sugerir las acciones necesarias según los hallazgos.

De lo mencionado es que nace la pregunta de investigación, la cual se plantea a modo general, ¿De qué manera el bienestar psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020?

La investigación es muy importante a nivel práctico, ya que da luces al gerente de la entidad, sobre cuán bien se encuentran a nivel psicológico los trabajadores, y cómo este viene influenciando en el desempeño, para que pueda tomar acciones de mejora, partiendo de los aspectos que más problema generan, reforzando el área de bienestar que está desarrollando en su empresa, de tal modo que se ocupe en solucionar la problemática pero de manera más enfocada con los hallazgos, inclusive creando planes de contingencia ante situaciones como las que se vivencian actualmente, además de emplear herramientas que faciliten el diagnóstico y generar un programa en pro de la mejora del bienestar de sus colaboradores. A su vez el estudio servirá para otros empleadores de la zona que tengan una problemática similar, así como para otros investigadores que deseen hacer estudios relacionales para incrementar el conocimiento o a nivel práctico, para brindar soluciones a la problemática, ya que es un buen antecedente para la comunidad científica.

Luego de la justificación expuesta, es necesario establecer las hipótesis, de este modo a nivel general se planteó: El bienestar psicológico se relaciona de manera positiva alta con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020. y las hipótesis específicas fueron a) Existe relación estadísticamente significativa entre la auto aceptación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; b) Existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; c) Existe relación estadísticamente significativa entre la

autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; d) Existe relación estadísticamente significativa entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.; e) Existe relación estadísticamente significativa entre el propósito de vida y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; y f) Existe relación estadísticamente significativa entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.

Además, se planteó como objetivo general; Determinar la relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020., y en específicos se estableció: a) Analizar la relación entre la auto aceptación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; b) Analizar la relación entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; c) Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; d) Determinar la relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020; ,e) Identificar la relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, e f) Identificar la relación entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, es necesario tener en cuenta estudios realizados en distintos niveles, tanto internacional, latinoamericano, nacional, regional y local, para conocer los resultados obtenidos en la temática que se estudió, verificando hallazgos de realidades similares, además de las teorías que sustentan a la investigación. De este modo se parte por los estudios previos.

De los estudios previos, a nivel internacional, se encontró el de Çankir y Şahin (2018), realizaron una investigación en Estambul, con la finalidad de determinar el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 322 trabajadores textiles. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico de ocho ítems desarrollado por Diener y colaboradores, y la Escala de Desempeño de cuatro ítems. Los resultados demuestran que el nivel de bienestar psicológico, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores textiles estaban por debajo la media y en baja, encontrase los que el bienestar psicológico y desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de $r=0,624$ y un valor $p=<0.01$. Se concluye que, hay una relación entre el bienestar psicológico y el desempeño del trabajador, además, de que este se relaciona con el compromiso laboral como un factor de bienestar para generar un buen desempeño.

De lo anterior, se refuerza con el estudio de Kun y Gadanez (2019), que realizaron una investigación en Hungría con el propósito de determinar la relación entre los recursos psicológicos de los profesores a través del concepto de capital psicológico, bienestar laboral y felicidad percibida en el lugar de trabajo y su rendimiento. La muestra estuvo constituida por un total de 297 participantes, entre las cuales 201 fueron mujeres y 93 hombres; se le aplico los cuestionarios de bienestar (por el modelo PERMA) y felicidad en el lugar de trabajo. Los resultados determinaron que el la autoeficacia general y el bienestar en el trabajo se relacionan de manera positiva débil, según valor $r=0.38$, con esto se puede afirmar que, la autoeficacia influye sobre el bienestar en el trabajo, pero no es un factor

determinante para la misma. Además, las buenas relaciones en general promueven a que se mantenga el trabajador feliz en su labor. Entonces el estar bien y feliz en el trabajo implicaría un bienestar, que según el trabajo previo anterior se relaciona con el desempeño.

Así también, Acaray (2019), elaboro un estudio en Turquía el cual tuvo como finalidad examinar el papel mediador del bienestar psicológico y el compromiso organizacional sobre la autoestima organizacional en el desempeño laboral. La muestra estuvo constituida por un total de 370 empleados de empresas que operan en diversos campos como la alimentación, limpieza y cosmética, siendo el 55% hombres, y el 45% mujeres. Se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizaron los cuestionarios, entre ellos la Escala de Bienestar Psicológico de ocho ítems para el Desempeño Laboral una escala unidimensional de Pearson. Los resultados determinan que existe una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, según valor $r = 0.73$, por lo que se afirma que existe relación positiva entre las variables analizadas, presentándose una gran influencia entre las mismas, así también la autoestima refuerza el desempeño en el trabajo, sirviendo este estudio ya que estaría asociado con aspectos del bienestar psicológico como la auto aceptación.

Por otra parte, Firoozjah, Homayouni y Noorizadeh (2020), diseñaron un estudio que tuvo como objetivo principal investigar la relación entre el bienestar psicológico con la creatividad y el desempeño de los entrenadores masculinos de la liga de fútbol de Irán. La muestra estuvo constituida por un total de 200 entrenadores, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, y los cuestionarios de bienestar psicológico de Ryff y otro de desempeño laboral de Rushall y Wiznuk. En los resultados se encontraron que, tanto a nivel general como en la mayoría de los componentes del bienestar psicológico, se encuentran relacionados con el desempeño laboral de manera positiva. Menciona además que, por ejemplo, que la auto aceptación se relaciona con el desempeño, ya que cuando una persona está satisfecha y tiene actitudes positivas hacia uno mismo y su pasado como lo sería, aceptar sus habilidades y talentos, conseguiría funciones psicológicas deseables, sumado a esto menciona que una persona con una

adecuada salud mental puede aumentar entonces su eficiencia en el campo o área que desempeña.

Así también, Usman (2017), realizó una investigación en Pakistán que tuvo la finalidad de verificar los efectos del bienestar psicológico y su relación con el desempeño del empleado. La muestra estuvo constituida por 84 empleados y la evaluación de sus superiores sobre desempeño laboral de 17 directivos de empresas de tecnología de información, se utilizó la encuesta y los cuestionarios para las variables de bienestar psicológico (Escala de Ryff) y desempeño laboral (Viswesvaran and Ones). De acuerdo con los resultados, determina que existe una correlación positiva entre bienestar psicológico y desempeño laboral, esto según el valor de $r=0,639$, por lo que se afirma que el bienestar psicológico influye significativamente sobre el desempeño de los trabajadores encuestados, Por tanto cuando mejor sea el bienestar psicológicos en los trabajadores, el rendimiento también incrementará, no obstante hace mención de que, sin importar el tipo de estructura organizacional que posea la entidad, esta relación se mantiene.

Por otro lado, Magnier-Watanabe, Uchida, Orsini, y Benton (2020), realizaron una investigación en Francia y Japón, para poder así analizar las relaciones entre la virtuosidad organizacional, el bienestar subjetivo y el desempeño laboral individual entre los empleados franceses y japoneses. Para dicho fin, empleó una muestra de 273 franceses y 208 japoneses. Para medir la variable bienestar psicológico emplearon un cuestionario que medía bienestar subjetivo positivo y negativo, en este caso considerando al primero, que se midió con cinco preguntas, y para el desempeño laboral y componentes con 13 preguntas hechas por Campbell. Como resultados se consideró el más relevante para este estudio, que fue el hallazgo de que encontraron una relación positiva y significativa entre el bienestar subjetivo positivo y en las competencias específicas del trabajo con un coeficiente de correlación de 0.154 esto en población francesa, en la japonesa el coeficiente es de 0.323, denotando solo un poco mayor. Aparte de ello, los investigadores concluyen que el bienestar realmente marca una diferencia en el desempeño laboral, y dicho bienestar está asociado a emociones positivas.

Finalmente, Salgado, Blanco y Moscoso (2019) elaboraron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre los componentes cognitivos y emocionales del bienestar subjetivo y desempeño laboral. La muestra estuvo constituida por 170 managers de una empresa española de tecnologías de la información y comunicación. Se aplicó la técnica de la encuesta y la Escala de Satisfacción con la Vida y la Escala SPANE. Los resultados determinaron que los componentes del bienestar subjetivo predijeron el desempeño laboral durante los cuatro años de seguimientos, con valores de $r=0,87$. Se concluye que el bienestar psicológico es capaz de predecir el desempeño laboral a largo plazo, de acuerdo a los componentes evaluados, comprendiendo que los trabajadores más felices también son más productivos, para lo cual como entidad tuviera que mantener emociones positivas en la entidad.

De este modo a nivel internacional, se pudo verificar que hay estudios novedosos en donde no solo correlacionan los aspectos con el bienestar psicológico de varios modos si no también con otras variables, sin embargo, se observa que hay relación, aunque en algunos casos, alta, en otros, moderada y baja. Con esto se prosigue a un estudio a nivel latinoamericano, en México el estudio de Saldaña *et al.* (2020) que tuvo como objetivo el análisis de la relación, el estrés y otros factores psicosociales en trabajadores. Para ello, consideró una muestra de 121 trabajadores a los cuales los encuestó con la escala de bienestar psicológico de Ryff y para estrés el cuestionario de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton. Considerando estas dos variables, se encontró que no existe relación entre el estrés y el bienestar psicológico y sus dimensiones. Este estudio es interesante ya que puede inferir que el estrés pudiendo considerarse como malestar a un psicológico no tuviera que ver con el bienestar psicológico como lo plantea Ryff (eudaimónico, largo plazo), sino que una persona puede experimentar estrés y aun así mantener un bienestar psicológico constante.

Ahora con respecto a la realidad nacional, Boada (2019), realizó una investigación que tuvo como objetivo verificar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño global de la empresa. La muestra fue constituida por un total de 124 agentes de seguridad, los mismos que corresponden a un mismo perfil,

perteneciendo a un rango de edad entre los 25 y 40 años, se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y a los cuestionarios como instrumento, entre los que se empleó la Escala de Opiniones SL-SPC para la satisfacción laboral, y el cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral. Los resultados determinaron que un 99% de los encuestados se ubica en un nivel alto de desempeño laboral, y en cuanto a la satisfacción el 56,5% afirma sentirse satisfecho laboralmente y el 18.5% muy satisfecho, el 25% restante se ubicó en un puntaje promedio, en cuanto a la correlación, ambas variables se relacionan de manera directa y positiva con un valor $r=0,524$; de este resultado se interpreta que la satisfacción laboral tiene una influencia significativa sobre el desempeño laboral, aparte de ello. Este estudio se acerca al hecho del bienestar ya que la satisfacción también conlleva un estado positivo para la persona.

Deslgado-Espinoza, Calvanapón-Alva, y Cárdenas-Rodríguez (2020) realizaron un estudio que centro su finalidad en establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en colaboradores de la Red de Salud de la ciudad de Trujillo, por lo que, la muestra ha estado conformada por 98 colaboradores, habiéndose empleado los cuestionarios como instrumentos para el recojo de los datos. Los resultados arrojan que el 39% de los trabajadores presentan un nivel “regular” de desempeño laboral, el 37% un nivel “bueno”, el 20% un nivel “excelente”, y finalmente, un 2% un nivel deficiente, siendo predominante la categoría “regular” entre los participantes encuestados. Aparte de ello, la asociación entre el estrés y el desempeño laboral es negativa ($r,-688$) señalando así que cuanto más estrés tenga una persona, el desempeño también en su área laboral será reducida. Por tanto, este estudio reconoce el hecho de que el estrés como un problema asociado al malestar, si influye en el desempeño estos trabajadores peruanos.

Los estudios mencionados anteriormente en la realidad del Perú, nos ayudan a comprender también, la relación entre las dos variables, aunque no se haya encontrado estudios de artículos con las que se está trabajando en la presente investigación, y de igual manera en el ámbito regional y/o local, considerando al estudio de Gárate (2017) como un importante estudio a estos niveles el cual tuvo

como objetivo evaluar la relación entre el estrés y el desempeño de los trabajadores de un hospital. Para ello empleó una muestra de 252 colaboradores, empleando cuestionarios de preguntas que fueron para ambas variables elaborados bajo teoría. De este modo en sus hallazgos encontró que hay una relación significativa y directa entre las variables con un coeficiente de 0.373, denotando así una relación moderada, corroborando según las preguntas del cuestionario empleado que cuantas más actividades y escenarios de apoyo tenga la persona para que no posea estrés, mayor será su rendimiento.

Luego de haber mencionado los antecedentes y verificar que en diversos niveles el bienestar llega estar relacionado con el desempeño en el trabajo, incluso considerando los aspectos contrarios en relación al malestar como el estrés, y en lo positivo como la satisfacción, que ayudan a comprender y dar sustento para discutir con los resultados del presente estudio. Dicho esto, se considera ahora expresar las teorías relacionadas al tema que dan sustento a la misma.

Por ello, primero cabe mencionar que el enfoque que se opta y que engloba los aspectos que se van a tratar a continuación y del que parten las variables de bienestar psicológico y desempeño laboral, se trata en principio de la psicología humanista, esta sobre todo asociada a la administración, esta nace a partir del año 1924 y 1927 principalmente con los estudios de Hawthorne, así como de Elton Mayo, en cuanto a los cambios realizados en las condiciones que presenta el entorno organizacional y el efecto que posee en cuanto a la productividad. Así mismo, se encuentra asociado teóricamente con la jerarquía de necesidades que presenta Maslow y el sistema de organización, todo ello sustentado con varias evidencias empíricas en cuanto lo complejo, imprevisible y también irregular que es la conducta del ser humano (Agüero, 2007).

Desde este enfoque también se encuentra, la teoría de las relaciones humanas la cual fue inspirada por estudios de Munsterberg, sobre la psicología en el plano organizacional, posterior a haberse ignorado distintos aspectos de tipo psicológicos en el ser humano. Se consiguió de esta manera generar y afirmar distintos aportes tales como la forma de conseguir mayor productividad desde la

perspectiva psicológica de las personas, brindándose mayor énfasis en aquellos factores tales como la influencia que poseen las relaciones sociales, el problema de la monotonía y la fatiga. Es considerado la persona como un hombre social, gracias a los estudios de Elton Mayo, siendo este individuo capaz de actuar y motivarse por necesidades sociales, buscando conseguir de esta manera la satisfacción laboral, en el cual se tiene factores incluidos, considerando a la presión grupal en un rango más alto que el control administrativo, complementándose y reconociéndose de esta manera que el ser humano no solo se encuentra motivado por factores económicos, sino de igual manera por lo ya mencionado con anterioridad (Medina y Avila, 2002).

Es necesario recalcar también, que se centra en la psicología positiva, la cual como menciona Esguerra (2006), en su artículo analizando este enfoque, menciona que fue definida por Seligman el año 1999, como un enfoque que se centra en las experiencias y rasgos positivos de los individuos, para mejorar su calidad de vida, considerando un punto de vista sobre el potencial de las personas, sus capacidades y motivaciones. Además, como lo refieren Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) fue necesario una psicología desde un enfoque positivo, haciendo hincapié de que la psicología no solo tiene que ver con cuestiones patológicas sino también sobre la fuerza y la virtud del ser humano. También se enfoca en la prevención, para que así se pueda realmente frenar las enfermedades y que los psicólogos que laboran en distintos entornos (escuelas, familias, organizaciones, entre otros) tienen que generar entornos que promuevan a la generación de fortalezas. Los autores finalizan mencionando que la ciencia y práctica de este enfoque reorientará a la psicología a dos propósitos básicos, incrementar las fortalezas de las personas y hacerlas más productivas realzando su potencial.

De los enfoques mencionados se comprende que tanto la psicología humanista como la positiva se centra en las cuestiones positivas, el potencial y por su puesto el bienestar de la persona para mejorar en diversos ámbitos, inclusive para el trabajo y así desempeñarse mejor, y que además el enfoque de la psicología positiva nace para reforzar el humanista y centrarse más en las cuestiones positivas. Referido, aquello, es necesario partir con la primera variable de estudio,

la cual es el bienestar, este aspecto ha sido estudiando ya desde años recientes al siglo 21, siendo un tema de interés para diversas disciplinas y áreas de la psicología, y su construcción teórica en estos años se ha desarrollado mejor gracias a la psicología positiva y modelos motivacionales (Ballesteros, Medina, y Caycedo, 2006). Lo mencionado anteriormente, claro está que buscaba comprender el bienestar desde aspectos más científicos, no obstante, como refiere McMahon (2006) (citado por Vásquez, *et al.*, 2009), las ganas de entender el bienestar y sus causas, es algo que se lleva haciendo a lo largo de la historia.

Dicha búsqueda de entendimiento se asocia bastante también a la comprensión del concepto, y en este aspecto Bradburn (1969), Ryff (1989), Ryff y Keyes (1995), Vaillant (2000) y Cuadra y Florenzano (2003) (citado por Ballesteros, Medina, y Caycedo, 2006), ya lo habían estado haciendo, y en el mismo estudio de (Ballesteros, Medina, y Caycedo (2006) hace referencia de que el bienestar ha estado asociado aspectos de calidad de vida y felicidad. Este aspecto, asociado a la felicidad, llama la atención para su estudio y empieza a nacer el concepto de bienestar subjetivo (desde hace tres décadas), la cual conllevaba la satisfacción con la vida, el ánimo positivo entre otros aspectos considerados bienestar de acuerdo con la cultura. No obstante, también surge el hecho de diferenciar con el bienestar eudemónico que iría más allá del placer o bienestar asociado a la felicidad, sino que conlleva el desarrollo del potencial humano. De este modo el bienestar llega a diferenciarse en dos aspectos, el hedónico, asociado a la felicidad y el eudemónico asociado al desarrollo del potencial de la persona (Ryan & Deci, 2001). Posteriormente y gracias a los estudios de autores como Keyes, Ryff y Shmotkin (2002) (citado por Romero, Brustad, y García, 2007) asentúan el diferenciar los términos en bienestar subjetivo y bienestar psicológico. Esto se emplearía hasta nuestros días con modelos teóricos que servirían para evaluar la variable.

Además, con respecto al estudio de esta variable desde aspectos filosóficos, cabe destacar que la psicología positiva acepta que hay dos perspectivas básicas con respecto al bienestar. Primero está el concepto del enfoque hedónico, centrándose en la felicidad definiendo al bienestar en base a aspectos o

connotaciones sobre placer y alejamiento del sufrimiento o dolor; y el eudemónico que proviene de la eudaimonia (donde menciona Aristóteles que la felicidad está dentro de la manifestación de la virtud (Romero, Brustad, y García, 2007), centrado en el concepto de la autorrealización, definiendo el bienestar en relación al nivel de funcionamiento pleno de un individuo. El bienestar subjetivo y el bienestar psicológico surgieron respectivamente como resultado de la conceptualización científica de estos diferentes paradigmas. El bienestar subjetivo es el equivalente del punto de vista hedónico, mientras que el bienestar psicológico equivale a la perspectiva eudemónica. El bienestar subjetivo generalmente se refiere a la felicidad, el alivio y la relativa falta de problemas. Por otro lado, el bienestar psicológico está definido como desafío, esfuerzo, desarrollo personal y esfuerzo por crecer (Johal y Pooja, 2016).

Comprendiendo el camino que ha seguido la variable bienestar psicológico, este se define como un aspecto que se centra en las capacidades y el crecimiento individual concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. (Romero, Brustad, y García, 2007). También está definida como un definieron el Bienestar Psicológico como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, considerando estas últimas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. Díaz, *et al.* (2006). Según lo anterior en definitiva esta es la concepción clave que también refuerza lo que refiere Ryff y Ryff y Keyes (1995) (citado por Pérez, 2017), quienes refieren que es la condición mental y emocional que posee una persona la cual determina la actividad psíquica adecuada de acuerdo a su propio actuar y al modo en que se adapta los requerimientos intrínsecos y extrínsecos del entorno social y físico.

Luego de comprender a qué conlleva el concepto, la teoría del bienestar psicológico, refiere que la salud psicológica del individuo depende de su funcionamiento positivo en ciertos aspectos de su vida. El individuo debe tener una relación positiva con los demás, ser dominante sobre el medio ambiente, aceptarse a sí mismo y su pasado, tener una meta y un significado en su vida, tener un desarrollo personal y el ser capaz de poder tomar decisiones propias. (Johal y Pooja, 2016). También de acuerdo con Otárola y Suárez, (2014) se puede resumir,

que el bienestar psicológico, se trata de una virtud proviniendo de un estado de equilibrio o salud mental, la cual se vincula ambos aspectos cognitivo y emocional, que busca la excelencia individual, la adecuación psicosocial y ejecución de tareas orientadas al desarrollo.

Los efectos que posee el bienestar psicológico, son relevantes, Los estudios longitudinales muestran que los altos niveles de bienestar psicológico son un factor protector contra las enfermedades mentales y la psicopatología y que también está relacionado con los marcadores biológicos de la salud física, el riesgo reducido de distintas enfermedades, como el Alzheimer, y una mayor duración de la vida (Weiss, Westerhof, y Bohlmeijer, 2016). El bienestar psicológico contribuye a la salud de la psique o mente y los malestares de este aspecto, han estado en el centro de la investigación durante los últimos años, especialmente en el contexto del concepto de bienestar. La salud puede considerarse como una fuente de fuerza física y mental, como una capacidad de adaptación del organismo, un ideal y un sentido de la vida, un estado ideal del individuo que se siente bien. La salud es inseparable de la noción felicidad y bienestar subjetivo. Las personas felices suelen ser más saludables y viven más tiempo. Sin embargo, por otro lado, las personas sanas pueden ser infelices, nerviosas y tener una idea de enfermedad (Zotova y Karapetyan, 2018).

Ahora con respecto a los factores de la variable, para Rosa-Rodríguez, *et al.* (2015) de acuerdo con su análisis el modelo de Ryff con sus seis dimensiones es el más importante, que evalúa la percepción de la persona. Su primera dimensión, denominada auto aceptación, conlleva el análisis o medición positiva tanto del presente como del pasado de la persona sobre este aspecto. La segunda dimensión, autonomía, posee relación con la autodeterminación y el ser independiente por parte del individuo. Por otra parte, la tercera dimensión, que es el crecimiento personal, tiene relación con un sentido de búsqueda de desarrollo personal, de crecer continuamente. Con respecto a la cuarta que es el propósito de vida, posee relación con el enfoque o pensamiento de que la vida tiene sentido para la cual el individuo está viviendo. Luego la dimensión de relaciones positivas con otras personas, tiene que ver con la capacidad de tener buenas relaciones con otras

personas y mantenerlas. Finalmente, la sexta dimensión que viene a ser el dominio del entorno que conlleva 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.

Comprendido los componentes que tienen que ver con el bienestar psicológico, es necesario ahora llevarlo al campo del trabajo, y con respecto al bienestar psicológico en el trabajo, El modelo JD-R (job demand – resource), en español modelo de las demandas y recursos laborales, explica la relación entre el bienestar psicológico y las demandas y recursos laborales a través de los procesos duales de demandas laborales: agotamiento y compromiso de los recursos laborales. El modelo JD-R incluye dos condiciones laborales: demandas laborales y recursos laborales. Las demandas laborales: se basa en los elementos sociales, institucionales o físicos de la labor la cual requiere que el trabajo se esfuerce de manera psicológica o física, y se encuentra relacionado con costos psicofisiológicos. Los recursos laborales: Son aquellas particularidades sociales, organizativas, psíquicas o físicas de la labor que desempeña el colaborador la cual son capaces de mermar las demandas laborales y los costos psíquicos y físicos, esenciales para conseguir los objetivos organizacionales y estimulan el personal crecimiento, aprendizaje y desarrollo (Lee, 2018).

Algunos ejemplos de recursos laborales son las relaciones interpersonales y sociales (por ejemplo, apoyo de supervisores y compañeros de trabajo), la organización del trabajo (por ejemplo, el poder participar para tomar decisiones) y el nivel de la tarea (variedad de habilidades) (Lee, 2018). Xanthopoulou y col. (citado por Lee, 2018), expandió el modelo JD-R al considerar recursos personales basados en la teoría de “ampliar y construir” de Fredrickson en 2003. Al igual que los recursos del trabajo o laborales, los recursos personales son cruciales para el bienestar psicológico. Estos abarcan el ser auto eficaz, la autoestima proveniente de la organización, optimismo, ser capaz de afrontar las situaciones de manera activa.

El concepto de bienestar es notable para mantener la vida laboral como más productiva y calificada. El bienestar psicológico de los individuos puede verse afectado por procesos internos como la personalidad y el temperamento, etc., y también puede verse afectado por factores ocupacionales como la tarea en sí, el entorno laboral y la satisfacción laboral. La ocupación que ejercen los individuos puede afectar tanto su satisfacción laboral como su bienestar psicológico. Una vida laboral coherente con los intereses, habilidades y valores puede afectar positivamente el nivel de satisfacción del trabajo, y esto refleja positivamente el bienestar psicológico de los individuos. Los empleados con una actitud positiva hacia la ocupación que ejercen son más felices y están más satisfechos de sí mismos. Por otro lado, los empleados con actitudes negativas hacia su ocupación pueden encontrar varios problemas emocionales, mentales y físicos (İşgör & Haspolat, 2016)

Asimismo, el aspecto interpersonal del bienestar eudaimónico en el ambiente laboral, únicamente no examina el sentido de pertenencia y la relación, sino que comprende como las interacciones generan crecimiento en la persona. Es por ello que el bienestar eudaimónico, dentro del trabajo, resulte de las relaciones sociales de socavación, y de intercambios, considerando que tendría que ser una construcción diferente. Es por ello que conceptualizar y medir el bienestar eudaimónico en el lugar de trabajo es fundamental, porque el nivel de bienestar eudaimónico en el lugar de trabajo de un empleado predice las actitudes y comportamientos clave dentro del lugar de trabajo (Bartels, Peterson, y Reina, 2019).

Luego de comprender, el origen, conceptos, enfoques teóricos asociados, su importante y otros aspectos de sustento, es necesario describir el modelo que evalúa dicha variable, y cómo se estructura, de este modo, se considera el modelo Multidimensional de Carol Ryff, la misma que plantea el instrumento Escala de Bienestar Psicológico, el cual fue traducido y posteriormente adaptado al Perú. Antes de describir las dimensiones que evalúa se considera importante la definición del bienestar planteada por la misma autora del modelo, de este modo de acuerdo con Ryff y Keyes (1995) citado por Pérez (2017), el bienestar psicológico es la

condición mental y emocional que posee una persona la cual determina la actividad psíquica adecuada de acuerdo a su propio actuar y al modo en que se adapta los requerimientos intrínsecos y extrínsecos del entorno social y físico. Además de las ideas que poseen que las llevan a actuar y darle un sentido a las situaciones vividas, percibiendo los acontecimientos como beneficiosos, siendo capaces de evitar situaciones que se considera perjudiciales y de adaptarse.

Las dimensiones con las que trabaja para su evaluación son en total seis, primero se encuentra la auto aceptación, que trata de que la persona busca sentirse bien para consigo mismo, considerando aquellas cosas que lo limitan, así también el de tener actitudes realistas sobre sí y actuar en base a aspectos positivos para uno mismo descubriendo lo le emociona, motiva y hace accionar (Ryff y Singer, 1998, citado por Pérez, 2017). Le sigue la dimensión de relaciones positivas, área que corresponde al hecho de poder amar, de mantener relaciones positivas de empatía emocional y afecto por otras personas, de poseer amistades duraderas y verse reflejado en el prójimo. Es mejor dicho conservar relaciones de manera sólida y significativa con otros, teniendo confianza en ellos (Ryff, 1989, citado por Pérez, 2017). Luego le sigue la autonomía, es un área que involucra mantener la individualidad personal en distintas situaciones sociales, conservar las ideas, autoridad personal y grado de independencia, las personas autónomas poseen niveles mayores de control ante la influencia de los demás y pueden regular su conducta más fácil (Ryff y Keyes, 1995, citado por Pérez, 2017).

La cuarta dimensión, se trata del dominio del entorno, Un área en la cual se considera importante la capacidad de gestionar e identificar escenarios complicados a través de la conducta y el pensamiento, consta de buscar o generar espacios o elementos de satisfacción personal evitando a su vez los de insatisfacción y de ser capaz de controlar aspectos de la vida y el entorno en el que se desenvuelve contribuyendo a su vez con este. (Ryff y Singer, 1998, citado por Pérez, 2017). Como quinta dimensión se tiene el propósito en la vida, que consta de tener metas en la vida por encima de las dificultades, llegando a cumplirlas las cuales den significado a su existencia y sintiéndose satisfecha por ellas (Ryff, 1989, citado por Pérez, 2017). Finalmente, la última dimensión, crecimiento personal,

posee relación con la autorrealización, conlleva un comportamiento efectivo y de crecimiento de las competencias del individuo aumentando su potencial, esto gracias al aprendizaje y el saber adaptarse creciendo paulatinamente aprendiendo de la experiencia (Ryff y Singer, 1998, citado por Pérez, 2017). De todo lo mencionado y fundamentado, se procede a conocer lo concerniente al desempeño laboral, este modo esta variable ha sido muy estudiada por la psicología organizacional, no obstante, hasta finales de los 80 los estudios lo evalúan de manera indiferenciada, existiendo dudas sobre su conceptualización. (Gabini, 2018).

Dentro de la historia de su estudio, aquellos intentos primordiales para poder conceptualizarlo, fue introducido por Murphy (1990), (citado por Gabini, 2018)., refiriendo que el rendimiento laboral, conlleva comportamientos, que están orientados hacia las tareas, como pueden ser labores distintas a del puesto en sí, y aquellas que están orientadas a lo interpersonal. De este modo vendría a ser el cúmulo de conductas que son necesarias para alcanzar las metas organizacionales. Desde esta definición, diversos conceptos del rendimiento laboral, empiezan en los 90 (Campbell, McHenry y Wise, 1990; Viswesvaran, Ones y Schmidt, 1996, citado por Gabini, 2018), estas concepciones buscaron ampliar lo que decía Murphy, impulsando modelos factoriales para la variable, incluyendo así dimensiones sobre conductas propias del puesto, otras relacionadas al apoyo dentro de la entidad (Gabini, 2018).

Con base en estos avances, se ha podido deducir (Aguinis, 2007; Borman y Motowidlo, 1993, citado por Gabini, 2018) que el rendimiento laboral, se puede evaluar por varias dimensiones, pero que sin embargo, contiene dos aspectos o factores cruciales como lo es el rendimiento dentro del puesto o sobre la tarea, y el rendimiento en el contexto las cuales tienen que ser consideradas desde un aspecto. Por consiguiente, la carencia de consenso sobre su definición y dimensiones, conllevaron problemas para su medición existiendo diversos instrumentos para medirlo (Koopmans *et al.*, 2011, citado por Gabini, 2018).

En el aspecto de sus definiciones, el desempeño laboral hace referencia al desempeño en el rol que cumple el trabajador dentro de la empresa, y puede ser

evidenciado a través de los resultados y los comportamientos que la organización exige para el logro de los objetivos (Motowildo y Van Scotter, 1994). Por otra parte, el desempeño laboral se define como los resultados conseguidos de acuerdo a cada función laboral asignada durante un período de tiempo preestablecido (Deadrick y Gardner, 1999). También, se entiende como el grado en que una organización anticipa colaboradores en excelencia y cantidad (LiLin, 2018) ya demás como aquellos comportamientos observables que la persona realiza, siendo estos relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Campbell, McHenry y Wise, 1994). Concretamente y como lo refiere Chiang y San Martín (2015) el desempeño denota básicamente los aspectos de eficiencia, lo que quiere decir, conseguir las metas en el tiempo adecuado empleado los recursos de manera eficiente.

Comprendiendo aquellas definiciones, es necesario comprender algunos aspectos que se relacionan o son factores del mismo, según LiLin (2018) afirman que el desempeño laboral posee tres factores de los cuales también servirían como medida. La calidad del trabajo, la cual comprende una evaluación de la capacidad del empleado para concluir las tareas asignadas en comparación con las metas u objetivos de la organización. La cantidad del trabajo, que refiere a la evaluación de la capacidad del trabajador para finalizar sus quehaceres con precisión de acuerdo con la calidad de la tarea prevista. La puntualidad, se relaciona con la evaluación de la capacidad del colaborador para finalizar sus actividades y cumplir con sus tareas a la par con el tiempo que le ha sido asignado durante una previa planificación.

A parte de ello, para Ng y Feldman (2009), el desempeño laboral es fuertemente influenciado por el factor educación, el mismo que hace referencia al nivel de formación académica del empleado; de acuerdo con un meta análisis realizado por estos autores, una educación adecuada puede tener un efecto muy beneficioso en el desempeño de los colaboradores, al mostrar que estos destacan en la ejecución de sus tareas, a nivel de ciudadanía y bajos o nulos niveles de contra productividad. A su vez, Ng y Feldman (2009), afirman que el desempeño laboral puede ser entendido en base a tres aspectos: 1) El desempeño de la tarea

central, la misma que comprende el adecuado cumplimiento de las tareas básicas que un puesto de trabajo exige; 2) el desempeño cívico o ciudadano, que se relaciona con aquellas actividades o conductas extras en las que los empleados se involucran, como el ayudar a los colegas del trabajo; 3) el desempeño contraproducente, que tiene que ver con aquellos comportamientos voluntarios que perjudican a la organización, como el hurto o robo.

Para que exista un buen nivel de desempeño laboral, tienen que estar presentes cuatro características laborales principales: 1) las características de la tarea, que comprende la forma de llevar a cabo el trabajo, donde se tiene en cuenta aspecto como la autonomía, la identidad con la tarea, la diversidad de las tareas, la relevancia de la tarea, y la retroalimentación del trabajo; 2) las características relacionadas con el conocimiento, donde se evidencia el manejo de las nociones teóricas o de información, las habilidades y capacidades que se necesitan para que un individuo lleve a cabo una actividad laboral, en este apartado, se toma en cuenta cuestiones como: la complejidad del trabajo, el procesamiento de la información, la resolución de problemas, variedad de habilidad y especialización; 3) Características sociales, refiere al nivel y tipo de interacciones que los colaboradores presentan en el trabajo, se incluyen: el apoyo social, interdependencia, interacción fuera de la organización, y comentarios de otros; 4) las características del contexto laboral, que se asocia con las condiciones físicas y ambientales del entorno, comprenden cuestiones como: la ergonomía, exigencia físicas, las condiciones de trabajo y el uso de los equipos (Grant, Fried y Juillerat, 2010).

Con respecto a la importancia que tiene el desempeño, desde una perspectiva organizacional, un buen desempeño de los trabajadores generaría una mayor eficacia a nivel general, es decir, a favor de la organización, en este sentido, un alto nivel de desempeño laboral sería un predictor significativo y positivo de eficacia a nivel organizacional (Kahya, 2009).

De lo ya abordado, fue necesario explicar el método de evaluación de la misma, es por ello que se consideró la Escala de Rendimiento Laboral Individual, instrumento que originalmente elaboró Koopmans y otros colaboradores en el año

2013, pero en esta versión adaptada en trabajadores argentinos por Gabini y Salessi (2016) cuenta justamente con la versión en español, y en población latinoamericana, estos autores para abordar el tema, plantean también la definición de lo que es el rendimiento laboral, que de igual modo define el desempeño laboral, propuesto como variable, siendo descrita como aquellas conductas que se orientan a la labor dentro de la organización, las cuales dan como consecuencia, productividad y eficiencia en el trabajo. Procediendo con el método de evaluación, el instrumento mencionado contiene tres dimensiones las cuales se mencionan a continuación.

Rendimiento en la tarea: dicha dimensión corresponde a las labores técnicas que son parte del puesto de trabajo, como pueden ser si fue capaz de realizar adecuadamente su labor, si le puso esfuerzo, otorgó soluciones, ejecutó labores desafiantes, realizó labores extras por voluntad propia, se centró en los resultados, se actualizó constantemente y buscó retos laborales. También la dimensión, de comportamientos contraproducentes, la cual consta de acciones intencionales por algún colaborador que van en contra de los reales intereses organizacionales, esta son por ejemplo que el colaborador, se queje de aspectos que tienen poca importancia, refiera cuestiones negativas de la labor, hizo ver un problema más grande de lo que era, solo se centró en cuestiones negativas de la labor, y mencionó a otras personas aspectos negativos de la entidad (Gabini y Salessi, 2016). Finalmente, la dimensión rendimiento en el contexto, el cual conlleva distintas conductas que buscan conservar un entorno psicológico e interpersonal en el que se pueda desenvolver los trabajadores, se puede manifestar como la planificación adecuada del trabajo, trabaja para mantenerse actualizado y la participación activa (Gabini y Salessi, 2016).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, debido a que se destina a incrementar el entendimiento de un fenómeno, y para las ciencias que estudian la conducta, son las acciones que realizan los seres vivos, la finalidad de estudio de este tipo de investigación (Li, Mahoney, & Poling, 2018). Además, de acuerdo al modo de proceder del investigador, de tipo observacional, que según Thiese (2014) se trata de estudios en los que el investigador no actúa sobre los participantes o incide en ellos, sino, solamente observa la relación tal y como se presenta naturalmente entre los factores gracias a los resultados.

Diseño de investigación

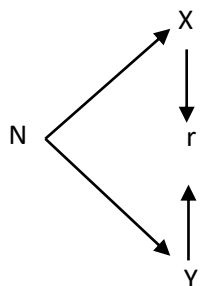
El diseño de la investigación, se trata de un plan el cual guía el proceso de investigación, estableciendo el punto desde el propósito o preguntas, hasta los resultados, conlleva un proceso integral planificado que facilita la recopilación de información para incrementar la comprensión sobre algún tema (Abutabenjeh & Jaradat, 2018).

La presente investigación, por tanto, tuvo un plan basado en un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. De acuerdo con Kerlinger, *et al.* (2002), las investigaciones con diseño no experimental, constan de la no manipulación de las variables, a su vez Reiro (2016) refiere que estas buscan recolectar datos tal y como suceden en el entorno donde se manifiestan las variables.

A parte de ello, fue de corte transversal ya que de acuerdo con (Thompson y Panacek, 2006), se trata de investigaciones donde se emplean encuestas o también se observa, pero de manera única o una sola vez a un individuo o grupo. Como también es correlacional, se presenta la siguiente figura para su representación

Figura 1.

Simbología del diseño correlacional



Nota. N = Muestra, X = Bienestar psicológico, Y = Desempeño Laboral, r = Relación

Lo correlación, significa de acuerdo con Curtis, Comiskey, y Dempsey (2016) un estudio el cual se basa en el establecimiento de la relación o vinculación entre dos o más variables en una sola población o en diferentes poblaciones.

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: La variable bienestar psicológico según Ryff y Keyes (1995) citado por Pérez (2017), como una condición mental y emocional que posee una persona la cual determina la actividad psíquica adecuada de acuerdo a su propio actuar y al modo en que se adapta los requerimientos intrínsecos y extrínsecos del entorno social y físico. Además de las ideas que posee que las llevan a actuar y darle un sentido a las situaciones vividas, percibiendo los acontecimientos como beneficiosos, siendo capaces de evitar situaciones que se considera perjudiciales y de adaptarse. Esta se evaluó por medio de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la cual, evalúa el nivel de bienestar de la psique de la persona sobre aspectos más duraderos según la eudaimonia, niveles que van desde bajo, normal a elevado, poseyendo 6 dimensiones las cuales son auto aceptación (ítems, 1,7,8,11,16,22,30), relaciones positivas (ítems 2,13,15,17,27,34), autonomía (3,5,10,23), dominio del entorno (6,18,25,28,32,35), propósito en la vida(9,12,14,19,20,24,29,31), crecimiento personal (ítems 4,21,26,33), siendo en total 35 ítems con una escala de medición ordinal.

Variable 2: El desempeño laboral, se trata de aquellas Conductas que se orientan a la labor dentro de la organización, las cuales dan como consecuencia, productividad y eficiencia en el trabajo (Gabini y Salessi, 2016). Esta variable se evaluó por medio de la Escala de Rendimiento laboral individual, la cual es una autoevaluación, la cual es factible dado hay diversos métodos de evaluación de desempeño, donde la autoevaluación es una técnica que gracias a herramientas teórico-prácticas para que puedan mejorar en su ambiente laboral (Matabanchoy-Tulcán, Álvarez-Pabón y Riobamba-Jiménez, 2019). El instrumento posee tres dimensiones, con un valor final de tres niveles, bajo, medio y alto, las dimensiones son rendimiento en la tarea (ítems del 1 al 7), conductas contraproducentes (ítems del 8 al 12) y rendimiento en el contexto (ítems del 13 al 16), siendo en total 16 ítems con una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se basa en un grupo de individuos potenciales, de los cuales se requiere información para analizar, y para ello deben tener ciertos aspectos o particularidades de interés para la investigación (Asiamah, Mensah, & Oteng-Abayie, 2017). De este modo la población del presente estudio, se conformó de la totalidad de los trabajadores de la empresa de confección, siendo 69 colaboradores, los cuales fueron determinados por el registro de planilla de la empresa en la que se encuentran hasta la fecha (octubre de 2020). Dicha población se conforma de personas de ambos sexos, de nivel educativo secundario a superior, de entre 20 a 60 años de edad y de diversa creencia religiosa.

Muestra

La muestra es una porción determina de individuos u objetos que son seleccionados de la población para el estudio (Martínez, Pereira, Luiz, González, & Rangel, 2016). Debido al número limitado y reducido, pero a su vez representativo de la población, la muestra adquiere la misma cantidad, brindando así la información que se necesita. Se destaca las características que posee la muestra a continuación:

Tabla 1*Características sociodemográficas de la muestra*

Características Sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Función que Desempeña	Contadora	1	1%
	Gerente Comercial	1	1%
	Secretaria	3	4%
	Ventas	1	1%
	Jefa de taller	1	1%
	Almacén	1	1%
	Sublimador	1	1%
	Limpieza	2	3%
	Estampador	12	17%
	Servicio	1	1%
	Diseñador	2	3%
	Asistente de estampados	1	1%
	Bordador	2	3%
	Costurero/a	40	58%
	Sexo	Masculino	34
Femenino		35	51%
Edad	18 – 30	17	25%
	31 – 45	32	46%
	46 – 60	20	29%
Nivel educativo	Secundaria Completa	38	55%
	Superior Técnico	11	16%
	Superior	20	29%
	Universitario		

En la tabla 1 se describió las características sociodemográficas se describieron las características sociodemográficas observadas, gracias a los datos de planilla, donde el 58% son costureros, el 17% corresponde a estampado y el resto que ocupa el 30%, corresponde a solo un trabajador de variada labor, como lo es el bordador, asistente de estampados, el estampador, sublimador, el encargado de almacén, el jefe de taller, el diseñador, el responsable de ventas, la secretaria, el gerente comercial y la contadora. También, se describen el porcentaje de sexo de los trabajadores, siendo femeninos el 51% y masculinos el 49%. Además, de las edades de los colaboradores, el 46% oscila entre 31 a 45 años de edad, el 29% de entre 46 a 60 años de edad y el 25% de entre 18 a 30 años de edad. Finalmente se describe el nivel educativo, siendo el 55% de secundaria

completa, siguiéndole el 29% que posee estudios universitarios y el 16% posee estudios superiores técnicos.

Muestreo

El muestreo de acuerdo con Kerlinger (2002) consta de un proceso, el cual permite la extracción de un grupo representativo de la población. Para este caso, se empleó un muestreo no probabilístico, de tipo censo o censal, el cual se trata del empleo de la relación o lista de todas las unidades de la población (López-Roldán & Fachelli, 2015).

Criterios de inclusión y exclusión

Manzano y Perdomo (2016), refieren sobre criterios de inclusión y exclusión, que son un método para identificar a la población a estudiar y gracias a esto conseguir las conclusiones

Por tanto, se consideran como criterios de inclusión y exclusión los siguientes:

1. Colaboradores que se mantuvieron en la empresa los últimos seis meses hasta octubre de 2020.
2. Aquellos que no desearon participar en la investigación se excluyeron de la misma.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica

Con respecto a la técnica, se empleó para ambas variables la encuesta, siendo el tipo de herramienta empleada fue el cuestionario. Para Ponto (2015) la encuesta se trata de una técnica que facilita por distintos medios obtener información de los participantes de la investigación. Y en su tipo cuestionario, Jones, Baxter, y Khanduja (2013) mencionan al respecto, que se trata de una

herramienta la cual puede evaluar a grandes grupos de un modo práctico y que recogen datos de la percepción de los individuos.

Instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica 1

Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Autor: Carol Ryff

Procedencia: Estados Unidos

Año: 1995

Adaptación y traducción: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)

Adaptación Peruana: Pérez (2017)

Objetivo: Determinar el nivel de bienestar psicológico por medio de una escala

Tipo de aplicación: Individual o grupal.

Tiempo: 20 min. aproximadamente.

Estructuración: 35 ítems y 6 dimensiones

Aplicación: Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala

Consigna de aplicación

La escala posee la consigna siguiente: "Tenga un saludo cordial colaborador, ahora me encuentro desarrollando un estudio para comprender su estado psicológico en relación al bienestar que posee tanto en su trabajo como en su vida personal, para ello le solicito que responda a las interrogantes según la idea, sentimiento o acción que tenga, estando de acuerdo o no con ellas, durante el último mes laborando, recuerde que es totalmente anónimo. Los puntajes de respuesta van desde el 1 al 6 donde 1 es totalmente desacuerdo, 2 poco de acuerdo, 3 moderadamente de acuerdo, 4 muy de acuerdo, 5 bastante de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

Por otro lado, el instrumento puede ser aplicado durante aproximadamente 20

minutos a una sola persona o a un grupo, mencionándoles que estén atentos a cada afirmación y respondan según el significado de la escala con sus números respectivos.

Calificación del instrumento

Cada respuesta de cada afirmación sobre bienestar psicológico, conlleva una codificación, de tal modo que la suma total de los mismos, determinando los percentiles, y estableciendo los rangos respectivos, se obtiene el nivel de bienestar psicológico general, así como para sus dimensiones.

Reseña histórica

Cabe destacar, que la escala de bienestar psicológico de Ryff, inició justamente con los estudios de esta autora, enfocándose desde la psicología positiva que analizaba el bienestar y la felicidad en la persona, de este modo Ryff desarrolla su modelo basado en el constructor de la eudaimonia el cual posee los principios que contiene las dimensiones de su modelo. Aquel modelo se desarrolló en 1989 con una definición sólida del bienestar psicológico y luego fueron validados y adaptados, como lo hizo Díaz et. al. modificando el mismo en 2006, y para la realidad peruana Pérez (2017) también acordando algunos ítems (35 ahora), todos con la finalidad de conocer el bienestar psicológico a un nivel profundo y eudaimónico, con gran validez y confiabilidad.

Propiedades psicométricas originales

El instrumento originalmente presente aspectos psicométricos significativos, considerando a Díaz *et al.* que realizó la adaptación y traducción en el año 2006, teniendo una buena consistencia interna con valores de alfa de Cronbach de más de 0.70 y de igual manera para ambas versiones (la de inglés y la española adaptada) en sus dimensiones poseen niveles superiores a 0.92. No obstante en el análisis factorial confirmatorio no se evidenció un buen ajuste al modelo teórico determinado, es por ello que para subsanar esto realizó una versión corta con un alfa de Cronbach de 0.84 a 0.70 entre sus componentes.

Propiedades psicométricas peruanas

Pérez (2017) en su estudio, analizó las propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una entidad industrial, adaptándolo a la realidad peruana, para este ejercicio optó por una muestra de 390 sujetos, obteniendo como resultados, en la validez de constructo gracias al coeficiente de correlación ítem-sub escala, coeficientes que oscilaban entre 0.214 a 0.801. El análisis factorial confirmatorio menciona que si se adecúa a 6 factores como está originalmente se explica un 58.45% de la varianza total, además de que existe significancia entre las correlaciones de los ítems y los índices de ajuste (CFI y GFI) fueron regulares (<0.70) evidenciando un buen ajuste. La confiabilidad de la consistencia interna también fue significativa con un puntaje elevado en una de sus dimensiones de 0.909 y el más bajo de 0.894.

Ficha técnica 2

Nombre de la prueba: Escala de Rendimiento Laboral Individual

Autor: Koopmans *et al.* (2013)

Procedencia: Países Bajos

Año:2014

Adaptación y traducción: Gabini y Salessi (2016), Argentina

Objetivo: Determinar el nivel de rendimiento laboral

Tipo de aplicación: Individual o grupal.

Tiempo: 10 a 15 min.

Estructuración: 16 ítems y 3 dimensiones

Aplicación: Trabajadores

Consigna de aplicación

El instrumento posee la siguiente consigna “Se presenta un cúmulo de enunciados, los cuales corresponden a su percepción de la actividad laboral que realiza en base a determinados aspectos, asociados estos a su manera de pensar, sentir o actuar, en el transcurso de los últimos 3 meses que ha estado laborando, por favor responder con total sinceridad, ya que así aportará enormemente al estudio, recordándole que es la información vertida solo la empleará el investigador

y no será difundido nombres u otro aspecto personal”

El instrumento puede realizarse de manera individual o grupal, con un tiempo aproximado de ejecución de 10 a 15 minutos, mencionándoles que verifiquen bien las afirmaciones y de acuerdo con lo que les sucede.

Calificación del instrumento

Las respuestas marcadas en el instrumento de rendimiento laboral, conlleva un código, el cual da una suma total o por dimensiones, los cuales se interpretan gracias a los niveles de los rangos generados por el establecimiento de los percentiles, se determina el valor del nivel de la variable y sus dimensiones.

Reseña histórica

La escala de Rendimiento Laboral individual, tal como lo refiere Gabini y Salessi (2016) en su estudio psicométrico, nace primero de la conceptualización del mismo, siendo aportes pioneros de Murphy en 1990, pero que posteriormente esto fue afinado gracias a los estudios de Koopmans y otros autores a partir del año 2013 en donde ya se concibe como una variable multidimensional, donde tras varias revisiones llegaron de considerar a 180 ítems hasta 47, no obstante determinaron un instrumento de 18 ítems con tres dimensiones. Para su adaptación al español ya Gabini y Salessi (2016) reducen a 16 ítems conservando la semántica de la traducción del instrumento.

Propiedades psicométricas originales

Las propiedades psicométricas de la adaptación hecha por Gabini y Salessi (2016), sobre el instrumento de Koopmans *et al.* (2013), denotan el uso de diversos métodos, para la validez empleó los índices de concordancia interjueces, los cuales fueron muy satisfactorios, con puntajes que iban de entre 0.86 a 0.90 con gran significancia ($p < .001$), además emplearon un análisis factorial exploratorio y gracias a esto se consideró factorizables, ya que la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($\chi^2 = 1079,122$; $p < .001$) y la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor de .81. Determinaron de este modo la

existencia de 3 factores, sin embargo, algunos no cumplieron con la carga factorial necesaria por lo que se suprime dos ítems y se mantiene 16 de los 18 originales. Con respecto a su confiabilidad, emplearon el alfa ordinal entregando coeficientes adecuados para sus dimensiones, 0.76; 0.76 y 0.72 respectivamente, y para el total de la escala 0.70.

Cabe destacar que la traducción al español, fue tal y como se presentaron las palabras del inglés al español y no se modificó en su semántica, dado que era entendible. De este modo concluyeron que existe validez y confiabilidad adecuados para su uso.

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú, el estudio más reciente que uso la Escala de Rendimiento Laboral Individual, fue el de Ayala (2019), donde solamente emplea el instrumento como tal, sin embargo, realiza un análisis de confiabilidad del instrumento, obteniendo a manera general un alfa de Cronbach de 0.637, para su dimensión rendimiento en las tareas, 0.799, para su dimensión comportamiento contraproducente 0.922 y para su dimensión rendimiento en el contexto 0.679. Señalando así que es confiable para su uso.

3.5. Procedimiento

La presente investigación, inició su proceso, desde la problemática de interés, a partir de esto se plantearon las variables; luego se tuvo que conseguir información sobre el tema a tratado, conociendo así estudios anteriores o previos, así como las teorías que dieron sustento a la investigación, y cómo no aquella que evalúa la variable, seleccionando el instrumento adecuado, solicitándolos respectivamente a sus autores. Previo a la aplicación de las pruebas, se contactó con la entidad para poder solicitar la intervención con sus trabajadores, corroborando tener un consentimiento informado por parte de los mismos, pudiendo aceptar participar en la investigación o no, para lo cual todos los involucrados aceptaron. Obteniendo los instrumentos ya llenados, se tuvo que vaciar en el programa Excel para conseguir los datos descriptivos de ambas variables de estudio, a su vez esa misma

información también fue trasladada al programa SPSS 26 para conseguir resultados inferenciales, para así luego interpretarlos y ejecutar la debida discusión y conclusión.

3.6. Método de análisis de datos

Para ambas variables, se usó de pruebas estadísticas empleadas en la psicometría. posteriormente para la muestra final, se tabularon los resultados en el programa Excel y SPSS 26, los cuales otorgaron los resultados descriptivos e inferenciales los cuales fueron analizados previamente para dicho propósito, es por ello que se presentó la estadística descriptiva y también la inferencial al correlacionar las variables y sus dimensiones, esto gracias a la prueba de Rho Spearman, ya que es una prueba paramétrica para una distribución no normal de la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) y como la prueba de normalidad aplicada fue Kolmogorov-Smirnov y que se aplica a muestras mayores a 50 encontrando que los datos están normalmente distribuidos por obtener una significancia menor a 0.05 entonces sería una distribución no normal (Romero-Saldaña, 2016).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio, se aseguró de respetar el derecho de autoría de otros autores, por tanto, los párrafos mencionados y citados son de otros autores que sustentan el estudio, los cuales están referenciados de acuerdo como las normas APA indican, además los instrumentos empleados fueron presentados con el permiso de sus creadores y son originales, realizando además la debida validación y confiabilidad para garantizar su uso, con las diversas técnicas y herramientas ya mencionadas.

Aparte, de ello, estuvo regida bajo los criterios éticos que brida el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) donde se manifiestan los intereses personales y sociales que derivan del ejercicio de la profesión de psicología, estableciéndose en esta que todas aquellas aspiraciones de tipo social y personal que se realicen en el

ejercicio de la profesión, se realizan con el único fin del beneficio de las personas por medio del respeto hacia su dignidad, integridad y autonomía, evitando así que se produzca cualquier tipo de daño o lesión; con respecto a lo dispuesto en el Título VII, la utilización de técnicas de diagnóstico y de igual manera sobre el artículo 52, se explica a los encuestados el fin y naturales que posee la evaluación psicológica, todo ello en un lenguaje adecuado que permite la comprensión de estos, en el mismo orden se sigue con lo establecido en el artículo 53 y 64, ya que se demuestra la validez que poseen los instrumentos utilizados, se construyeron fichas técnicas, las cuales servirán a otros en un futuro uso, en donde se concretó la población, las características y la manera en la se administra este y así mismo cualquier tipo de información que sea útil en cuanto a los test que se emplean.

Se rigió este estudio de acuerdo a lo establecido por la Comisión nacional para la protección de individuos que participan en investigaciones biomédicas y de comportamiento (1976) de acuerdo al informe Belmont y este mismo se establece los 3 principios éticos utilizados para la protección de los individuos que se encuentran sujetos a la investigación, como primer principio se encuentra el respetar la autonomía de las personas, así como la protección de los cuales se encuentre su autonomía reducida. Como segundo principio, se encuentra la beneficencia en la cual el investigador se encarga mantener siempre el bienestar posible, así como de disminuir posibles daños, justificándola finalmente; en este punto el investigador deberá brindar un trato que sea justo e igualitario para todos los aquellos que participan en la investigación.

De la misma manera, se siguieron los principios bioéticos que propone la Organización de las Naciones Unidas en cuanto a la educación, ciencia y cultura (UNESCO,2005) los cuales son; la dignidad humana y los derechos humanos, los beneficios y los efectos nocivos, la autonomía y la responsabilidad individual, así como también el consentimiento, privacidad y la total confidencialidad de aquellos sujetos puestos en análisis. Cabe mencionar que, se sigue de igual manera lo que propone la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017), debido a que promulgó la Declaración Helsinki, se disponen en estas los principios de asentamiento de información y confidencialidad, ya que los participantes obtuvieron información

cobre el uso que se dará a toda información obtenida y de igual manera sobre la confidencialidad, ya que se identidad se encontrará resguardada.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Resultados descriptivos de la variable bienestar psicológico

Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bienestar psicológico bajo	40	58,0
Bienestar psicológico normal	29	42,0
Bienestar psicológico elevado	0	0,0
Total	69	100,0

En la tabla 2 se presentaron los resultados descriptivos que se consiguieron de la variable bienestar psicológico, donde prevalece un bienestar psicológico bajo al 58%, seguido de un bienestar psicológico normal al 42% en los trabajadores.

Tabla 3.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral bajo	36	52,0
Desempeño laboral medio	31	45,0
Desempeño laboral alto	2	03,0
Total	69	100,0

En la tabla 3 se describen los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, donde el resultado fue que existe un desempeño laboral bajo, percibido en los trabajadores por el representado por el 52,0%. Le sigue un desempeño laboral medio al 45% en los trabajadores. Y solo el 3% presenta un desempeño laboral alto

Tabla 4.

Tabla de prueba de normalidad de la variable bienestar psicológico y sus dimensiones con el desempeño laboral.

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov G1	Sig.
Auto aceptación	,093	69	.200
Relaciones positivas	,103	69	.068
Autonomía	,125	69	.009
Dominio del entorno	,155	69	.000
Propósito en la vida	,131	69	.005
Crecimiento personal	,133	69	.004
Bienestar Psicológico	,106	69	.051
Desempeño laboral	,126	69	.009

De acuerdo con la tabla 4, se toma los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 individuos, percibiéndose que el valor de la significancia, no demuestra una distribución normal, ya que los coeficientes son menores a 0,05, siendo solo tres datos mayores a ,05 (,200 y ,061) sin embargo, para las correlaciones con la otra variable sigue consideró de manera general como distribución normal. De este modo es que se resuelve usar una prueba paramétrica que es Rho de Spearman como a continuación se presentan.

Tabla 4.

Asociación entre las variables bienestar psicológico y el desempeño laboral

Asociación	Desempeño Laboral	
	r	,588
	p	0,000
Bienestar psicológico	N	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 5 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre las variables bienestar psicológico y el desempeño laboral, ya que el valor p fue menor a 0,05 “ $p=0,000$ ”, y el coeficiente de correlación “ $\rho=,588$ ”, y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de $r=0.550$ y $p=0,01$ señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

Tabla 5.

Asociación entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral

Asociación	Desempeño Laboral	
	r	,605
	p	0,000
Autoaceptacion	N	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 6 según la prueba estadística de correlación e Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral, ya que el valor p fue menor a 0,05 “ $p=0,000$ ”, y el coeficiente de correlación “ $r=,605$ ”, y según Bakan, *et al.* (2014), que

en su estudio obtuvo resultados de $r=0.550$ y $p=0,01$ señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

Tabla 6.

Asociación entre la dimensión relaciones positivas y desempeño laboral

Asociación		Desempeño Laboral
	r	,582
Relaciones positivas	p	0,000
	N	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 7 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión relaciones positivas y el desempeño laboral, ya que el valor p fue menor a 0,05 “ $p=0,000$ ”, y el coeficiente de correlación “ $r=,582$ ”, y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de $r=0.550$ y $p=0,01$ señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.6.

Tabla 7.

Asociación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral

Asociación		Desempeño Laboral
	r	,587
Autonomía	p	0,000
	N	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 8 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral, ya que el valor p fue menor a 0,05 “ $p=0,000$ ”, y el coeficiente de correlación “ $r=,587$ ”, y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de $r=0.550$ y $p=0,01$ señala una correlación

significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

Tabla 8.

Asociación entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral

Asociación	Desempeño Laboral
r	,569
p	0,000
Dominio del entorno	N
	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 9 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral, ya que el valor *p* fue menor a 0,05 “*p*=0,009”, y el coeficiente de correlación “*r*=,569”, y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de *r*=0.550 y *p*=0,01 señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

Tabla 9.

Asociación entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral

Asociación	Desempeño Laboral
r	,570
p	0,000
Propósito en la vida	N
	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 10 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral, ya que el valor *p* fue menor a 0,05 “*p*=0,000”, y el coeficiente de correlación “*r*=,570”, y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de *r*=0.550 y *p*=0,01 señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

Tabla 10.*Asociación entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral*

Asociación		Desempeño Laboral
	r	,586
	p	0,000
Crecimiento personal	N	69

Nota. r: coeficiente de correlación; p: Significancia; N: Muestra.

En la tabla 11 según la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, se observa que hay una relación significativa, positiva y moderada entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral, ya que el valor p fue menor a 0,05 " $p=0,000$ ", y el coeficiente de correlación " $r=,586$ ", y según Bakan, *et al.* (2014), que en su estudio obtuvo resultados de $r=0.550$ y $p<0,01$ señala una correlación significativa entre sus variables. Además, es moderada porque de acuerdo con Akoglu (2018) se interpreta como moderado en la psicología por ser mayor a 0.5.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección se presentó, la discusión según los hallazgos en la sección de resultados, que se contrastarán con estudios parecidos o que difieren con el mismo. De este modo, el objetivo general planteado en el estudio fue el Determinar la relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000 considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.588 lo cual denota que hay una relación moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

Este resultado es equiparable al estudio de Çankir y Şahin (2018), quienes en sus resultados demuestran que el bienestar psicológico y desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación de $r=0,624$ y un valor $p=<0.01$, concluyendo una relación entre las variables, así también, Acaray (2019) demuestra en sus resultados que existe una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, según valor $r = 0.73$, por lo que se afirma que existe relación positiva entre las variables analizadas, presentándose una gran influencia entre las mismas. Por otra parte desde otra perspectiva, Deslgado-Espinoza, Calvinapón-Alva, y Cárdenas-Rodríguez (2020) en su estudio asociando el estrés y el desempeño laboral, resultan con una correlación negativa ($r,-688$) señalando así que cuanto más estrés tenga una persona, el desempeño también en su área laboral será reducida. Por tanto, este estudio, reconoce el hecho de que el estrés como un problema asociado al malestar, si influye en el desempeño estos trabajadores peruanos.

No obstante, el estudio de Magnier-Watanabe, Uchida, Orsini, y Benton (2020) que asocian el bienestar subjetivo positivo y en las competencias específicas del trabajo con un coeficiente de correlación de 0.154 esto en población francesa, en la japonesa el coeficiente es de 0.323, denotando solo un poco mayor. Aquello indica que no en todo tipo de población el bienestar representa un elemento que se asocie con las capacidades para trabajar mejor en una entidad y de los demás estudios comparados, se puede mencionar que independientemente del modo en

que han medido el bienestar este tiene relación con el rendimiento dentro del área laboral.

Por otro lado, el primero objetivo específico planteado fue el analizar la relación entre la auto aceptación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000 considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.605 lo cual denota que hay una relación moderada entre la auto aceptación y el desempeño laboral, esto se relaciona con el estudio de Firoozjah, Homayouni y Noorizadeh (2020), donde se rescata en sus resultados que la auto aceptación se relaciona con el desempeño, ya que cuando una persona está satisfecha y tiene actitudes positivas hacia uno mismo y su pasado como lo sería, aceptar sus habilidades y talentos, conseguiría funciones psicológicas deseables, sumado a esto menciona que una persona con una adecuada salud mental puede aumentar entonces su eficiencia en el campo o área que desempeña. De este modo se sustenta este hecho con este trabajo.

También como segundo objetivo específico planteado fue el analizar la relación entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000 considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.582, lo cual denota que hay una relación moderada entre las relaciones positivas y el desempeño laboral. Dicho resultado se compara con el de Kun y Gadanez (2019), que refieren que las buenas relaciones en general promueven a que se mantenga el trabajador feliz en su labor. Entonces el estar bien y feliz en el trabajo implicaría un bienestar. Este bienestar justamente, visto en los anteriores trabajos, estaría relacionado con un aumento en el desempeño de la persona.

Como tercer objetivo específico planteado fue el determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una

significancia de 0.000, considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.587, lo cual denota que hay una relación moderada entre la autonomía y el desempeño laboral. El resultado se compara con el de Kun y Gadanez (2019), que en sus resultados determinaron que la autoeficacia general y el bienestar en el trabajo se relacionan de manera positiva débil, según valor $r=0.38$, con esto se puede afirmar que, la autoeficacia influye sobre el bienestar en el trabajo, pero no es un factor determinante para la misma. Este estudio también ayuda a comprender la relación entre la dimensión y la variable, ya que, considerando a la autoeficacia como una capacidad de ser eficiente sin ayuda en el trabajo, refleja la autonomía del ser el cual estaría relacionado, pero poco con el bienestar dentro del trabajo que como se vio anteriormente el bienestar dentro del trabajo también se asocia con el buen desempeño.

Con respecto al cuarto objetivo específico planteado fue el determinar la relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000, considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.569, lo cual denota que hay una relación moderada entre el dominio del entorno y el desempeño laboral. Este resultado se puede comparar con el de Firoozjah, Homayouni y Noorizadeh (2020), que manifiesta que, tanto a nivel general como en la mayoría de los componentes del bienestar psicológico, se encuentran relacionados con el desempeño laboral de manera positiva. Por lo tanto, como trabaja con los 6 componentes del bienestar psicológico, se incluye el dominio del entorno relacionado al desempeño.

En relación al quinto objetivo específico planteado fue el identificar la relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000, considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.570, lo cual denota que hay una relación moderada entre el propósito en la vida y el desempeño laboral, comparando

nuevamente este resultado con lo que refiere Firoozjah, Homayouni y Noorizadeh (2020), donde refieren que todos los componentes del bienestar psicológico se relacionan con el desempeño laboral y de manera positiva, también, reforzando aún más la relación pero de manera general Usman (2017), que según sus resultados hay una correlación positiva entre bienestar psicológico y desempeño laboral ($r=0,639$).

Finalmente, el sexto objetivo específico planteado fue el identificar la relación entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020, donde se encontró una significancia de 0.000, considerando como una relación significativa y con un coeficiente de correlación de 0.586, lo cual denota que hay una relación moderada entre el crecimiento personal y el desempeño laboral Este resultado se puede comparar también con el de Firoozjah, Homayouni y Noorizadeh (2020), en los resultados se encontraron que, tanto a nivel general como en la mayoría de los componentes del bienestar psicológico, se encuentran relacionados con el desempeño laboral de manera positiva, justamente empleando las mismas dimensiones que la presente investigación.

A manera general, se percibe que la investigación se sustenta con los autores citados, que refleja que en su mayoría existe una relación a nivel moderado, no a nivel alto, lo que se entiende que esta relación y posible influencia tiene cierto grado de fuerza pero que aun así estarían interviniendo otras variables, que serían interesantes analizar a futuro o por investigadores.

Mencionado ya Dentro de las limitaciones de la investigación, se reconoce el hecho de que casi no existen investigaciones sobre las variables planteadas en la realidad local, por lo no tanto se empleó estudios que se acerquen a la variable bienestar, pero en este caso considerando un lado opuesto para su comparación. No obstante, con el acercamiento de algunas variables fue posible contrastar el estudio. Aparte de ello, es necesario menciona que como se trata de un estudio enfocado en el bienestar a largo plazo, también sería bueno considerar el bienestar

de corto plazo o aquel que es más hedónico, pudiendo así ser necesario comprar y ampliar la investigación en este nivel.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA. Desde el objetivo general planteado, se concluye que, el bienestar psicológico posee relación significativa y moderada con el desempeño laboral, comprendiendo que cuanto mayor sea el bienestar en los colaboradores en la empresa regularmente mayor será el desempeño en su trabajo.

SEGUNDA. Se demuestra que, la auto aceptación posee una relación significativa y moderada con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mejor tengan una aceptación de ellos mismos, su desempeño será mejor.

TERCERA. Se demuestra que, las relaciones positivas poseen una relación significativa y moderada con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mejor sean las relaciones interpersonales dentro de la entidad, el desempeño de los colaboradores aumentará.

CUARTA. Se demuestra que, la autonomía posee una relación significativa y moderada con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mejor sean las relaciones interpersonales entro de la entidad, el desempeño de los colaboradores aumentará.

QUINTA. Se demuestra que, el domino del entorno posee una relación significativa y moderada con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mejor sean el dominio que tengan los colaboradores en su vida y del ambiente, su desempeño laboral me incrementará.

SEXTA. Se demuestra que, el propósito en la vida se relaciona significativa y moderadamente con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mayor sea el propósito de vida en los colaboradores de la entidad, su desempeño también será mayor.

SÉPTIMA. Se demuestra que, el crecimiento personal posee una relación significativa y moderada con el desempeño de los colaboradores de la entidad, por tanto, cuando mejor estén enfocados los colaboradores hacia el crecimiento personal, su desempeño aumentará.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la comunidad científica, realizar mayores estudios en la localidad sobre las variables tratadas, inclusive en distintas poblaciones laborales en nuestra región San Martín, para que en un futuro se puedan realizar estudios de corte experimental tras descubrir asociando con otras variables, las causales del bienestar psicológico sobre el desempeño.
2. Se recomienda al gerente de la empresa en estudio que implemente adecuadamente su área de recursos humanos, para tratar aspectos de la problemática analizada modo para que así el rendimiento o desempeño de los colaboradores se incremente al buscar generar mayor bienestar en el colaborador, esto con un análisis más riguroso por cada uno de ellos.
3. Se recomienda al gerente de la empresa gestionar talleres enfocados en realizar un *insight* en el personal, para reforzar la autoaceptación y así promover individualmente en los colaboradores a generar emociones positivas sobre sí mismos, para que se reconozcan y acepten mejoras personales que también generarán beneficios a la entidad.
4. Se recomienda al gerente de la empresa gestionar actividades en donde se promueva reuniones lúdicas entre los colaboradores para fortalecer las relaciones personales, por lo menos una vez a la semana y de ese modo generar un mejor ambiente laboral.
5. Se recomienda al gerente de la empresa en coordinación con el área de recursos humanos, la práctica del empoderamiento por parte de los jefes responsables de áreas hacia los colaboradores, para así generar autonomía en los colaboradores que se oriente a una mejora en los resultados de su labor.

6. Se recomienda al gerente de la empresa gestionar capacitaciones para los colaboradores puedan acrecer su capacidad de adaptación al cambio, el cual se asocia con el dominio del entorno que pueden tener para que en situaciones complicada tengan las herramientas que les permita afrontar algún cambio en sus vidas o incluso en la organización.
7. Se recomienda al gerente de la empresa analizar a profundidad las necesidades y metas personales que tienen sus colaboradores para que alineen con las de la empresa, de tal modo que se traten de ajustar a su propósito de vida junto con la labor que realizan en la entidad, pudiendo acrecentar así el desempeño en su trabajo por la visión personal y organizacional unida.
8. Se recomienda al gerente de la empresa gestionar junto con la reciente área de recursos humanos, el incentivo de mejora de salario o de generación de nuevas sedes gracias a los trabajadores que ya tienen mayor experiencia pudiendo así crecer como personal y como colaborador, de tal modo que no se estanquen y
9. Se recomienda al gerente de la entidad contratar a un agente externo para reforzar los procesos y actividades que realiza el área de recursos humanos, adaptándolo a las exigencias actuales del manejo de recursos humanos, entrenando al personal actual para implementar estrategias de prevención y mejorar el bienestar en los trabajadores para que se vea reflejado en su desempeño.

REFERENCIAS

Abutabenjeh, S. y Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology. *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>

Acaray, A. (2019). Örgüt Temelli Özsaygının İş Performansına Etkisinde Psikolojik İyi 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.735-748.pdf>

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>

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91-13. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>

Asiamah, N., Mensah, H. K. y Oteng-Abayie, E. F. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>

Asociación Médica Mundial AMM. (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Ayala, E. (2019). *Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ate - Agencia de Huaycan y su impacto interno, Lima, 2019*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2512/Estefany_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B. y Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International*

Journal of Management & Information Technology, 9(1), 1472-1480.
<https://doi.org/10.24297/ijmit.v9i1.668>

Ballesteros, B., Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>

Bartels, A., Peterson, S. y Reina, C. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), 1-21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>

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.v3n1.398>

Campbell, J., McHenry, J., y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. 10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>

Çankir, B. y Şahin, S. (2018). Psychological. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/606990>

Cedamanos, N. (2016). *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la UGEL San Martín, 2016*. (Tesis de Maestría), (Universidad César Vallejo), Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017*. (Tesis de Licenciatura), Universidad

César Vallejo, Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3226/Chirinos_TKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Colegio de Psicólogos del Perú . (2017). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (1976). *Informe de Belmont*. National Institutes of Health. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

Curtis, E., Comiskey, C. y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20–25. <https://scihub.tw/10.7748/nr.2016.e1382>

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>.

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

across eight diverse countries. . *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525–1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>

Firoozjah, M., Homayouni, A. y Noorizadeh, A. (2020). The Relationship Between Psychological Well-being with Creativity and Performance in Male Coaches of Iran's Football League. *International Journal of Motor Control and Learning*, 2(1), 9-16. <http://ijmcl.com/article-1-31-en.pdf>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>

Gárate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%c3%a1rate_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grant, A., Fried, Y. y Juillerant, T. (2010). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. *Apa Handbook 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, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.

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>

İşgör, I. y Haspolat, N. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1121589.pdf>

Johal, S. y Pooja, M. (2016). Relationship between Mental Health and Psychological Well Being of Prospective Female Teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 6(1), 01-06. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-6%20Issue-1/Version-2/A06120106.pdf>

Jones, T., Baxter, M. y Khanduja, V. (2013). A quick guide to survey research. *The Annals of The Royal College of Surgeons of England*, 95(1), 5–7. <https://scihub.tw/10.1308/003588413X13511609956372>

Juárez, J. (2014). *Diseños de investigación en ciencias sociales*. (1 era ed.). Biblioteca Nacional del Perú.

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>

Kerlinger Fred y Lee Howard. (2002). *Investigacion del Comportamiento Metodos de Investigacion Ciencias Sociales*. McGRAW-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Kline, P. (1993). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.

Kun, A. y Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

Lee, Y. (2018). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model: Findings from the MIDUS. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232-249. <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/1906.pdf>

Li, A., Mahoney, A. y Poling, A. (2018). Basic research in behavior analysis. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 18(2), 117-118. <http://dx.doi.org/10.1037/bar0000134>

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>

López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., y Benton, C. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0210>

Manzano, R. y García, H. A. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Revista Chilena de Pediatría*, 87(6), 511–512. <https://sci-hub.tw/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>

Martínez, J., Pereira, R., Luiz, J., González, D. A. y Rangel, R. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330. <http://www.scielo.br/pdf/abd/v91n3/0365-0596-abd-91-03-0326.pdf>

Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., y Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univesidad y Salud*, 21(2), 176-187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Medina, A. y Avila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

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>

Motowildo, S. y Van Scotter, J. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. 10.1037/0021-

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>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos*.
http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Otárola, A. y Suárez, A. (2014). Psychological well-being (PWB) and personal problems (PP) in university students: A descriptive study in distance learning context, preliminary results. *Procedia*, 132(15), 427-433.
[https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042814X00285/1-s2.0-S187704281403242X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEJL%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDKd4LO8XGMxEyLY4grR1odTEtXjpu8xtpW05%2ByA8uTawlgOKJZrUnWvK](https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042814X00285/1-s2.0-S187704281403242X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEJL%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDKd4LO8XGMxEyLY4grR1odTEtXjpu8xtpW05%2ByA8uTawlgOKJZrUnWvK)

Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11339/P%c3%a9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>

Reátegui, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision [Investigación no experimental: fortalezas, debilidades y problemas de precisión] . *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676-690. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-07-2015-0058/full/html>

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>

Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>

Rosa-Rodríguez, Y., Cartagena, N., Peña, Y., Berrios, A. y Osorio, 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), 31-43. <https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03>

Ryan, R. y Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Saldaña, C., Polo-Vargas, J., Gutiérrez-Carvajal, O. y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25-37. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28063104003/28063104003.pdf>

Salgado, J., Blanco, S. y Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>

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>

Thiese, M. (2014). Observational and interventional study design types; an overview. *Biochemia Medica*, 24(2), 199-210. <http://dx.doi.org/10.11613/BM.2014.022>

Thompson, C. B. y Panacek, E. A. (2006). Research Study Designs: Non-experimental. *Air Medical Journal*, 26(1), 18-22. [https://www.airmedicaljournal.com/article/S1067-991X\(06\)00309-9/pdf](https://www.airmedicaljournal.com/article/S1067-991X(06)00309-9/pdf)

Usman, A. (2017). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 6(1), 1-5. <https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-effect-of-psychological-wellbeing-on-employee-job-performance-comparison-between-the-employees-of-projectized-and-nonprojectize-2169-026X-1000206.pdf>

Vásquez, X., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28. http://institucionales.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf

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/kl.v4i8.3353

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia de la tesis

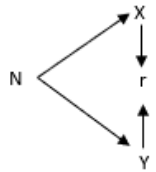
TÍTULO: Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020.					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1 Bienestar psicológico		
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición
<p style="text-align: center;">Problema General</p> <p>¿De qué manera el bienestar psicológico se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos</p> <p>Analizar la relación entre la autoaceptación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>Analizar la relación entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> <p>Hi El bienestar psicológico se relaciona de manera positiva alta con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la autoaceptación y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones positivas y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación • Relaciones positivas • Autonomía • Dominio del entorno • Propósito en la vida • Crecimiento personal 	<p>(1,7,8,11,16,22,30) (2,13,15,17,27,34) (3,5,10,23) (6,18,25,28,32,35) (9,12,14,19,20,24,29,31) (4,21,26,33)</p>	<p>Ordinal</p>
			Variable 2: Desempeño laboral		

	<p>Determinar la relación entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el propósito de vida y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p>	<p>confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>H4: Existe relación estadísticamente significativa entre el dominio del entorno y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>H5 Existe relación estadísticamente significativa entre el propósito de vida y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p> <p>H6: Existe relación estadísticamente significativa entre el crecimiento personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto, contexto Covid-19, año 2020.</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento en la tarea • Comportamientos contraproducentes • Rendimiento en el contexto 	<p>Ítems</p> <p>(2,4,5,6,14,19,20,26,27)</p> <p>(3,7,9,16,18,21,22,23,29)</p> <p>(1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30)</p>	<p>Escala de medición</p> <p>Ordinal</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos para utilizar		
<p>TIPO</p> <p>El tipo de investigación fue básica, debido a que se destina a incrementar el entendimiento de un fenómeno, y para las ciencias que estudian la conducta, son las acciones que realizan los seres vivos, la finalidad de estudio de este tipo de investigación (Li, Mahoney, y Poling, 2018). Además, de acuerdo al modo de proceder del investigador,</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población se basa en un grupo de individuos potenciales, de los cuales se requiere información para analizar, y para ello deben tener ciertos aspectos o particularidades de interés para la investigación (Asiamah, Mensah, y Oteng-Abayie, 2017)</p> <p>De este modo la población del presente estudio, se conformó de la totalidad de los trabajadores de la empresa de confección, siendo 19 colaboradores, los cuales fueron determinados por el registro de planilla de la empresa</p>	<p>Variable 1: Estrés por inestabilidad Laboral</p> <p>Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, adaptado por Pérez (2017)</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Instrumentos: Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans <i>et al.</i>, (2013) adaptado por Gabini y Salessi (2016)</p>	<p>Método de análisis de datos</p> <p>Para ambas variables, se usó de pruebas estadísticas empleadas en la psicometría. posteriormente para la muestra final, se tabularon los resultados en el programa Excel y SPSS 26, los cuales otorgaron los resultados descriptivos e inferenciales los cuales fueron analizados previamente para dicho propósito, es por ello que se presentó la estadística descriptiva y también la inferencial al correlacionar las variables y sus dimensiones, esto gracias a la prueba de Rho Spearman, ya que es una prueba paramétrica para una distribución no normal de la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) y como la prueba de normalidad aplicada fue Kolmogorov-Smirnov y que se aplica a muestras</p>		

<p>de tipo observacional, que según Thiese (2014) se trata de estudios en los que el investigador no actúa sobre los participantes o incide en ellos, sino, solamente observa la relación tal y como se presenta naturalmente entre los factores gracias a los resultados.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El diseño de la investigación, se trata de un plan el cual guía el proceso de investigación, estableciendo el punto desde el propósito o preguntas, hasta los resultados, conlleva un proceso integral planificado que facilita la recopilación de información para incrementar la comprensión sobre algún tema (Abutabenjeh y Jaradat, 2018), la presente investigación por tanto, tuvo un plan basado en un diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. De acuerdo con Kerlinger, <i>et al.</i> (2002), las investigaciones con diseño no experimental, constan de la no</p>	<p>en la que se encuentran hasta la fecha (Octubre 2020).</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra es una porción determina de individuos u objetos que son seleccionados de la población para el estudio (Martínez, Pereira, Luiz, González, y Rangel, 2016). Debido al número limitado y reducido, pero a su vez representativo de la población, la muestra adquiere la misma cantidad, brindando así la información que se necesita. Se destaca las características que posee la muestra a continuación:</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>El muestreo de acuerdo con Kerlinger (2002) consta de un proceso, el cual permite la extracción de un grupo representativo de la población. Para este caso, se empleó un muestreo no probabilístico, de tipo censo o censal, el cual se trata del empleo de la relación o lista de todas las unidades de la población (López-Roldán y Fachelli, 2015).</p>		<p>mayores a 50 encontrando que los datos están normalmente distribuidos por obtener una significancia menor a 0.05 entonces sería una distribución no normal (Romero-Saldaña, 2016).</p>
--	--	--	---

manipulación de las variables, a su vez Reiro (2016) refiere que estas buscan recolectar datos tal y como suceden en el entorno donde se manifiestan las variables. A parte de ello, fue de corte transversal ya que de acuerdo con (Thompson y Panacek, 2006), se trata de investigaciones donde se emplean encuestas o también se observa, pero de manera única o una sola vez a un individuo o grupo. Como también es correlacional, se presenta la siguiente figura para su representación

Figura 1.
Simbología del
diseño correlacional



Anexo B: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	<p>Ryff y Keyes (1995) citado por Pérez (2017), mencionan que el bienestar psicológico es la condición mental y emocional que posee una persona la cual determina la actividad psíquica adecuada de acuerdo a su propio actuar y al modo en que se adapta los requerimientos intrínsecos y extrínsecos del entorno social y físico. Además de las ideas que posee que las llevan a actuar y darle un sentido a las situaciones vividas, percibiendo los acontecimientos como beneficiosos, siendo capaces de evitar situaciones que se considera perjudiciales y de adaptarse.</p>	<p>La variable bienestar psicológico se evaluó por medio de la Escala de Bienestar Psicológico, que posee 6 dimensiones, que estima el nivel de bienestar en el aspecto psicológico el cual va desde bajo a alto</p>	Autoaceptación	1,7,8,11,16,22,30	Bienestar psicológico elevado
			Relaciones positivas	2,13,15,17,27,34	
			Autonomía	3,5,10,23,	Bienestar psicológico bajo
			Dominio del entorno	6,18,25,28,32,35	
			Propósito en la vida	9,12,14,19,20,24,29,31	
			Crecimiento personal	4,21,26,33	
Desempeño Laboral	<p>Conductas que se orientan a la labor dentro de la organización, las cuales dan como consecuencia, productividad y eficiencia en el trabajo (Gabini y Salessi, 2016)</p>	<p>La variable desempeño laboral se evaluó gracias a la Escala de Rendimiento Laboral Individual, la cual posee 3 dimensiones que valoran en general el nivel en que el colaborador rinde o se desempeña el cual va desde bajo a alto.</p>	Rendimiento en la tarea	1-7	Desempeño laboral alto
			Comportamientos contraproducentes	8-12	Desempeño laboral medio
			Rendimiento en el contexto	13-16	Desempeño laboral bajo

Anexo C: Instrumentos utilizados

Instrumento para medir el bienestar psicológico

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) adaptado por Pérez (2017)

Sexo: **M** **F** Función que desempeña:

Cantidad de tiempo laborando: Edad:

Tenga un saludo cordial colaborador, ahora me encuentro desarrollando un estudio para comprender su estado psicológico en relación al bienestar que posee tanto en su trabajo como en su vida personal, para ello le solicito que responda a las interrogantes según la idea, sentimiento o acción que tenga, estando de acuerdo o no con ellas, durante el último mes laborando, recuerde que es totalmente anónimo.

Para responder los enunciados, cuenta con la siguiente escala de respuesta:

	Escala
Totalmente desacuerdo	1
Poco de acuerdo	2
Moderadamente de acuerdo	3
Muy de acuerdo	4
Bastante de acuerdo	5
Totalmente de acuerdo	6

ÍTEMS	Escala					
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						

10.	Sostengo mis decisiones hasta el final						
11.	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12.	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13.	Puedo confiar en mis amigos						
14.	Cuando cumpla una meta, me planteo otra						
15.	Mis relaciones amicales son duraderas						
16.	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17.	Comprendo con facilidad como la gente se siente						
18.	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19.	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20.	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo						
21.	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22.	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23.	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24.	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25.	Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26.	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27.	Mis amigos pueden confiar en mí						
28.	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29.	Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30.	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31.	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32.	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33.	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34.	Es importante tener amigos						
35.	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						

¡Gracias por participar!

Cuestionario para medir el desempeño laboral
Escala de rendimiento laboral individual de Koopmans *et al.*, (2013)
adaptado por Gabini y Salessi (2016)

Instrucciones

Se presenta un cúmulo de enunciados, los cuales corresponden a su percepción de la actividad laboral que realiza en base a determinados aspectos, asociados estos a su manera de pensar, sentir o actuar, en el transcurso de los últimos 3 meses que ha estado laborando, por favor responder con total sinceridad, ya que así aportará enormemente al estudio, recordándole que es la información vertida solo la empleará el investigador y no será difundido nombres u otro aspecto personal.

A continuación, responda a los enunciados que se plantean con una escala de respuestas de cinco opciones que va desde nunca a siempre como se muestra:

	Escala
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEMS	Escalas				
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					

8.	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10.	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11.	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12.	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13.	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14.	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15.	Participé activamente de las reuniones laborales					
16.	Mi planificación laboral fue óptima					

¡Gracias por su participación!

Anexo D: Cartas de presentación a la empresa Sport Willy Tarapoto para la aplicación de la muestra final



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

Los Olivos, 20 de enero de 2021

CARTA INV.N°1355 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
NÉSTOR GUILLERMO DEL CASTILLO CENTENO
GERENTE
EMPRESA DE CONFECCIONES "SPORT WILLY"
Jr. José Olaya 157-Tarapoto

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. García Marín Teresa con DNI N° 01115290 con código de matrícula N° 4000045201 y Gastelo Heredia Lily con DNI N°01120252 con código de matrícula N°9100148517 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación aplicando los instrumentos: "Bienestar Psicológico de Ryff y Escala de Rendimiento Laboral individual a sus colaboradores, para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,

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

SPORT
WILLY[®]

W[®]
WILLY[®]

ROPA INDUSTRIAL & CONFECCIONES DEPORTIVAS

Tarapoto 21/01/2021

Yo, Néstor Guillermo Del Castillo Centeno. En mi calidad de Propietario de Empresa de Confecciones "Sport Willy" de la ciudad de Tarapoto; autorizo a las Srtas. Alumnas de la Universidad César Vallejo: Teresa García Marín con código: 4000045201 y Lily Gastelo Heredia con código: 9100148517.

Para aplicar las pruebas psicológicas:

-Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

-Escala de Rendimiento Laboral Individual.

A mis colaboradores. Cumpliendo con el desarrollo del trabajo de investigación para la elaboración de Tesis.



Néstor G. Del Castillo Centeno

DNI: 07552288

Propietario.

JR. JOSE OLAYA 157 TARPOTO-REGION SAN MARTIN PERU TELF 942894747 / 916413511
sportwilly371@outlook.com / <https://www.facebook.com/SportWillyConfecciones>

WILLY

Anexo E: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1833 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 26 de noviembre de 2020

Autor:

- **Sebastián Gabini y Solana Salessi**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **García Marín Teresa**, con DNI 01115290; con código de matrícula N° 4000045201 y **Gastelo Heredia Lily**, con DNI 01120252; con código de matrícula N° 9100148517 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **Bienestar Psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto Covid-19 año 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de rendimiento Laboral Individual**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo F: Autorización del uso del instrumento



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario (UNR)

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE ESCALAS

Estimado García Marín Teresa:

Por medio de la presente autorizo a Usted y a cualquier persona ligada a su investigación al uso y/o adecuación (siempre que no se modifique sustancialmente la misma) de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, publicada en la Revista Evaluar volumen 16 páginas 31-45, de la cual soy el autor principal. En este sentido, se solicita que la utilización de la misma se realice con fines académicos/investigativos, no lucrativos y que, en todos los casos, se haga referencia y brinde crédito a la fuente.

Extiendo esta carta a pedido de la persona destinataria y para ser presentada ante quien corresponda. En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse. Saluda
Atte.:

**Dr. Sebastián Gabini
(CONICET-UNR)**

Fac. Humanidades y Artes – Universidad
Nacional de Rosario
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas –
Universidad Abierta Interamericana
Tel. (0341) 4802673
sebastian_gabini@live.com.ar

Anexo J: Consentimiento informado para participación en la investigación

Estimado/trabajador

.....

.....

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el tema: **“Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020”**; por eso quisiéramos contar con su valiosa colaboración. Por lo que mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado. El proceso consiste en la aplicación de algunos cuestionarios que deberán ser completados por su persona en un formato de Word de manera virtual el durando aproximadamente 25 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

En caso tenga alguna duda con respecto a la evaluación puede solicitar la aclaración respectiva contactando al investigador responsable: **Teresa, García Marín** al número de celular.: **XXXXXXXXXX**, o al correo electrónico: **XXXXXXXXXX**

De aceptar la participación en la investigación, debe firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Yo,, identificado/a con DNI nº, Cel.:....., como trabajador, declaro haber sido informado/a del objetivo de este estudio, los procedimientos que se seguirán para el recojo de la información y el manejo de los datos obtenidos. En ese sentido, acepto voluntariamente participar en la investigación respondiendo a los mencionados cuestionarios para estos fines.

Lugar: Fecha: / /

FIRMA

Anexo K: Criterio de jueces

Tabla 11.

Tabla de juicio de expertos

JUEZ	NOMBRE	N° COLEGIATURA	GRADO	CARGO
1		34633	Licenciada en Psicología	Coordinadora Macro-Regional, Jefe de Practica
2		17080	Magister en educación,	Docente universitario
3		17119	Magíster en Investigación y docencia universitaria	Psicólogo Clínico
4		5896	Magister	Psicólogo
5		4004	Dr. En salud Pública	Docente universitario

Nota. Se consideró la participación de 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación

Anexo L: Resultados adicionales con la muestra final

Figura 2. Matriz de correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral

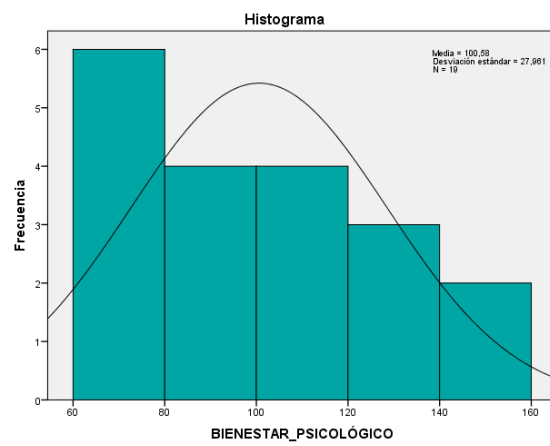
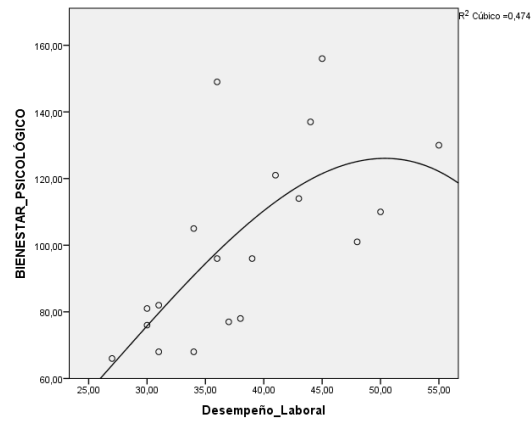
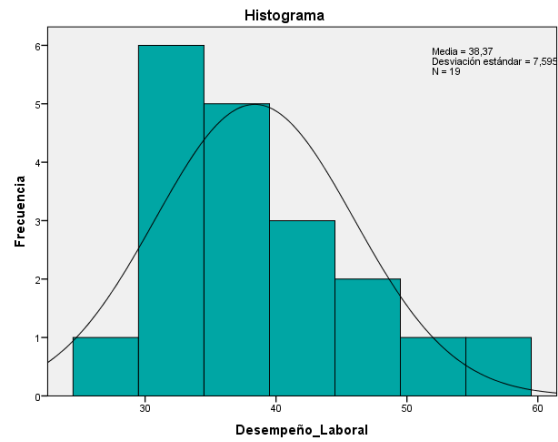
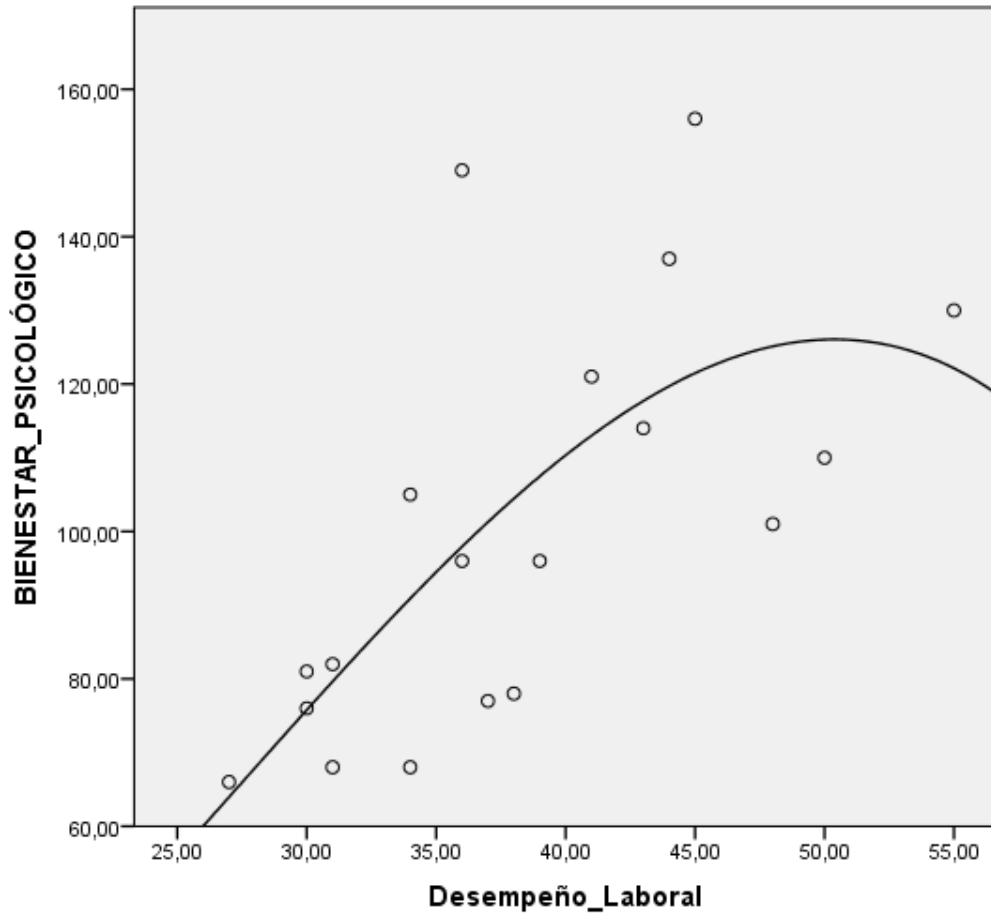
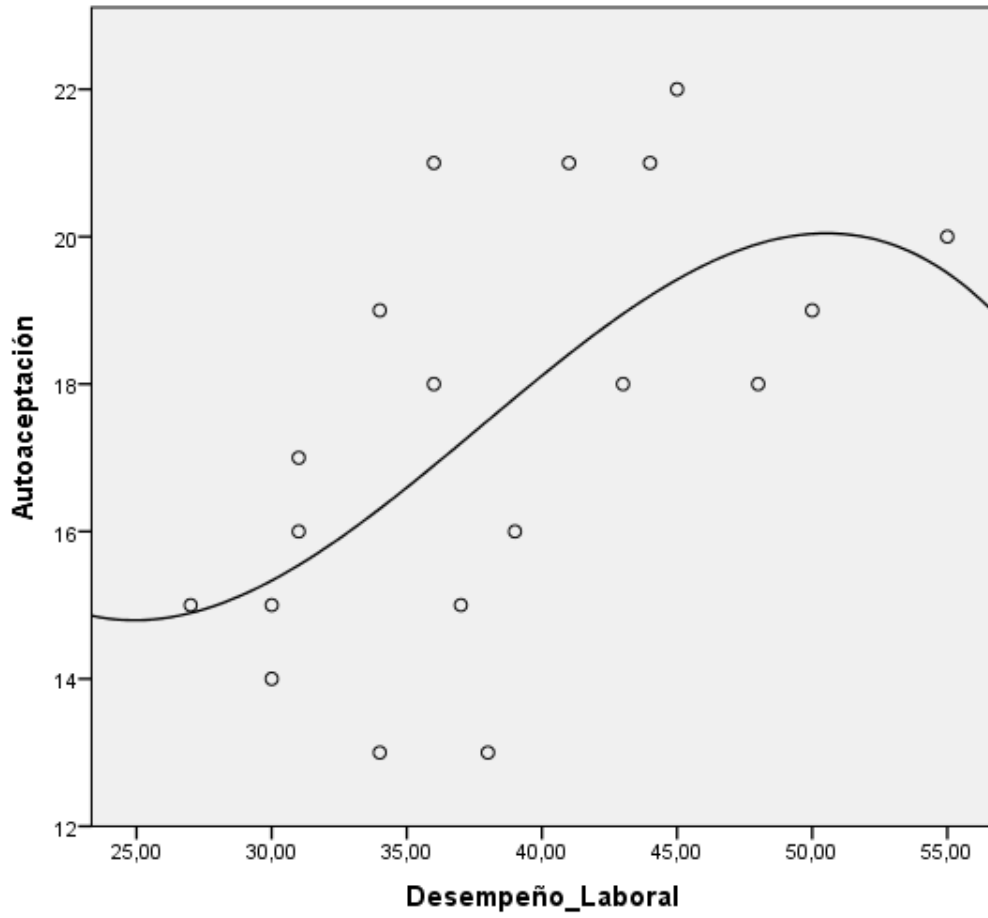


Figura 3. Gráfico de correlación entre las variables bienestar psicológico y el desempeño laboral



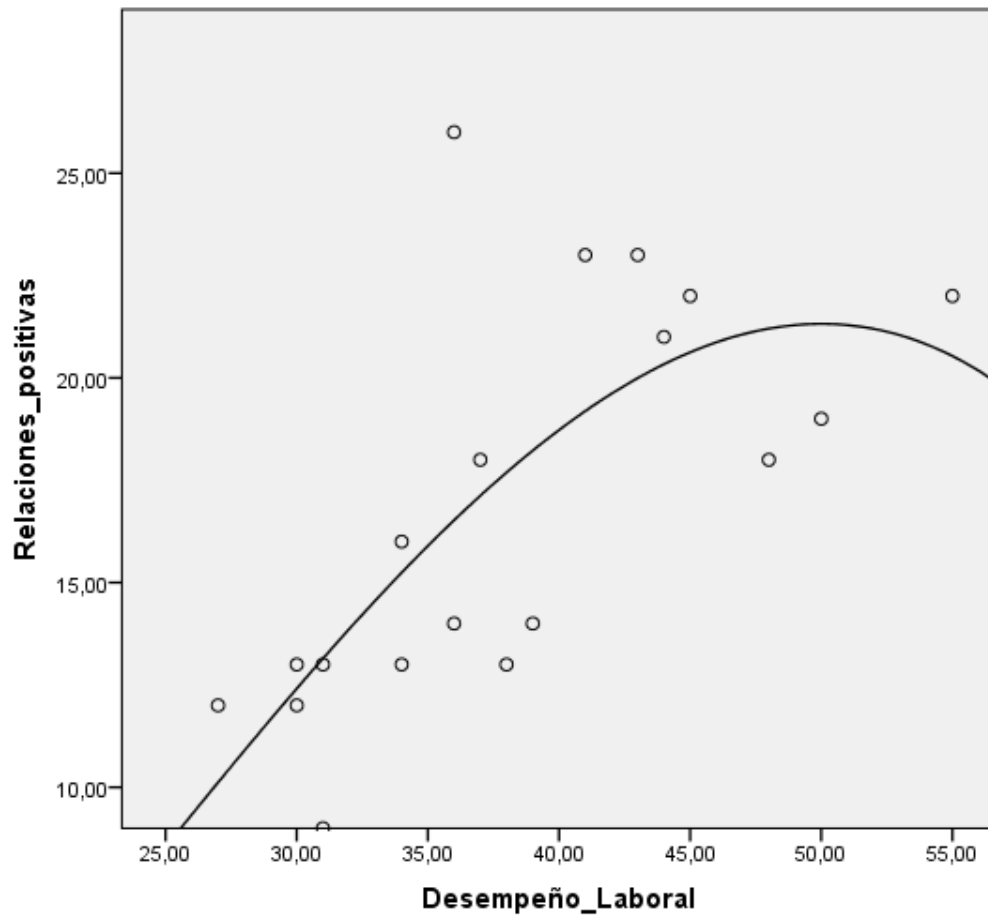
Nota: La relación entre la variable bienestar psicológico y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.00$ con un coeficiente de correlación de ,588, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.345$

Figura 4. Gráfico de correlación entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral



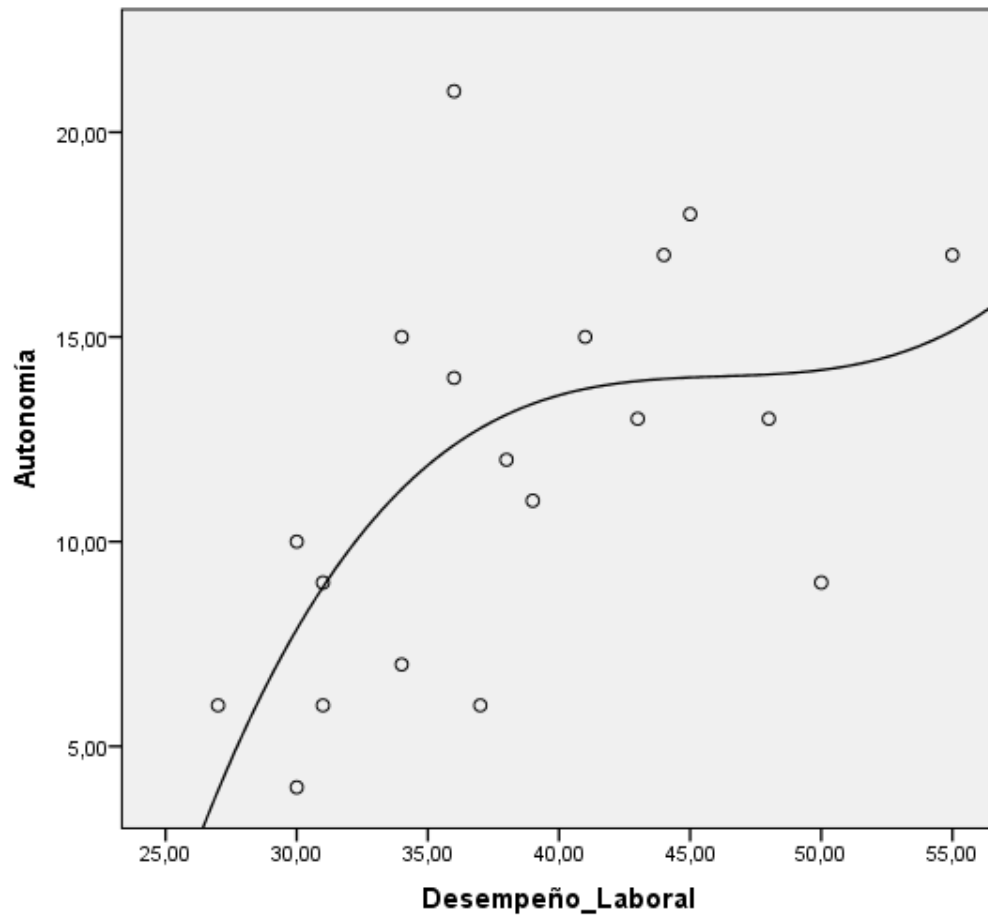
Nota: La relación entre la dimensión autoaceptación y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.00$ con un coeficiente de correlación de 605, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.366$

Figura 5. Gráfico de correlación entre la dimensión relaciones positivas y el desempeño laboral



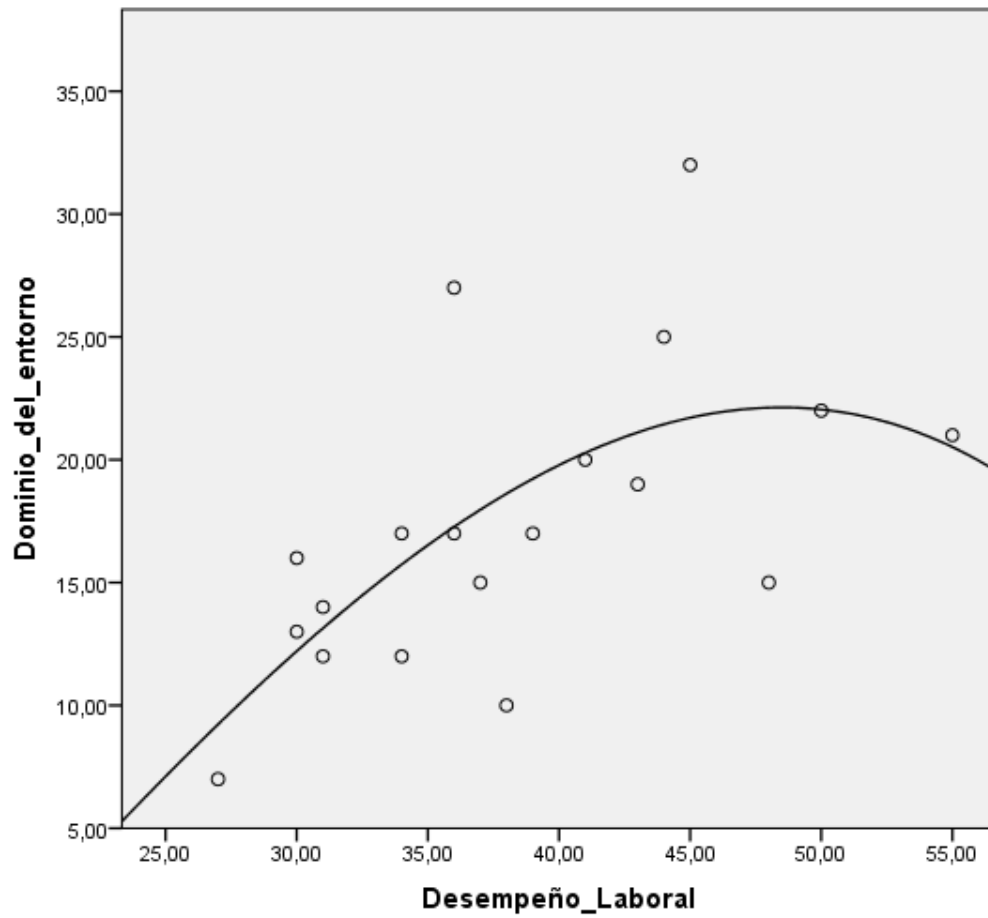
Nota: La relación entre la dimensión relaciones positivas y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.01$ con un coeficiente de correlación de ,582, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.338$.

Figura 6. Gráfico de correlación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral



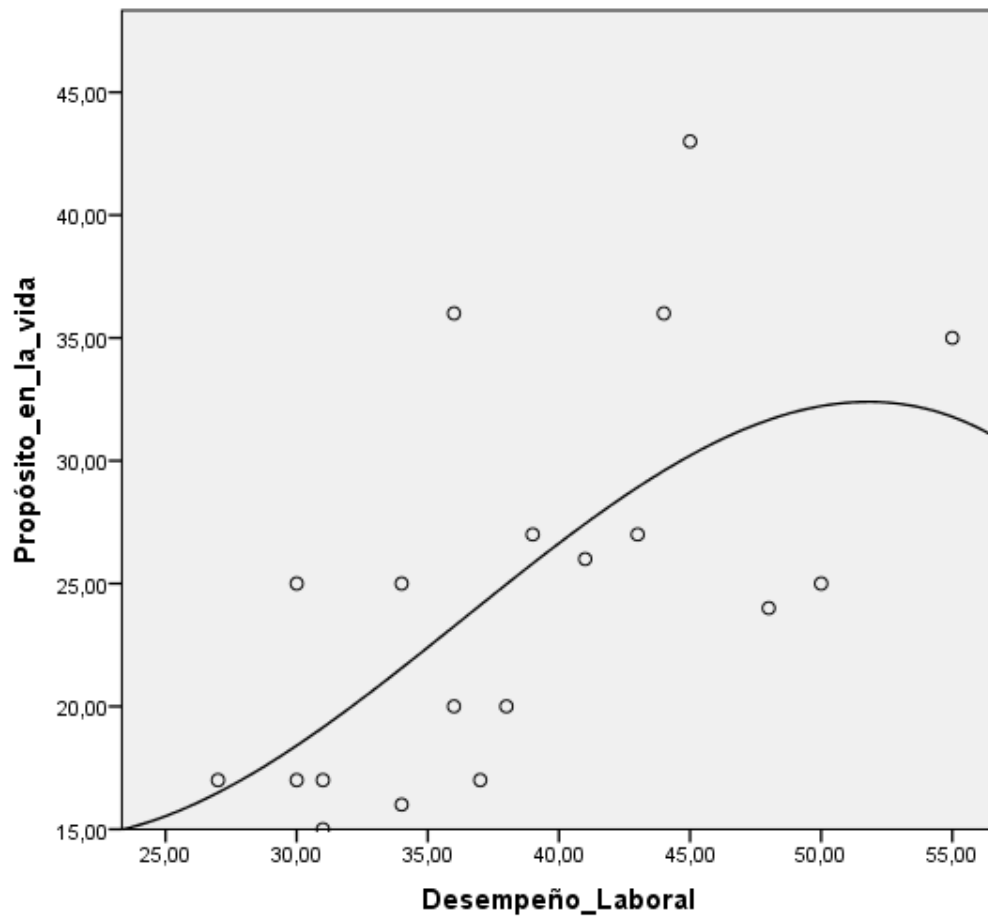
Nota: La relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.01$ con un coeficiente de correlación de ,587, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.344$

Figura 7. Gráfico de correlación entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral



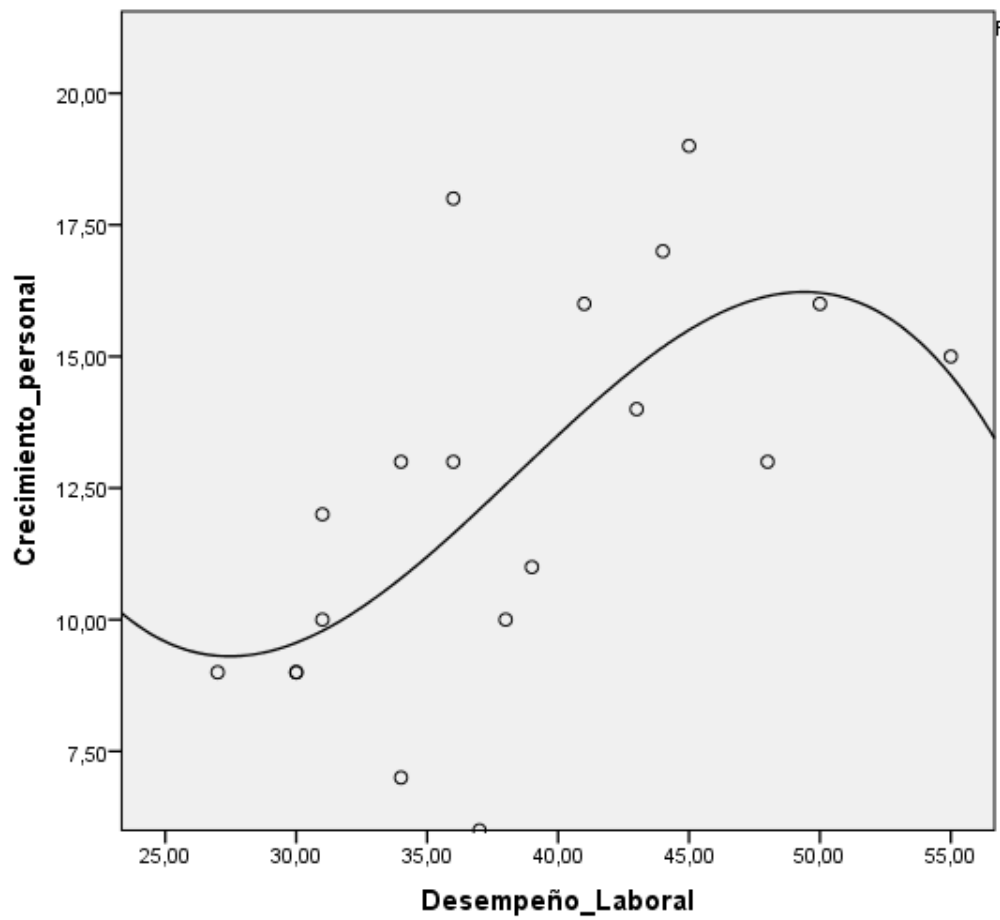
Nota: La relación entre la dimensión dominio del entorno y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.01$ con un coeficiente de correlación de ,569, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.323$

Figura 8. Gráfico de correlación entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral



Nota: La relación entre la dimensión propósito en la vida y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.01$ con un coeficiente de correlación de ,570, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.330$.

Figura 9. Gráfico de correlación entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral



Nota: La relación entre la dimensión crecimiento personal y el desempeño laboral fue significativa $p < 0.01$ con un coeficiente de correlación de ,572, además es de tipo cúbica representada por $R^2 = 0.327$