

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA
CIUDAD DE IQUITOS, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

**AUTOR (ES): BACH. PSIC. CLAUDIA NELLY DÁVILA ELESCANO
BACH. PSIC. DIANDRA DEL CARMEN NUÑEZ HIDALGO**

ASESOR : LIC. JOSÉ DÍAZ GUERRERO, MGR.

REGIÓN LORETO, PERÚ

2022

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA CIUDAD DE IQUITOS,
2021"**

De los alumnos: **CLAUDIA NELLY DÁVILA ELESCANO Y DIANDRA DEL
CARMEN NUÑEZ HIDALGO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó
satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje
de **9% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 17 de Febrero del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
76-2022

DEDICATORIA

A Dios por la vida y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos trazados.

A mis padres Roció y Ernesto por la educación, consejos y esfuerzo que me ha permitido a lo largo del camino llegar a cumplir un sueño hoy.

A mis maestros y de manera especial a mi asesor por el apoyo brindado y paciencia para la realización de esta tesis.

Y finalmente a todas las personas que han estado presente a lo largo de mi vida universitaria y me han apoyado en el proceso de este proyecto.

Gracias infinitas a todos.

CLAUDIA NELLY DAVILA ELESCANO.

A mis Padres por todo su apoyo incondicional y hacer posible el logro obtenido, por cada motivación y esfuerzo para seguir adelante.

DIANDRA DEL CARMEN NUÑEZ HIDALGO.

AGRADECIMIENTO

A Dios y familiares por la paciencia mostrada durante todo el trayecto de vida.

A los directivos y trabajadores de la empresa comercializadora San Juan S.A.C. por brindarnos el apoyo al colaborar con la investigación.

A mis profesores por sus conocimientos compartidos y sus instrucciones profesionales.

A nuestro asesor Lic. José Díaz Guerrero Mgr.

Al Lic. Luis Alberto Orejuela Arellano, Mgr por el asesoramiento temático y metodológico.

A todas las personas involucradas que nos ayudaron a cumplir este objetivo, gracias.

***CLAUDIA NELLY DAVILA ELESCANO.
DIANDRA DEL CARMEN NUÑEZ HIDALGO.***

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con **Resolución Decanal N° 590-2020-UCP-FCS, del 09 de Noviembre del 2020**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a las señoras:

 Psic. Mgr. Herminia Rosa de los Ríos Sosa	Presidente
 Psic. Mgr. Julissa Arévalo Jibaja	Miembro
 Psic. Otto Denis Perea Torres	Miembro

Como Asesor: **Psic. José Alberto Díaz Guerrero.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 10:00 a.m. horas, del día Jueves 24 de Marzo del 2022, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA, de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa de la tesis: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA CIUDAD DE IQUITOS, 2021"**.

Presentado por las sustentantes: **CLAUDIA NELLY DAVILA ELESCANO**
DIANDRA DEL CARMEN NÚÑEZ HIDALGO

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

Absueltas


El Jurado después de la deliberación en privado llego a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR** *Mayoría* **CON LA NOTA** *15 (Quince)*

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.


Psic. Mgr. Herminia Rosa de los Ríos Sosa
Presidente


Psic. Mgr. Julissa Arévalo Jibaja
Miembro


Psic. Otto Denis Perea Torres
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19-20
Aprobado (a) Unanimidad : 16-18
Aprobado (a) Mayoría : 13-15
Desaprobado (a) : 00-12

Iquitos - Perú

Sede Tarapoto - Perú

Contáctanos:

065 - 26 1088 / 065 - 26 2240

42 - 58 5638 / 42 - 58 5640

Av. Abelardo Quiñones km. 2.5

Leoncio Prado 1070 / Martínez de Compagñon 933

Universidad Científica del Perú

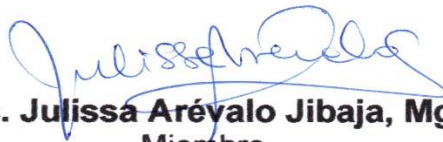
www.ucp.edu.pe

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: BIENESTAR PSICOLOGICO Y SU RELACION
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA
ORGANIZACIÓN EN LA CIUDAD DE IQUITOS 2021.



Psic. Herminia Rosa de los Ríos Sosa, Mgr.
Presidente



Psic. Julissa Arévalo Jibaja, Mgr.
Miembro



Psic. Otto Denis Perea Torres
Miembro



Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Asesor

Índice de contenidos

	Pág.
Portada	
Constancia de Antiplagio	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Acta de Sustentación	v
Hoja de Aprobación	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Capítulo I: Marco teórico	15
1.1 Antecedentes de estudio	15
1.2 Bases teóricas	20
1.2.1 Bienestar psicológico	20
1.2.1.1 Definición de bienestar psicológico	20
1.2.1.2 Modelos de bienestar psicológico	22
1.2.1.3 Indicadores de bienestar psicológico	25
1.2.1.4 Evaluación del bienestar psicológico	27
1.2.1.5 Factores que determinan el bienestar psicológico	28
1.2.1.6 Bienestar laboral	29
1.2.1.7 Bienestar material	30
1.2.1.8 Bienestar psicológico y relación de pareja	30
1.2.1.9 Bienestar psicológico, salud mental y género	31
1.2.2 Desempeño laboral	32
1.2.2.1 Definición de desempeño laboral	32
1.2.2.2 Evaluación del desempeño laboral	33

1.2.2.3	Importancia de la evaluación del desempeño laboral	33
1.2.2.4	Evaluación de desempeño laboral	34
1.2.2.5	Objetivos de la evaluación del desempeño laboral	34
1.2.2.6	Usos de la evaluación del desempeño laboral	35
1.2.2.7	Beneficios de la evaluación del desempeño laboral	36
1.2.2.8	Procedimientos de evaluación del desempeño laboral	36
1.2.2.9	Relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral	41
1.2.3	Definición de términos básicos	43
Capítulo II:	Planteamiento del problema	44
2.1	Descripción del problema	44
2.2	Formulación del problema	45
2.2.1	Problema general	45
2.2.2	Problemas específicos	45
2.3	Objetivos	46
2.3.1	Objetivo general	46
2.3.2	Objetivos específicos	46
2.4	Hipótesis	47
2.5	Variables	48
2.5.1	Identificación de las variables	48
2.5.2	Definición conceptual y operacional de las variables	48
2.5.3	Operacionalización de las variables	49
Capítulo III:	Metodología	50
3.1	Tipo y diseño de investigación	50
3.2	Población y muestra	51
3.3	Técnicas, Instrumentos y procedimientos de recolección de datos	53

3.4	Procesamiento y análisis de datos	57
3.5	Aspectos éticos	57
Capítulo IV:	Resultados	58
Capítulo V:	Discusión, conclusiones y recomendaciones	85
5.1	Discusión	85
5.2	Conclusiones	89
5.3	Recomendaciones	91
	Referencias bibliográficas	92
	ANEXOS	97
	Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	98
	Anexo N° 2: Consentimiento informado	101
	Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos	105

ÍNDICE DE TABLAS

TITULO	Pág.
Tabla 1. <i>Componentes del bienestar subjetivo</i>	26
Tabla 2. <i>Variables, dimensiones e indicadores.</i>	49
Tabla 3. <i>Muestra según el cargo que ocupa los trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC.</i>	52
Tabla 4. <i>Confiabilidad</i>	56
Tabla 5. <i>Factores sociales y demográficos de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	58
Tabla 6. <i>Análisis de la variable bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	59
Tabla 7. <i>Análisis de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	61
Tabla 8. <i>Bienestar psicológico y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	62
Tabla 9. <i>Bienestar psicológico componente Autoaceptación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	63
Tabla 10. <i>Bienestar psicológico componente Relaciones positivas y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	64
Tabla 11. <i>Bienestar psicológico componente Autonomía y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa</i>	65

	<i>“Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	
Tabla 12.	<i>Bienestar psicológico componente Dominio del entorno y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	66
Tabla 13.	<i>Bienestar psicológico componente Crecimiento personal y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	67
Tabla 14.	<i>Bienestar psicológico componente Propósito en la vida y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.</i>	68
Tabla 15.	<i>Prueba de Normalidad</i>	70
Tabla 16.	<i>Correlación Bienestar psicológico y Desempeño laboral</i>	71
Tabla 17.	<i>Correlación Bienestar psicológico componente autoaceptación y Desempeño laboral.</i>	73
Tabla 18.	<i>Correlación Bienestar psicológico componente relaciones positivas y Desempeño laboral.</i>	75
Tabla 19.	<i>Correlación Bienestar psicológico componente autonomía y Desempeño laboral.</i>	77
Tabla 20.	<i>Correlación Bienestar psicológico componente dominio del entorno y Desempeño laboral.</i>	79
Tabla 21.	<i>Correlación de Bienestar psicológico componente propósito en la vida y Desempeño laboral.</i>	81
Tabla 22.	<i>Correlación Bienestar psicológico componente crecimiento personal y Desempeño laboral.</i>	83

INDICE DE FIGURAS

	TITULO	Pág.
Figura 1.	<i>Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff</i>	24
Figura 2.	<i>Modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360°</i>	41

Resumen

El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

La investigación con enfoque cuantitativo y se sustenta en el método de investigación hipotético – deductivo. La población estuvo conformada por 200 trabajadores de la de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, se utilizó un muestreo probabilístico siendo 132 trabajadores. La técnica fue la psicométrica y la encuesta. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la escala de Bienestar Psicológico y el cuestionario desempeño laboral. Para el procesamiento de datos, se utilizó el estadístico SPSS v23, obteniéndose los siguientes resultados: Con respecto variable bienestar psicológico, presentaron tendencia baja en 97,0 % y el 3,0 % muestra una tendencia alta en su bienestar psicológico. Variable desempeño laboral, se encuentran por encima de lo esperado el 95,5% y el 4,5 % tuvo un desempeño laboral dentro de los esperado. Se concluye: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($Rho= 0,356$; $p=0,004<0,05$; correlación positiva media).

Palabras claves: Bienestar, psicológico, satisfacción laboral

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship that exists between psychological well-being and job performance in workers of the company "Comercializadora San Juan S.A.C.", in the city of Iquitos, year 2021.

Research with a quantitative approach and is based on the hypothetical-deductive research method. The population consisted of 200 workers from the company Comercializadora San Juan SAC in the city of Iquitos, a probability sampling was used, with 132 workers. The technique was psychometric and the survey. The data collection instrument used was the Psychological Well-being scale and the job performance questionnaire. For data processing, the SPSS v23 statistic was used, obtaining the following results: Regarding the psychological well-being variable, they presented a low trend in 97.0% and 3.0% show a high trend in their psychological well-being. Variable work performance, 95.5% are above the expected and 4.5% had a work performance within the expected. It is concluded: There is a significant relationship between psychological well-being and job performance in workers of the company "Comercializadora San Juan S.A.C.", in the city of Iquitos ($Rho = 0.356$; $p = 0.004 < 0.05$; mean positive correlation).

Keywords: Well-being, psychological, job satisfaction

Capítulo I: Marco teórico

1.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes de estudios internacionales

Ramos, Coral, Villota, Cabrera, Herrera y Rivera (2020), en Cúcuta – Colombia, desarrollaron una investigación titulada relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Educación superior San Juan de Pasto, Nariño – Colombia. Estudio cuantitativo, diseño no experimental transversal, la muestra fue estratificada conformada por 147 trabajadores administrativos, se utilizaron los instrumentos Escala de Satisfacción Laboral Warr, Cook y Wall y la Escala de Bienestar psicológico de Ryff, se evidenció los siguientes resultados, en el bienestar psicológico, el 54% fue alto, 30% muy alto y el 16% moderado. En la satisfacción laboral, el 27% bajo, 26% moderado – alto, 24% medio y el 23% alto. Concluye: el bienestar psicológico está relacionado con la satisfacción laboral ($Rho= 0,34$; $p=0,001<0,05$) evidencia estadística significativa. Las dimensiones se encuentran relacionadas ya que los coeficientes de correlación de Spearman fluctúan (0,21 y 0,36) evidenciando una significancia estadística.

Mejía y Moscoso (2019), en Cuenca – Ecuador, realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca - Ecuador. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño experimental de corte transversal con alcance descriptivo la población estuvo conformada por 553 estudiantes siendo 37% varones y 63% mujeres donde el 87.1% son solteros, 0.6% separados, 2.6% unión libre, 2.6% divorciados y el 7.1% casados, el instrumento utilizado fue la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff. Llegando a los siguientes resultados: sobre la tendencia de bienestar, en el propósito de vida el 85.6% fue alta y el 14.4% fue baja, en crecimiento personal, el 92.5% tuvo tendencia alta y el 7.5% fue baja, sobre el dominio del entorno, el 80.6% tendencia alta y el 19.4% fue baja, sobre la autonomía, el 45.6% tendencia alta y el 54.4% baja, sobre las relaciones positivas, el 58.7%

tendencia baja y el 41.3% altas, Autoaceptación, el 81.9% tendencia alta y el 18.1% baja. Conclusiones: los estudiantes de psicología tienen una tendencia moderada de bienestar psicológico. Las dimensiones que resaltaron fueron propósito de vida, crecimiento personal y autoaceptación.

Nuñez (2018) en Cantón – Ecuador, desarrolló una investigación titulada Bienestar psicológico y su influencia en el asertividad en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón – Ecuador. Investigación mixta, de parte cuantitativa, descriptiva, documental, población conformada por 115 trabajadores y muestra de 74 sujetos. Se utilizó las escalas de evaluación del bienestar psicológico (BIEPS-A) y la escala multidimensional de asertividad (EMA), los resultados del bienestar psicológico, el 41.89% muy alto, 31.08% muy bajo y el 27.02% promedio. En el asertividad, el 78.81% es adecuada su asertividad, 10.81% baja y el 9.45% expresa asertividad. Concluye: no se encontró evidencia de relación entre el bienestar psicológico y el asertividad en los trabajadores del área administrativa del GADMSP.

Antecedentes de estudios nacionales

Castillo (2018), en Arequipa – Perú, estableció la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel básico, tipo descriptivo y diseño correlacional, la población estuvo conformada por 19 docentes, se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y test psicométrico y como instrumentos para variable bienestar psicológico la escala de bienestar psicológico y el cuestionario para el desempeño docente. Los resultados sobre el bienestar psicológico fueron, el 26% su nivel fue bajo y el 74% fue medio, sobre el bienestar psicológico subjetivo, el 63% su nivel fue medio y el 37% fue bajo. Sobre el bienestar material, el 68% su nivel fue medio y el 32% fue bajo. Bienestar laboral, el 53% fue medio y el 47% bajo, relaciones con la pareja, el 89% es medio y el 11% bajo Sobre el desempeño laboral docente, el 79% su nivel fue medio

y el 21% fue bajo. Concluye: las variables bienestar psicológico y desempeño laboral docente presentan una correlación positiva fuerte con un $r = 0.843$

Choque y Nina-Montero (2018), en Arequipa – Perú, investigó la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo correlacional, con método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 180 trabajadores, con una muestra de 88 trabajadores que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos que se utilizaron fueron, la escala de bienestar psicológico (EBP) y la evaluación de desempeño laboral por comportamiento. Resultados: sobre el bienestar psicológico el 54.5% tuvo nivel medio y el 45.5% fue alto. Sobre la autoaceptación, el 80.7% tuvo nivel alto y el 19.3% fue medio. Sobre las relaciones positivas, el 90.9% fue medio y el 9.1% alto. Sobre la autonomía, el 92% fue medio y el 8% alto, dominio del entorno, el 81.8% medio y el 18.2% alto, propósito en la vida, el 56.8% alto y el 43.2% medio, crecimiento personal, el 87.5% alto y el 12.5% medio, al relacionar la edad y la autoaceptación, el 80.7% fue alto y el 85.2% tuvo de 31-40 años, 82.4% 41-50 años, 78.6% 51-60 años y el 76.7% 18-30 años. El 19.3% fue media su aceptación y el 23.3% 18-30 años, 21.4% 51-60 años, 17.6% 41-50 años y 14.8% 31-40 años. La autoaceptación y el estado civil, el 80.7% su aceptación fue alta y el 90% fue divorciado, 83.3% casado, 78.6% conviviente y el 78.1% soltero y el 19.3% fue medio, el 21.9% soltero, 21.4% conviviente, 16.7% casado y el 10% divorciado. Sobre el desempeño laboral, el 79.5% se encuentra dentro de lo esperado, el 19.3% por debajo de lo esperado y el 1.1% está por encima de lo esperado. Comportamiento, el 78.4% dentro de lo esperado, 19.3% debajo de lo esperado y el 2.3% por encima de lo esperado, desempeño, 75% dentro lo esperado, 17% debajo de lo esperado y el 8% encima de lo esperado. Concluye: existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral con ($r=0.256$; $p= 0.012$), en

los trabajadores de la sociedad minera Alto Señor de los Milagros de Arequipa.

Gutiérrez y Moya (2018) en Trujillo – Perú, investigó la relación del Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de la UGEL 02 – Esperanza. Estudio básico y diseño descriptivo correlacional, población compuesta por 508 docentes, se utilizó el muestreo estratificado siendo la muestra 153 docentes. se empleó los instrumentos escala satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma y la escala de Bienestar psicológico (EBR) de José Sánchez. Los resultados de la satisfacción laboral, el 55.56 regular, 39.22% parcial insatisfacción y el 4.58% alta insatisfacción. El bienestar psicológico, el 56.86% medio, 41.18% bajo, 1.96% alto. Concluye: existe relación entre el bienestar psicológico y condiciones físicas ($r= 0,241$; $p=0,003<0,05$; correlación positiva baja), no existe correlación entre bienestar y beneficios laborales ($r= -0,017$; $p= 0,832$; correlación negativa muy débil), se evidencia relación entre el bienestar psicológico y las políticas administrativas ($r=0,292$; $p=0,000<0,05$; correlación positiva baja), no evidencia relación entre el bienestar psicológico y relaciones sociales ($r=0,106$; $p=0,193$; correlación positiva muy débil), se encontró relación entre el bienestar psicológico y desarrollo personal ($r=0,292$; $p=0,000<0,05$; correlación positiva y baja), no hay evidencia de relación entre el bienestar psicológico y desempeño de tareas ($r= 0,157$; $p=0,052$, correlación positiva y muy débil), se encontró evidencia de relación entre bienestar psicológico y relación con autoridad ($r=0,290$; $p= 0,000<0,05$; correlación positiva y baja) y finalmente se encontró relación entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral ($r=0,470$; $p=0,000<0,05$; correlación positiva y moderada). Concluye: se evidencia relación positiva entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Ya que el bienestar psicológico depende del nivel de satisfacción laboral que poseen los sujetos.

Amasifuen (2016), en Trujillo – Perú, investigó la relación entre bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo. La

investigación fue sustantiva – descriptiva y diseño descriptivo correlacional, con una población conformada por 400 trabajadores, se empleó el muestreo aleatorio simple quedando 301 trabajadores de gestión ambiental. Se utilizó la técnica de evaluación psicométrica y como instrumentos la escala de bienestar psicológico y la escala Engagement en el trabajo. Resultados: sobre el bienestar psicológico, se observó que el 38.9% fue medio, el 35.5% nivel bajo y el 25.6% fue alto. Sobre el bienestar subjetivo, el 37.9% fue medio, 36.9% bajo y el 25.2% alto. Sobre el bienestar material, el 41.2% fue medio, 34.2% bajo y el 24.6% alto. Bienestar laboral, el 36.9% medio, 35.2% bajo y el 27.9% alto y el bienestar de pareja, 36.9% medio, 35.2% bajo y el 27.9% alto. Sobre el involucramiento laboral, el 44.5% nivel medio, el 30.2% alto y el 25.3% nivel Bajo. Concluye: se encontró evidencia significativa en la relación del bienestar psicológico y el involucramiento laboral ($r= 0,409$, $p= 0,000<0,05$; correlación positiva media), se encontró relación entre el bienestar subjetivo y el involucramiento laboral ($r=0,342$; $p=0,000<0,05$; correlación positiva media), se evidenció relación en el bienestar material con involucramiento laboral ($r=0,473$; $p=0,000<0,005$; correlación positiva media), se encontró relación entre el bienestar laboral y el involucramiento laboral ($r=0,420$; $p=0,000$; correlación positiva media), no se evidenció relación entre el bienestar de pareja e involucramiento laboral ($r=0,068$, $p=0,238>0,05$) por último se afirma que el bienestar psicológico esta correlacionada positivamente con el involucramiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Trujillo.

Antecedentes de estudio local

Loayza y Paredes (2019) en Iquitos – Perú, determinó la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del Hospital Apoyo Iquitos. La investigación fue no experimental descriptivo correlacional transversal, la población estuvo conformada por 40 trabajadores, la muestra fue censal siendo esta igual a la población 40 trabajadores, se utilizó la encuesta y los

cuestionarios como instrumentos. Los resultados fueron en la motivación y desempeño laboral, el 57,5% de servidores resultaron con una motivación adecuada y el 42,5% con motivación inadecuada. Con respecto al desempeño laboral este fue del 60,0% con desempeño adecuado y el 40,0% desempeño laboral inadecuado. Concluye: se encontró relación entre la motivación y el desempeño laboral y al relacionar las dimensiones de la motivación con el desempeño laboral en todas se evidenció relación significativa con el desempeño laboral.

González y Romaina (2019), en Iquitos – Perú, realizó una investigación en Gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la pequeña empresa Tamani Ahuanari. Investigación no experimental transversal, la población conformada por 15 trabajadores. La muestra fue no probabilística intencional, siendo 15 trabajadores, la técnica fue la encuesta y e instrumento el cuestionario. El desempeño laboral, en la calidad de trabajo, el 66.7% la puntualidad es reconocida en la empresa y el 26.7% la creatividad influye en la solución de dificultades. Promedio calidad de trabajo, el 53.4% recae en los trabajos realizados- cumplimiento de las tareas, se analizó la calidad de trabajo y desempeño laboral, el 46.6% consideran la calidad de trabajo y gestión de trabajo es buena, el 53.4% dijo que la calidad de trabajo es excelente y el 26.7% la gestión es buena y el 26.7% dijo que la gestión de talento humano es excelente. Sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral. El 73.3% el trabajo en equipo y la gestión del talento humano fue bueno y el 26.7% fue excelente para ambas variables. Concluye: se evidencia relación gestión del talento humano y el desempeño docente ($X^2_c = 15.0$, $gl= 1$; $p=0,002$).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Bienestar psicológico

1.2.1.1. Definición de bienestar psicológico

En los estados Unidos de Norteamérica nace este término y se fue cimentando por el desarrollo de las industrias y las condiciones de vida. Es común preguntar ¿Por qué algunas personas son más satisfechas en sus

vidas que otras? y ¿Cuáles serían los factores que relacionan el bienestar psicológico y la satisfacción?, a raíz de esto se iniciaron las investigaciones sobre este tema, inicialmente se relacionaba el sentirse cómodo con la apariencia física, dinero, inteligencia, a raíz de esto el bienestar psicológico no solo está influenciado con estas variables sino con la parte subjetiva de la persona. Diener, Suh y Oishi (como se citó en Choque y Nina – Montero, 2018).

Según (Diener, 1995) el bienestar psicológico se define mediante tres elementos: carácter subjetivo, que es la experiencia de los sujetos, el elemento global, es donde están los valores de la persona respecto a su vida y la evaluación positiva ya que va más allá sin comentar los elementos negativos.

Asimismo, Veenhoven (1991) lo define como el nivel en que un sujeto define su vida en términos optimistas. Según Casullo (2002) detalla que la valuación que realiza la persona acata tres características a saber: los períodos emocionales, la característica cognitiva, es aquí donde se procesa la información de cómo le está yendo al sujeto en la vida, y las relaciones vinculadas entre los elementos anteriores, es por eso que el bienestar psicológico se le aprecia como un constructo triárquico

Según, Diener (1995), detalla que, si se puede registrar elementos estables y en algunos casos inconstantes, es así que las emociones son elementos que cambian ya que fluctúan en la persona y su valoración total del momento, pero es una valoración constante. El componente cognitivo es inalterable, manteniéndose en el tiempo y resulta de la evaluación del sujeto con la información de sus avances y frustraciones.

Asimismo, Diener (1984) sobre el bienestar psicológico lo fundamenta en tres elementos: subjetividad, presencia de indicadores positivos y negativos y un valor a la vida. Es por eso que un bienestar elevado se da cuando ostentamos una cordura positiva y perdura a través del tiempo, y cuando presentamos un bajo bienestar es por tener bajos logros y pocas expectativas. Es así que, Shevlin y Bunting (como se citó en Diener, 1984)

nos dicen que el bienestar individual es una valoración de la vida y supone elementos afectivos y cognitivos.

Ryff y Keyes (1995) detallan sobre el bienestar psicológico como definición multidimensional que presentan seis formas: **Autoaceptación**. Apreciación positiva de la persona. **Dominio**. Capacidad de controlar la vida. **Afectos positivos**. Destreza para manejar los vínculos de la persona. **Desarrollo personal**. La vida tiene un propósito de ser. **Autonomía**. Crecimiento a la madurez y **sentimiento de auto determinación**.

Asimismo, García-Viniegras y González (2001), lo definen como un sinónimo de bienestar subjetivo, basado en la estimulo emocional del momento, pero en ocasiones con el futuro, ya que se da por el logro de bienes, es así que se inicia el balance de las expectativas y logros, las áreas de interés como la familia, salud y el aspecto económico, relaciones interpersonales, sexuales con la pareja. Es por eso que este concepto es el sentir positivo y el razonar constructivo del hombre de sí mismo, y está definido por su manera vivencial y relacionado con aspectos como el psíquico, físico y social.

1.2.1.2. Modelos del Bienestar Psicológico

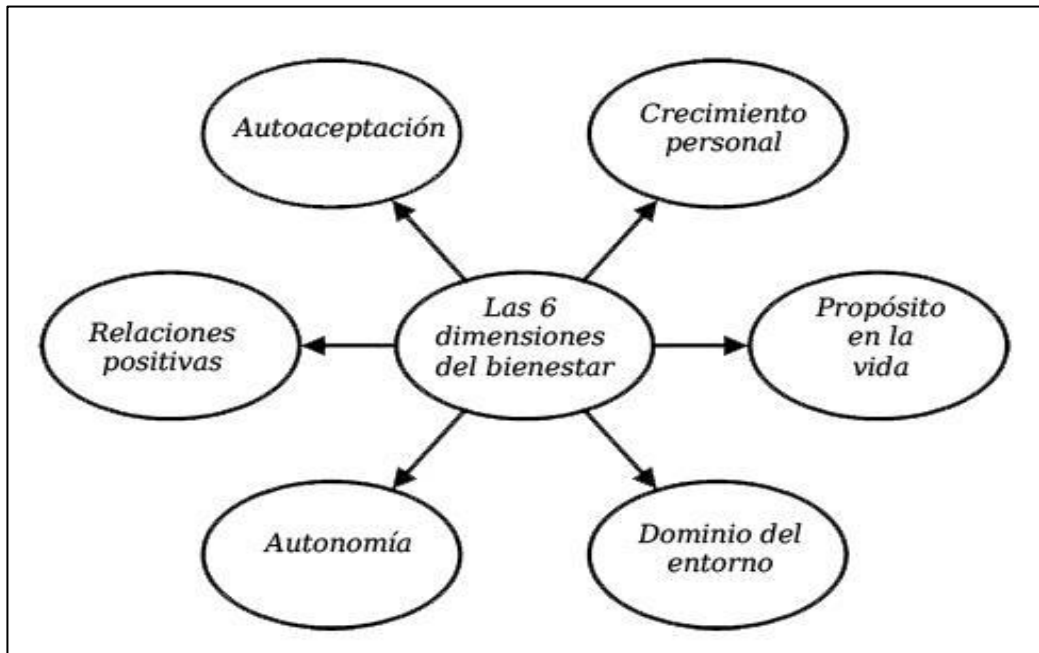
Según Cuadra y Florenzano (como se citó en Choque y Nina – Montero, 2018) existen distintas teorías que mencionan diferentes aspectos como:

Modelo Multidimensional. Inmerso en el desarrollo humano, se basa en la lucha diaria de las personas afrontando retos que van encontrando en la vida, pero con la fortaleza de poder manejarles y dando un sentido a su vida. La Psicóloga Carol Ryff desarrolló un modelo con las siguientes dimensiones: **Autoaceptación**. Principal característica positiva, las personas presentan alta actitud hacia ellas mismas, los sujetos con baja autoaceptación no están satisfechos se sienten decepcionados y tratan de ser distintos a lo que son. **Relaciones positivas**. Son relaciones de calidad, personas con quien se pueda contar o amar. El hecho de perder apoyo social, incrementa la posibilidad de tener enfermedades reduciendo la esperanza de vida. Los sujetos que tienen altos puntajes presentan

relaciones cálidas y de confianza ante los demás, son empáticos con los demás, aprecian las relaciones. Los sujetos que tienen pocos puntos muestran pocas relaciones, no son cálidos, paran aislados y no desean tener vínculos con los demás. Propósito en la vida. La vida debe de tener un propósito, los sujetos deben tener metas para lograr un sentido a su vida. Las personas que presentan puntajes altos presentan metas, saben que su vida tiene un rumbo, saben que su presente y pasado tienen un significado y los sujetos con bajos puntajes, sienten que la vida no tiene sentido, con metas cero, nada de objetivos. Crecimiento personal. La idea es maximizar las habilidades y destrezas usando las capacidades, las personas con puntajes altos sienten que crecen siempre, presentan nuevas vivencias y las personas con bajos puntos piensan que están atascados, sienten que no mejoran en el tiempo, aburridos, sin motivación y no tiene interés en la vida. Autonomía. Los sujetos eligen por sí mismos, toman sus decisiones, las personas con puntajes altos, resisten todo tipo de presión social, y regulan su forma de actuar desde el interior, independientes, y los de bajo puntaje se preocupan por las evaluaciones, sus decisiones son basadas en opiniones de los demás, son conformista en la presión social. Dominio del entorno. Se basa en las exigencias y oportunidades del medio con el objetivo de satisfacer sus necesidades. Los sujetos con altos puntos poseen control sobre las cosas y son influyentes en el medio que los rodea, los sujetos con bajos puntos no pueden manejar asuntos de su vida cotidiana, no pueden cambiar su entorno y no pueden controlar su medio.

Figura 1.

Modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff



Fuente: García (2017)

La Teoría de la Autodeterminación. Es propuesta como una macroteoría de la motivación humana en la que se entiende como energía, persistencia, dirección y fin de los comportamientos que incluyen acciones e intenciones. Decy y Ryan (1985) desarrollaron esta teoría bajo maneras conductistas y humanistas, los primeros detallan la docima de hipótesis empíricamente, sin visión mecánica más bien resaltan la importancia del sujeto como ser activo tal como lo proponía Maslow, es por eso al integrarse estos aportes definen la orientación de esta teoría como dialectico-humanista. Los sujetos muestran necesidades psicológicas, basadas en la personalidad teniendo en cuenta los ambientes podrían favorecer o no estos procesos. Estas formas sociales son claves para funcionar y desarrollar exitosamente. Pero se presentan argumentos como la enfermedad que no brindan apoyo es por eso que se han observado

necesidades como: las relaciones interpersonales, competencia y autonomía.

Modelo de acercamiento a la meta. Se basa en las diferencias individuales y en los cambios de progreso dentro del bienestar. Las metas que son los estados deseados por los sujetos, y los valores son guiados por la vida, sin embargo, las luchas personales referente a que los sujetos hacen en la vida diaria, son metas inferiores, el modelo plantea que los marcadores del bienestar son distintos en las personas según sus metas y sus valores. El indicio de la meta como modelo moderador, es que las personas ganan y conservan el bienestar en el área que ellos consideran importante, y en la disposición que difieren de sus metas y valores, difieren de sus fuentes de complacencia. Por lo tanto, este modelo se cimienta en el bienestar y los valores las disputas particulares son objetivos inferiores. En este modelo los marcadores se basan en las metas y valores de los individuos, es cuando las personas se sienten a gusto y mantienen el bienestar en el lugar que los sujetos le den importancia (Oishi, 2000).

Teoría del Flujo. Csikszentmihalyi (1999), detalla que el bienestar estaría en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o al conseguir la meta final. El comportamiento o actividad, o lo que el sujeto realiza produce una emoción específica de flujo. El comportamiento que produce esta emoción, es lo que se llama descubrimiento constante y permanente y es lo que hace el sujeto del significado vivir, donde manifiesta singularidad, experimentado y reconociendo en distintos niveles de conciencia y la complicación del mundo en que vive. Por lo tanto, el modelo fundado en la actividad humana, y no como se afirma que es en la satisfacción de metas y logros, el individuo lo que realiza produce sentimientos de flujo, es así que el sujeto descubre el sentir de lo que es vivir, recogiendo la complejidad, la experiencia del medio que le rodea.

1.2.1.3. Indicadores de Bienestar Psicológico

Bienestar Subjetivo

Según Avia y Vásquez (1999), detallan que el bienestar subjetivo está conformado por tres elementos: el cognitivo que se basa en la satisfacción de la vida y la afectividad negativa y positiva, también

conocidos como bienestar y malestar. La satisfacción es vista como valor subjetivo del sujeto, ya que el mismo puede evaluar su satisfacción comparando etapas de su vida anterior, esto lo relaciona con los medios y al ver una evaluación general por la propia persona. Este bienestar comprende etapas básicas de vida, que pasa el sujeto según su edad.

Tabla 1.

Componentes del bienestar subjetivo.

Afecto positivo	Afecto negativo	Satisfacción con la vida	Dominios de satisfacción
Alegría	Culpa y vergüenza	Deseo de cambiar la vida	Trabajo
Euforia	Tristeza	Satisfacción con la vida actual	Familia
Satisfacción	Ansiedad y preocupación	Satisfacción con el pasado	Ocio
Orgullo	Enfado	Satisfacción con el futuro	Salud
Cariño	Estrés	Satisfacción con como otros ven nuestra vida	Ingresos
Felicidad	Depresión		Con uno mismo
Éxtasis	Envidia		Con los demás

Fuente: (Diener E., Diener M. y Diener C., 2000)

Bienestar Material

Este bienestar se basa en los ingresos, patrimonios, etc, este índice es según el sujeto y no depende de factores externos.

Según, Veenhoven (1991) evidencia en su investigación comparaciones de reportes de producción de bienes y servicios, producción total dentro del país (PNB) en seis partes del mundo, llegando a una conclusión que hay relación entre la felicidad y el ingreso. En países como Latinoamérica se mostró un índice alto de aceptación como Europa. Asimismo, Diener (1995) afirma que estos últimos años en Japón, Francia y USA, el bienestar

subjetivo es inalterable, a pesar que los ingresos en lo personal tengan un sentido negativo y en ocasiones positivo, no son tan relevantes en los reportes.

También, Diener (2000) menciona que el elemento económico es crucial pero no determina el grado de bienestar, podrá incrementarlo a corto plazo, pero no a largo plazo, en nivel de felicidad o bienestar. Es así que cuando a un colaborador se le niega un aumento salarial, este sufre una infelicidad, se muestra resentido y con rabia, pero no modifica las características personales de bienestar y felicidad. La adaptación dinámica revelaría la estabilidad del bienestar.

1.2.1.4. Evaluación del bienestar psicológico

Riff (como se citó en Díaz, 2015) hizo comentarios sobre investigaciones sobre este bienestar como la no presencia de malestares psicológicos. Es crucial que los sujetos aprecien sus emociones ya sean buenas o malas y logrando con eso el bienestar de los logros alcanzados generando felicidad en tiempos específicos, es por eso que se creó un modelo que contiene seis dimensiones relacionadas con la satisfacción individual y vital como: Autoaceptación. Es el nivel en que la persona está a gusto consigo mismo y es consciente de sus actos, las personas con altos puntajes muestran actitudes positivas, asimismo, aceptando aspectos de su persona, los sujetos que presentan bajo puntajes se sienten insatisfechas con ellos mismos, desean ser distintos a otras personas. Relaciones positivas. Estas personas se relacionan positivamente con otros seres, los que muestran puntajes altos muestran relaciones de confianza y satisfactorias hacia los demás y los de puntaje bajo no presentan relaciones cercanas. Autonomía. Los sujetos son responsables y muestran autoridad, los de mayor autonomía son independientes, manifiestan sus puntos de vista y valúan sus decisiones según sus logros, los de bajo puntaje, se dejan manipular, y toman las decisiones en función de los demás sujetos. Dominio del entorno. Estos sujetos conducen su satisfacción según el entorno, los de alta puntuación tienden aprovechar oportunidades que le brinda el medio,

están a gusto en donde estén, y los de bajo puntaje, no pueden con las dificultades diarias, se muestran incapaces de obtener oportunidades del medio. Crecimiento personal. Son las personas que presentan objetivos en la vida, metas, estas personas con puntaje alto están en continuo crecimiento, incrementan sus capacidades y mejoran a través del tiempo, los sujetos con puntaje bajo se muestran cansados, y no mejoran en la vida por desmotivados y no desarrollan nuevas destrezas. Propósito de la vida. Los sujetos dentro de esta dimensión se plantean objetivos y de esta manera dan sentido y un propósito a su existencia, los sujetos con puntaje alto, muestran sueños, metas, y suponen que la vida los dirige algún lugar, los sujetos con puntaje bajo piensan que su vida no tiene sentido, estos sujetos no presentan metas.

1.2.1.5. Factores que determinan el bienestar psicológico

Según, Rangel y Alonzo (2010) detallan los siguientes factores como: Factores del contexto socio-cultural. Los sujetos están en un ambiente social, relacionado con la raza, nivel económico y en ocasiones afecta su bienestar. Factores del sistema de creencias. Basado en las creencias del sujeto, ya que puede sentirse bien al estar cerca de algo. Factores de la personalidad. Son rasgos de conducta y psíquicos, y estos determinarán el bienestar de las personas. Factores psicosociales. Basado en la demografía (género, edad, procedencia, nivel económico, calidad de vida, valores, etc) estos factores son condición para un bienestar óptimo. Factores biológicos. Estos factores se basan en dificultades psicológicas, enfermedades no transmisibles según el nivel de vida que llevan. Factores genéticos. Predisponen la felicidad o no también. Factores con el cuidado de sí mismo y la salud integral. Basado en la actividad, recreaciones, que desarrollan habilidades en las personas y muestran un bienestar adecuado.

1.2.1.6. Bienestar Laboral

Son respuestas emocionales y afectivas hacia el trabajo, son facetas personales del sujeto. Son las experiencias de trabajo de la persona, teniendo en cuenta la satisfacción como base.

Según, Argyle y Lu (1995) detallan sobre la satisfacción laboral está relacionada con la satisfacción general vinculado con el matrimonio y la familia. También se observó que la felicidad conyugal era el mayor principio de felicidad, la insatisfacción laboral era el origen mayor de infelicidad. Concluyen que la satisfacción laboral es el origen más importante de la insatisfacción.

Sánchez - Canovas (1998), en las sociedades aún se considera el estatus social de las mujeres que están vinculados con el papel de esposas. Lo cual nos presenta dos modelos: Mujer en el hogar. El papel de la mujer es en el hogar. Maternidad. Es el destino de las mujeres. Estos modelos ya no están vigentes, pero aún no desaparecen.

Asimismo, Kauppinen- Toropainen, Haavio- Mannila y Kandolin (1984), evidencian sobre los sentimientos y actitudes que las mujeres que trabajan en Finlandia donde es la fuerza laboral más alta, concluyen que las mujeres gozan de su trabajo, ya que el trabajo fuera del hogar le brinda sensación de independencia, y una vivencia de participar en la sociedad. Hay que tener en cuenta que las principales fuentes de insatisfacción laboral evidenciaron que el 64% fue por bajos salarios, el 34% si hay igualdad en los puestos entre mujeres y hombres, el 34% las mujeres no consiguen el trabajo que desean, el 31% las mujeres presentan pocas posibilidades de ascender que los hombres.

Hay que analizar la evaluación y organización de los requerimientos laborales y del hogar. Los roles que demandan las mujeres sugieren cambios también en los roles de los varones.

Los autores coinciden en que la satisfacción laboral es importante para la satisfacción laboral, por ende, la insatisfacción laboral es una causa de estrés en el trabajo siendo una amenaza para el trabajador y se da por exigencias desmedidas en el centro de labores.

Es así que se encuentra aproximaciones al concepto de satisfacción laboral como: **Unidimensional**. Se refiere a la actitud hacia el trabajo en todo aspecto, y no es la suma de los aspectos de esta, aunque depende de estas (Peiró y Prieto, 1996). **Multidimensional**. Se refiere a que la satisfacción laboral de manera específica en el trabajo está determinada por distintas antecedentes y cada fase se mide de manera independiente.

1.2.1.7. Bienestar material

Según Casullo y Castro (2000) indica que no existen distinciones entre el bienestar de los sujetos que viven con oportunidades del que vive en lugares con menos oportunidades de crecimiento personal, es por eso que la mayor parte de los sujetos que están dentro de un área rural concibe la felicidad en la satisfacción con la vida respecto a lo mínimo de lo que posee. Al considerar los beneficios de la satisfacción personal, cercada de naturaleza, el sujeto encuentra beneficio para una adecuada salud mental, ya que ofrece aire, zonas verdes, recreación para los niños.

Aguilar y Oblitas (2011) detallan que, en lugares desarrollados, las cosas se centran en aspectos poco saludables, conservar inmuebles, conseguir recursos monetarios, y la vida aceptable con el ambiente no se considera, es así que sentirse bien en lo social se debe a que el sujeto es un ser sociable y trata de conseguir la parte de bienestar.

Veenhoven (1994) hace hincapié en los factores que no son económicos, que están influenciados con la calidad de vida, mostrando dos significados, como la presencia de condiciones suficientes para mostrar una vida adecuada y la práctica de vivir bien. Es así como se inserta los factores psicológicos como la percepción de la persona sobre su existencia.

1.2.1.8. Bienestar psicológico y relación de pareja

Según Maureira (2011), indica que existe niveles de relaciones internacionales que varían en intención, siendo crucial la observación ecológica con el desarrollo humano e impacto de los medios, en estas

relaciones la más intensa es de los seres humanos, la pareja sexual, siendo un lazo de mayor peso fuera de la familia de origen.

Asimismo, Bagaldi (2009) indica que los sujetos solteros o viudos, son menos felices que los casados, es así que se considera la calidad de la relación matrimonial un indicador crucial de la satisfacción además de ser un factor de protección para la salud. Moyano y Ramos (2007). Evidencia que, en Chile idéntico resultado, sugieren que el matrimonio va actuar como soporte emocional e instrumental frente a los problemas.

Según Locke – Wallace (1987), las investigaciones evidencian que para conseguir un bienestar general es importante las relaciones de pareja, los estudios sobre relaciones conyugales se cimienta en el convenio conyugal. Es por eso que para medir este nivel se usa la escala de “Locke-Wallace Marital Adjustment Scale”, los cuales definen el ajuste conyugal como una acomodación en una etapa específica entre los esposos.

Asimismo, Lee, Seccombe y Shehan (1991), afirman que las variables inmersas en el bienestar son predictivas, los autores manifiestan que los sujetos casados o unidos de ambos sexos muestran mayor felicidad que las que nunca se han casado, divorciados, separadas o viudas.

Es así que, Ridder y Schreurs (1996), detallan que la comunicación es propicia en una pareja ya que da a las personas relaciones sociales, apoyo material, económico o de información. No hay que olvidar que las relaciones conflictivas no solo están presentes en reportes de bienestar subjetivo sino en los niños fruto de esos hogares.

1.2.1.9. Bienestar psicológico, salud mental y género

Según Radley (1994) detalla que la relación del bienestar psicológico y el sexo presenta diferencias en lo físico (morbilidad y mortandad) esperanza de vida, niveles de enfermedad tasas de supervivencia, es así en salud mental, la esperanza de vida es de 80.9 años para las mujeres y 75 para los varones. Los varones son menos viables in útero. El 27% de niños varones fallece antes del primer año de vida, y solo un varón por cinco mujeres vive hasta los 100 años.

Asimismo, Radley (1994) detalla que hay diferencias entre el varón y mujer sobre el pensar en la salud mental y bienestar, pero ya se observa cambios. Es por eso que las mujeres muestran mayor patología psiquiátrica que los varones (10,1%) se les atribuye a factores socioculturales como síntomas emocionales, factores orgánicos como cambios hormonales y cuadros depresivos.

La mayor prevalencia de mujeres en psicopatología global, se da en el predominio femenino como neurosis, y en los varones predominan cuadros como el alcoholismo, conductas no adecuadas, cuadros orgánicos (Vicente et al., 2002)

En relación al bienestar psicológico, son muchas investigaciones que evidencian diferencias de género entre las personas. Yánes y Cárdenas (2010) en un estudio de Chile observó que, si los varones como las mujeres muestran valores positivos de su bienestar psicológico, los varones muestran grados altos de propósitos de vida, sin embargo, las damas obtienen más puntaje en el crecimiento personal y es así que las féminas sienten mayores posibilidades de potenciar sus capacidades.

1.2.2. Desempeño laboral

1.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Según Chiavenato (2004) afirma que es eficacia del trabajador que labora dentro de la empresa, lo cual es necesario ya que el trabajador actúa realizando una gran labor y satisfacción laboral. Este desempeño que muestran los trabajadores es una forma de combinar el comportamiento con los resultados con la finalidad de observar la acción modificando lo que realice.

Asimismo, Robbins y Judge (2013), detallan que las organizaciones valúan lo que el trabajador realiza en la organización insertándolas en su puesto de trabajo, lo que se busca hoy en día es que las compañías sean menos jerárquicas y que se orienten al servicio que ofrecen. En la actualidad se conocen tres tipos de comportamiento que forman parte del desempeño laboral: Desempeño de las tareas. Basado con las obligaciones

que ayudan a la producción. Civismo. Este tipo genera un ambiente psicológico en la empresa, ya que un ambiente es bueno cuando los colaboradores se ayudan entre sí, se tratan con respeto, opinan de manera constructiva, etc. Falta de productividad. Es cuando los comportamientos perjudican a la organización ya sea por sustracciones, daños materiales, agresividad entre trabajadores y ausentismo continuo.

1.2.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2011) es el valor que asume cada colaborador según la actividad que realiza en el trabajo y corresponde a las metas que debe conseguir, que competencias muestra, esto se requiere para obtener un valor de la excelencia y competencia del trabajador, pero más que todo sobre lo que aporta a la empresa.

Asimismo, Werther y Davis (2000) detallan que es un proceso el cual valora el rendimiento del trabajador, es una forma práctica y esencial que se efectúa en toda empresa moderna.

También, Villegas (1997) afirma que son procedimientos que se dan en todos los niveles de la empresa, con la finalidad de obtener el logro de los colaboradores y de esta manera la dirección aplicará políticas de adiestramiento a los trabajadores.

Se podrá concluir que la evaluación del desempeño es un valor que se le da a un trabajador desde el punto de vista de la empresa donde labora.

1.2.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Cuando en las organizaciones se evalúa al trabajador, estos se preguntan ¿porqué nos van a evaluar? Algo malo habremos realizado o nos desean despedir, son las conjeturas que entre los colaboradores murmuran, es por eso que la evaluación del desempeño los trabajadores la perciben como algo negativo para ellos. Es por eso que si la organización no evalúa el desempeño de sus colaboradores, no tendrá idea de cómo están estos trabajadores referente a sus labores diarias, y finalidad de la organización con el logro de los objetivos, además no tendrá idea en que

hay que mejorar para conseguir un mejor empeño, es por eso que la idea es corregir factores que están vinculados con el talento lo cual nos ayudara a relacionar políticas que al final mejorarán el desempeño laboral mediante los ascensos, toma de decisiones, capacitar al personal, y observar si los trabajadores presentan dificultades en su puesto de trabajo.

1.2.2.4. Evaluación de desempeño laboral

Asimismo, Robbins (1999) presenta criterios más usados como: Resultados de las tareas individuales. Se basa en los fines no en los medios, esto nos indica que es preferible lograr objetivos. Como ejemplo pondremos a un gerente de planta según la cantidad producida, costo y desperdicio generado. Un vendedor se podrá evaluar según el volumen de ventas y el incremento de nuevos clientes. Comportamientos, es dificultoso identificar resultados, que puedan ser atribuidos a las labores de los colaboradores, esto se da en asesorías, o cargos que se desarrollan mediante equipos de colaboradores, y al suceder esto es difícil identificar el aporte de cada integrante, es crucial en ocasiones valorar el comportamiento que tuvo el colaborador respecto a la productividad y proceso laboral. Características. Los rasgos de los trabajadores no se relacionan con el desempeño laboral, es por eso que manifestar seguridad, ser cooperante o confiables podría estar o no influenciado con resultados positivos, pero esto no se puede utilizar como indicador ya que se requieren más realidades, aunque en ocasiones las empresas se basan de estos detalles.

1.2.2.5. Objetivos de la Evaluación del Desempeño laboral

Según Koontz y Wehrich (1996), detallan que cuando se realiza la evaluación del desempeño laboral en una empresa, se debería ejecutar en función de un objetivo específico que desea ser alcanzado. Es por eso que la evaluación no es una improvisación sino se basa en normas para dar cumplimiento a estándares de calidad y eficiencia, es por eso que cuando se planifica una evaluación se debe de tener en cuenta alcanzar metas, los

principales son: Mejorar el desempeño. La realimentación del desempeño, esto favorece al colaborador ya que desarrolla mejor sus tareas que realiza, además invita a los directivos que intervengan con habilidades para la mejora del desempeño. Ajuste de compensaciones. Estas evaluaciones auxilian a los jefes de área, a determinar quienes podrán tener mejoras en sus sueldos, por la labor ejecutada. Decisiones de colocación. Se basa en los ascensos, despidos, rotación, se deben basar en el desempeño obtenido por su labor. Necesidades de Capacitación y desarrollo. Cuando se observa que el desempeño no es el esperado, se espera capacitar al personal para mejorarlo, ya que un desempeño bueno debe desarrollarse para beneficiar a la organización. Planeación y Desarrollo de Carrera. Al realimentar al trabajador reforzamos las decisiones a futuro sobre la carrera del trabajador. Deficiencias en el Proceso de Coberturas de Puestos. Una organización al presentar un mal o buen desempeño, muestra sus puntos de fortaleza o debilidad en los procesos de reclutar y selección de personal para la organización. Inexactitudes de la Información. Los malos desempeños muestran deficiencias en información de puestos, planes de personal, y en las distintas áreas vinculadas con el sistema de personal.

1.2.2.6. Usos de la Evaluación del Desempeño laboral

Según Chiavenato (2007), afirma que esta evaluación es una herramienta que se usa para la mejora de resultados vinculados con los recursos humanos y con las metas de la empresa. Para lograr los objetivos se debe tener en cuenta lo siguiente: capacitaciones y promociones al colaborador, incentivo por buen desempeño, mejora en las relaciones, desarrollo personal, datos para los recursos humanos, mayor productividad, indicadores de desempeño, realimentación, transferencias, etc. mejor aún estos objetivos se resumen en: medición del potencial humano, los recursos humanos sean tratados como ventaja competitiva, brindar oportunidades de desarrollo a los colaboradores de la organización.

1.2.2.7. Beneficios de la Evaluación del Desempeño Laboral

Según Ricardo Sevilla Solano (como se citó en Choque y Nina – Montero, 2018), detalla sobre los beneficios cuando está bien estructurado, coordinado, etc, los principales beneficiados son: Beneficios para el Evaluado. Basado en los comportamientos y desempeños que la empresa valora en sus colaboradores, permite conocer las expectativas del directivo respecto al desempeño, medidas de los directivos respecto a mejorar el desempeño, el colaborador se autoevalúa, se estimula al trabajo en equipo, relaciones de justicia, se motiva a los trabajadores que den lo mejor de sí, atender los conflictos, invita a la capacitación entre los evaluados. Beneficios para la Jefatura. Le sirve para evaluar mejor a sus colaboradores, tomar medidas de mejora del desempeño, mejorar las relaciones interpersonales, favorece a la planificación del trabajador en su área. Beneficios para la Empresa. Evalúa el potencial de los colaboradores, selecciona a los colaboradores que requieren capacitaciones, ofrecimiento de promociones, desarrollo personal a los trabajadores, enseña sus obligaciones al personal, controla las labores de la organización e invita a la toma de decisiones a los colaboradores.

1.2.2.8. Procedimientos de la evaluación del desempeño laboral

Métodos tradicionales de evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007) describe algunos métodos tradicionales resumiendo se tiene:

Método de la escala gráfica. Es el más usado, su aplicación necesita de distintos cuidados para evadir la subjetividad, y los daños al evaluador, que ocasionarían tropiezos de consideración, fue observado ya que sus resultados se basan en expresiones numéricas y mediante procedimientos matemáticos y estadísticos para increpar las diferencias del sujeto insertadas por los evaluadores. Este método evalúa mediante los factores de evaluación definidos previamente. Usa el formulario de doble entrada, donde las filas son los factores de evaluación del desempeño, y las columnas son los niveles de variación de los factores, los factores se

definen mediante un resumen a mejor resumen mejor la precisión del factor. Cada uno refleja un desempeño pobre, óptimo o excelente desempeño. En los extremos hay tres alternativas: Escalas gráficas continuas. Solo considera dos puntos extremos y la evaluación del desempeño se puede dar en un punto cualquiera de la línea que los une. Se establece un límite superior e inferior para evaluar el factor. Escalas gráficas semicontinuas. De igual tratamiento que el anterior, la diferencia está entre los límites tanto inferior como superior de la escala, se incluyen puntos intermedios para ayudar a evaluar. Escalas gráficas discontinuas. En este caso las marcas son establecidas, el que evalúa escoge para evaluar el desempeño del evaluado. Las ventajas del método de escalas gráficas es que ayuda a los que evalúan un instrumento de fácil comprensión y de aplicación, nos da una vista resumida de los factores de evaluación mostrando lo más destacado y el comportamiento del sujeto frente a esto y por último simplifica la labor del evaluador siendo el registro de evaluación de fácil entendimiento.

Método de Elección Forzada. Método desarrollado por técnicos en la segunda guerra mundial, con la finalidad de evaluar a los oficiales para los ascensos, este método evalúa a los sujetos mediante frases descriptivas alternativas de tipo desempeño personal. Los bloques están integrados por dos o más frases y el evaluador solo escoge una o dos, que van a explicar de mejor manera el desempeño de la persona evaluada de ahí su nombre de forzosa. Las frases pueden variar, habiendo dos formas de componerlas: formando dos bloques positivos (en significado), y dos negativos, el que evalúa selecciona la frase que más se ajusta, y luego la que menos es requerida al desempeño evaluado formando bloques, de cuatro frases con significado positivo el evaluador selecciona las frases que se ajustan al desempeño evaluado. Estas se seleccionan de forma razonable mediante técnicas estadísticas adecuadas a los criterios en la empresa y a la capacidad de discriminar mediante los índices de discriminación y aplicable.

Método de investigación de campo. Este método cimentado en entrevistas de un especialista en evaluar pudiendo ser un supervisor, el cual verifica y evalúa el desempeño de los trabajadores, buscando los motivos del desempeño, mediante análisis de las situaciones o hechos en el trabajo. Este método evaluación es el más amplio que nos ayuda a conseguir un diagnóstico del desempeño del sujeto, además de planear con la dirección el progreso del trabajador en su puesto y en la empresa. La realimentación es una dificultad en el planeamiento, al aplicar el feedback en información relativa al desempeño de los sujetos que han sido capacitados. Sin esta realimentación la oficina de recursos humanos no podrá medir, controlar, observar la eficiencia de los servicios, el seguimiento relacionado con el personal. Este método brinda diversas aplicaciones, ya que evalúa el desempeño y sus causas, realiza planeación junto con la supervisión.

Método de registro de incidentes críticos. Se configura en función al comportamiento humano referente a las características extremas capaces de obtener resultados aceptables o no, no considera las características normales, sino más bien las muy negativas o muy positivas. Es por eso que el supervisor registra los hechos, observado el desempeño de cada subordinado en sus tareas. Se centra en las excepciones aceptables o no en el desempeño de los sujetos. Por lo tanto, las excepciones aceptables se deben ponerse en práctica y no las contrarias que deben eliminarse o corregirse.

Método comparación por pares. Este método contrasta a los empleados en parejas y anota en la columna de la derecha al que cree que tuvo mejor desempeño. También se pueden usar factores de evaluación, cada hoja del formulario tendrá solo un factor de evaluación del desempeño. La persona que evalúa contrasta a cada sujeto contra los demás que son evaluados del mismo grupo, al comparar vemos el desempeño global. Las veces que el trabajador se le considera mejor a otro se acumula creando un índice. El trabajador con mayor puntaje acumulado es el mejor en el parámetro escogido. Este método se utilizará en

situaciones que los evaluadores no puedan usar otros métodos más precisos, si bien es sencillo, pero poco eficiente.

Método de frases descriptivas. Este método difiere de elección forzada, ya que no se necesita una frase. El evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del trabajador y otorga un (“+” o “S”) y si son contrarias un signo (“-” o “N”)

Métodos Modernos de Evaluación del Desempeño laboral

Estos métodos se centran en la autodirección y evaluación de las personas se involucra más con el trabajador en el desarrollo personal y profesional con proyectividad hacia el futuro mediante mejoras en el desempeño laboral, estos métodos son:

Evaluación Participativa por Objetivos. La administración por objetivos fue creada por Druker (1954), surgiendo como método de control y evaluación del desempeño de áreas y empresas en desarrollo rápido, naciendo las ideas de descentralizar y administrar por resultado. Es un proceso donde los gerentes y trabajadores tienen objetivos en común, definen áreas de responsabilidad para cada uno en base a resultados esperados empleando los objetivos como guías para la organización. el subordinado debe comprender que se espera de él en base a las metas de la organización y el supervisor debe conocer como contribución puede pedir de ese trabajador y lo juzgará en relación con los objetivos. Siendo un procedimiento dinámico integrado por el alcance de los objetivos de progreso. Es exigente y comprende seis etapas como: formulario de objetivos consensuados, compromiso individual para el alcance de objetivos, aprobación del gerente para medios y recursos, evaluación periódica, seguimiento de los resultados con el fin de compararlos con los objetivos

Evaluación de Desempeño Laboral de 90°. En esta evaluación se combinan las metas y los objetivos y están relacionados con el aspecto remunerativo, mientras que las competencias evalúan el desarrollo. El sujeto es evaluado por el jefe inmediato, se realimenta de manera directa,

es limitado, es sugerido como primera instancia para efectuar la evaluación, para la mejora de adaptación del empleado. (Choque y Nina – Montero, 2018).

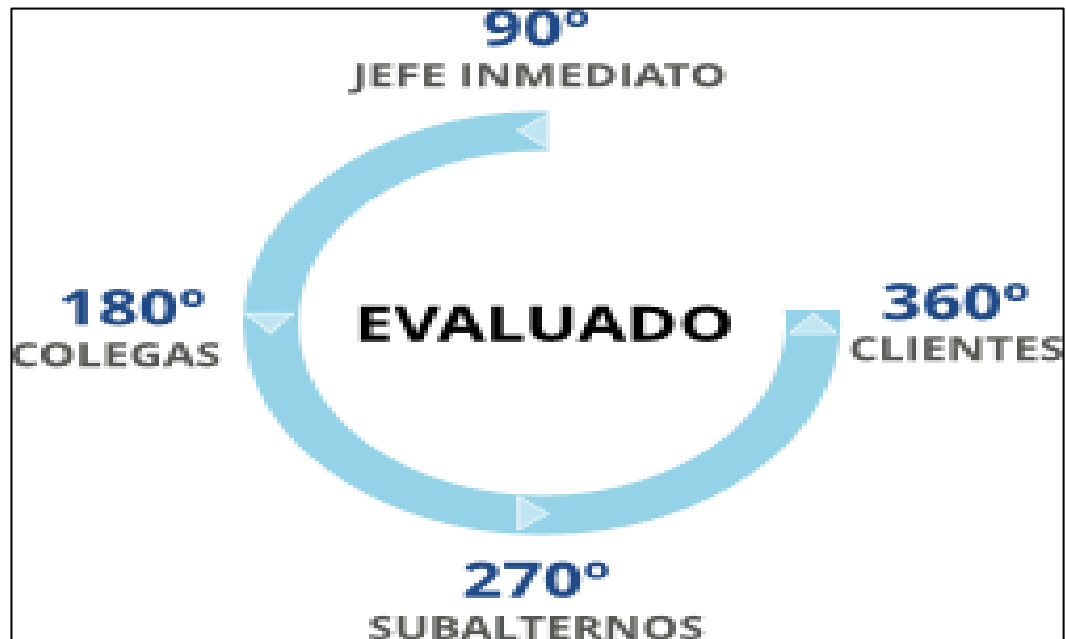
Evaluación de Desempeño Laboral de 180°. Es la evaluación conjunta del supervisor y la autoevaluación del empleado en el alcance de los objetivos, y competencias inmersas del puesto y su rendimiento del sujeto. (Choque y Nina – Montero, 2018).

Evaluación de Desempeño Laboral de 270°. Esta evaluación nace con el objetivo de eliminar la subjetividad que puede dar os resultados de las evaluaciones de 90° o 180°, el que mide al sujeto es el supervisor, interviniendo un factor como la evaluación a los trabajadores, por los pares del equipo de labor o con personas del mismo nivel de compromiso. (Choque y Nina – Montero, 2018).

Evaluación de Desempeño Laboral 360°. Los trabajadores son evaluados por las personas de su entorno laboral, evaluación circular, donde se encuentran los colegas o compañeros de labores, el supervisor, clientes externos e internos, y todas las personas que están a su alrededor del evaluado con un alcance de 360°. La información es más provechosa ya que se evalúa desde varios ángulos, evitando subjetividad o perjuicios al evaluador, las propuestas de los compañeros son aceptables para mejorar el desempeño del trabajador. El evaluado debe tener una mente amplia y propensa que acepte el sistema, viéndole como posibilidad de progreso personal también se requiere capacitaciones a los evaluadores para conseguir el éxito en el proceso. Alles (2002) detalla que esta evaluación se considera como la más novedosa para el desarrollo del desempeño, porque impulsa a los sujetos hacia la satisfacción de los que reciben sus servicios, los cuales no son considerados en la evaluación ya que solo prima la opinión del jefe.

Figura. 2

Modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360°



Fuente: (HRider, 2016)

Evaluación de desempeño por competencias. es el caso cuando se evalúa según las características de la personalidad del sujeto, que se originan por conductas que generan un desempeño exitoso en el centro de labores, este efecto que genera el talento que muestra un colaborador sirve para que pueda realizar actividades de forma positiva. (Alles, 2005)

1.2.2.9. Relación entre Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral

Para que la organización desarrolle actúan distintos factores, entre ellos se puede considerar a los colaboradores, infraestructura, la dirección, la cultura, el ambiente, etc., pero hay que tener en cuenta también al bienestar psicológico. Es por eso que las organizaciones presentan dificultades al querer desarrollar la productividad y desempeño, son los indicadores que no los toman en cuenta y están vinculados con el bienestar psicológico, que motivan a los colaboradores para la mejora del desempeño para que el empleado sienta esa iniciativa y promueva técnicas para aprovechar los recursos con los que cuenta y poder lograr resultados aceptables y se vean

reflejados en el incremento de la productividad (Choqqe y Nina – Montero, 2018).

Según Agui – Ortiz (2019) argumenta que el bienestar es el estado del sujeto cuyas condiciones personales le brindan satisfacción y tranquilidad, por lo tanto, es importante en el aspecto laboral ya que está regida por valores que dependen de su éxito e influenciarse a la productividad del trabajo de los miembros. es así que las instituciones deben buscar proporcionar bienestar a sus trabajadores motivarlos, promover su desarrollo personal y que tengan un estado de salud adecuado. Evidenció en su investigación que el 96,7% tuvieron una satisfacción laboral media y el 63,3% un bienestar psicológico alto. Encontró relación significativa entre el bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en Huánuco.

Pérez (2018) argumenta que la autonomía en la toma de decisiones frente a labores específicas son fuente de bienestar laboral y más aún promueve la satisfacción de los trabajadores ya que alcanzan las metas y se sienten comprometidos con sus roles, también hace alusión que es fundamental el desarrollo del ser como pieza fundamental del bienestar laboral, también evidencia que las condiciones laborales contribuyen a la salud y el bienestar de los colaboradores ya que realizan actividades laborales con seguridad alcanzando altos niveles de satisfacción, bienestar, salud y calidad de vida laboral.

1.2.3. Definición de términos básicos

Bienestar psicológico

Nivel en que un sujeto define su vida en términos optimistas. (Veenhoven, 1991)

Decisiones de colocación

Se basa en los ascensos, despidos, rotación, se deben basar en el desempeño obtenido por su labor. (Koontz y Wehrich, 1996).

Desempeño laboral

Es la eficacia del trabajador que labora dentro de la empresa, lo cual es necesario ya que el trabajador actúa realizando una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2004)

Factores psicosociales

Basado en la demografía (género, edad, procedencia, nivel económico, calidad de vida, valores, etc) estos factores son condición para un bienestar óptimo. (Rangel y Alonzo, 2010)

Productividad laboral

Es la correlación entre el efecto de una actividad y las formas que han sido necesarios para conseguir esa producción. (Grifol, 2016).

Capítulo II: Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema

El bienestar psicológico se basa en la felicidad, salud mental, calidad de vida, y hay que tener en cuenta que se dan variables personales que están asociadas a contextos, como que la gente lucha a diario afrontando dificultades y a la vez trata de manejarlos y obteniendo sentido a la vida, asimismo Aristóteles (1984), manifiesta que la felicidad de la persona en su trabajo se edifica a través de su vida diaria, ya que se considera al involucramiento como un estado mental perenne que se suscita por factores externos y características específicas personales para estar en el ambiente laboral surgiendo de la voluntad de la persona, y está basado en el carácter, manifestándose en lo intelectual, práctico, y es así que cuando se desempeña en el ambiente laboral logra vivir bien y obrar bien.

Asimismo, Gutiérrez y Moya (2018) evidencian en su investigación sobre satisfacción laboral y bienestar psicológico, sobre la satisfacción laboral, el 55.56% tuvo un nivel de regular, el 39.22% obtuvo una parcial insatisfacción y el 4.58% una alta insatisfacción. Referente al bienestar psicológico, el 58.86% fue medio, el 41.18% bajo y el 19.6% fue alto. Concluyendo que hay relación entre las variables mencionadas eso quiere decir que el bienestar depende del nivel de satisfacción laboral.

En la página web de Amarsan Psicología y salud (2017), promueven mediante capacitaciones, cursos y talleres los aspectos positivos del bienestar psicológico la finalidad es reducir el malestar acercando al ser humano a todo aquello que le proporciona felicidad.

En la empresa Comercializadora San Juan SAC, en la ciudad de Iquitos, donde realizamos las prácticas observamos que los colaboradores, no muestran en ocasiones relaciones óptimas con los demás trabajadores y eso puede perjudicar al desempeño laboral.

En consecuencia, es importante realizar la presente investigación del bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal en la Comercializadora San Juan SAC, en la ciudad de Iquitos, con la finalidad

de mejorar el problema existente, por lo tanto, se planteará la siguiente interrogante de investigación.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar de autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar de relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar de dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar del propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar de crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa

“Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

2.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el bienestar de autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Evaluar la relación que existe entre el bienestar de relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Analizar la relación que existe entre el bienestar de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Establecer la relación que existe entre el bienestar de dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Establecer la relación que existe entre el bienestar del propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Evaluar la relación que existe entre el bienestar de crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa

“Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

2.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el bienestar de autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el bienestar de relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el bienestar de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el bienestar de dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el bienestar del propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Existe una relación significativa entre el bienestar de crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de las variables

Variable Independiente: Bienestar psicológico

Variable Dependiente: Desempeño laboral

2.5.2. Definición conceptual y operacional de las variables

Variable Bienestar psicológico

Definición Conceptual

El bienestar psicológico se cimienta en la subjetividad, los indicadores negativos y positivos y la valoración global de la vida (Diener, 1995)

Definición Operacional

El bienestar psicológico se operacionalizará mediante el cuestionario de la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Mediante sus dimensiones autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal, elaciones positivas y autoaceptación

Variable Desempeño laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral es la eficacia del colaborador que labora dentro de la organización (Chiavenato, 2011).

Definición Operacional

La satisfacción laboral se operacionalizará mediante el cuestionario evaluación de desempeño laboral por comportamiento del equipo multidisciplinario y asesores externos. Mediante sus dimensiones comportamiento y desempeño.

2.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2.

Variables, dimensiones e indicadores.

Variable	Dimensiones	Indicadores	
Bienestar Psicológico	Autoaceptación	Resultados de mi vida	
		Seguro y positivo	
	Relaciones Positivas	Me agrada mi personalidad	
		Necesidad de amigos	
		No me escuchan	
	Autonomía	Pocas relaciones	
		Expreso mis ideas	
		Preocupación de lo que piensan de mi	
	Desempeño Laboral	Dominio del Entorno	Cambio de decisiones
			Difícil dirigir mi vida
Propósito en la vida		Soy responsable de lo que vivo	
		La vida me deprime	
Crecimiento personal		Persona activa	
		Objetivos satisfechos	
		Clara dirección de la vida	
Desempeño Laboral	Comportamiento	Aprendizaje de vida	
		Tener experiencias nuevas	
		Mejorar como persona	
	Desempeño	Normas laborales	
		Capacidad de aprender	
		Asume responsabilidades	
		Busca desempeño	
Desempeño	Respeto opiniones		
	Uso adecuado de materiales		
	Culmina los trabajos		
Desempeño	Iniciativa laboral		
	Ordenado en su área de labores		
		Apoyo al equipo de trabajo	

Fuente: Autoría propia

Capítulo III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según la intervención del investigador fue observacional ya que no existe intervención del investigador sobre los resultados, las mediciones reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador.

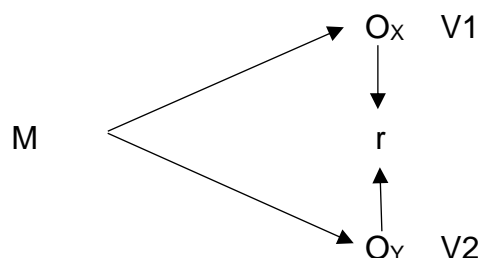
Según la planificación de la medición de la variable de estudio es prospectivo ya que el investigador administra sus propias mediciones, la información recolectada posee el control del sesgo de medición.

Respecto al número de mediciones de la variable de estudio es transversal ya que las variables son medidas en una sola ocasión.

Respecto al número de variables de interés es analítico ya que el análisis estadístico por lo menos es bivariado, aquí se plantean y ponen a prueba hipótesis.

El diseño de la investigación es no experimental y de tipo correlacional, según Carrasco (2009), “las variables carecen de manipulación intencional, no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, se dedican a analizar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p. 71).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable 1: Bienestar psicológico.

Oy: Variable 2: Desempeño laboral.

r : relación entre las variables.

Características sociodemográficas

Sexo

Edad

Estado civil

3.2. Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo conformada por 200 trabajadores de la de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Muestra

La muestra se obtuvo mediante el muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas siendo su fórmula la siguiente:

$$n_0 = \frac{NZ^2pq}{i^2(N-1)+Z^2pq} = \frac{200*1.96^2*0.5*0.5}{0.05^2*(200-1)+1.96^2*0.5*0.5} = 131.7 \equiv 132 \text{ trabajadores}$$

La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Tabla 3.

Muestra según el cargo que ocupa los trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Atención al Cliente	6	4,5
Contador	1	,8
Administrador	1	,8
Vendedor	37	28,0
Jefe de almacén	4	3,0
Asistente contable	5	3,8
Jefe de ventas	3	2,3
Personal de servicio	3	2,3
Ayudante de almacén	15	11,4
Cajero	7	5,3
Jefe de caja	2	1,5
Jefe de logística	2	1,5
Personal de limpieza	4	3,0
Auxiliar de caja	4	3,0
Chofer de camión	4	3,0
Chofer de carro oficial de la empresa	1	,8
Mercaderista	7	5,3
Asistente de marketing	4	3,0
Jefe de Marketing	1	,8
Estibador de camión	3	2,3
Jefe de contabilidad	1	,8
Chofer de gerencia	1	,8
Asistente administrativo	1	,8
Jefe de recursos humanos	1	,8
Secretaria de gerencia	1	,8
Supervisora de marketing	1	,8
Supervisora de ventas	1	,8
Personal administrativo	1	,8
Supervisor logístico	1	,8
Supervisor de almacén	1	,8
Personal logístico	1	,8
Asesor de ventas	5	3,8
Digitador	2	1,5
Total	132	100,0

Fuente: Comercializadora San Juan SAC, año 2021

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no pertenecen a la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.
- Trabajadores que no desearon participar en la investigación.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la técnica Psicométrica y la encuesta.

Instrumentos

De utilizó la escala de *Bienestar Psicológico* diseñado por Carol Ryff, con adaptación y validación española de Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006). Y adaptado al Perú por Pérez Basilio, Madelinne Ana (2017). La aplicación puede ser individual o grupal con duración de 20 – 30 minutos. El instrumento mide seis propiedades positivas del bienestar psicológico como: Autoaceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida, Crecimiento personal, consta de 39 ítems y seis respuestas Likert: totalmente en DESACUERDO, se califica con el grado 1, la respuesta en DESACUERDO grado 2, Parcialmente en DESACUERDO con el grado 3, parcialmente de ACUERDO con grado 4, DE ACUERDO grado 5 y completamente de ACUERDO con el grado 6. *Subescala de autoaceptación*: Esta sub escala la componen los ítems 1, 7, 13,19, 25 y 31. *Subescala de relaciones positivas*: Esta sub escala la componen los ítems 2,8, 14, 20, 26 y 32. *Subescala de autonomía*: Esta sub escala la

componen los ítems 3, 4, 9, 10,15, 21, 27 y 33. *Subescala dominio del entorno*: Esta sub escala la componen los ítems 5, 11,16, 22,28, y 39. *Subescala crecimiento personal*: Esta sub escala la componen los ítems 24,30,34,35, 36,37 y 38. *Subescala propósito de vida*: Esta sub escala la componen los ítems 6, 12, 17,18, 23 y 29. El test de bienestar psicológico fue revisado en el año 2004, por Dirk Van Dierendonck y adaptado a una nueva versión abreviada, desarrollada en castellano en el 2006, por Darío Díaz, Raquel Rodríguez Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle. En el análisis estadístico obtuvo buena consistencia interna, con valores del α de Cronbach mayores o iguales que 0,70. Además las altas correlaciones halladas entre las escalas de ambas versiones Autoaceptación (0,94); Relaciones positivas (0,98); Autonomía (0,96); Dominio (0,98); Crecimiento personal (0,92); Propósito en la vida (0,98), en consecuencia, indica que esta versión española representa bien los elementos teóricos esenciales de cada una de las dimensiones. Pero, el análisis factorial confirmatorio no evidencio un nivel de ajuste satisfactorio al modelo teórico planteado, por lo cual, para mejorar la propiedad psicométrica desarrollo una versión corta, en la que se muestra α de Cronbach 0,84 a 0,70.

El cuestionario desempeño laboral elaborado por el equipo multidisciplinario y asesores externos, es de procedencia peruana, con administración individual y colectiva y tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño laboral, El cuestionario de desempeño laboral consta de 22 preguntas, distribuido en 2 dimensiones, tipo Escala de Likert, con valoración por ítem de 1 a 10 puntos, con 5 niveles Muy por debajo de lo esperado (1 y 2), Por debajo de lo esperado (3 y 4), Dentro de lo Esperado (5 y 6), Por encima de lo Esperado (7 y 8), Excelente (9 y10). En el caso de la dimensión de "Comportamiento", la descripción de los comportamientos que evidencian la competencia, se realiza en el "Diccionario de Competencias", cuya elaboración se hizo teniendo como referencia el contenido de información de las obras de Tarcica, J. y Macis, M. (2013) y Alles, M. (2002); para la valoración de la dimensión de desempeño, según

el enunciado se realiza la valoración de 1 a 10, según lo descrito. Comportamiento: Considerando el análisis de comportamiento como la base del sistema de evaluación de desempeño por competencias, en esta evaluación se consideran comportamientos relacionados a las competencias de adaptabilidad, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y orientación a resultados. Adaptabilidad: Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios; así como, amoldarse a distintos contextos o situaciones. Proactividad: Es la predisposición a actuar y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Comunicación: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Trabajo en equipo: Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común. Orientación a resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, manteniendo y mejorando los niveles de rendimiento. Desempeño: esta se hace en relación a un objetivo definido que se desea alcanzar. Es decir, cuando la organización fija la necesidad de evaluar el desempeño de sus trabajadores, este no se hace de manera improvisada o de forma informal, sino bajo determinados lineamientos, normas o pautas, a fin de que la evaluación cumpla con estándares de eficiencia y calidad. Evalúa el cumplimiento de objetivos al tiempo indicado. La validez la escala de evaluación de desempeño laboral, se realizó a través de la validez del “Juicio de Expertos”, la escala preliminar, fue sometida al juicio de especialistas.

Confiabilidad del instrumento de medición

Para determinarla se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de preguntas

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de las preguntas

S_t^2 : Varianza de la suma de las preguntas

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 4.

Confiabilidad

Encuesta	N° de Ítems	N° de Casos	Alfa de Cronbach
Bienestar psicológico	39	10	0.723
Desempeño laboral	22	10	0.891

Fuente: Autoría propia

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que representa el bienestar psicológico de 0.723 y el desempeño laboral en 0.891 siendo la consistencia interna de los instrumentos aceptable en confiabilidad.

Procesamiento de recolección de datos

El procedimiento en la recolección de datos:

- Se solicitó autorización a la Gerencia de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos.
- Se ejecutó la aplicación del Instrumento.
- Se sistematizó y procesó los resultados obtenidos.
- Se analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a las hipótesis de estudio.
- Se elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS v23, en el aspecto descriptivo se utilizará las tablas de frecuencias y los gráficos. En el análisis inferencial se determinará inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos de nuestras variables, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov - Smirnov de bondad de ajuste (se utiliza para datos mayores de 50). Esta prueba permitirá comprobar si los datos de las variables proceden de una distribución normal.

Debido al resultado de la prueba de Kolmogorov Smirnov, se verificó que los datos no procedían de una población normal y se determinó utilizar el estadístico: coeficiente de correlación de Spearman, para contrastar las hipótesis y se analizó el grado de relación entre las variables de estudio.

3.5. Aspectos éticos

Por la naturaleza y característica del estudio, éste no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los trabajadores cuyas datos e información sobre la empresa fueron revisados e incluidos en el estudio, y cuya identificación permaneció en absoluta reserva.

Capítulo IV. Resultados

Factores sociales y demográficos

Tabla 5.

Factores sociales y demográficos de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

Factores sociales y demográficos	fi	%
Sexo		
Masculino	87	65,9
Femenino	45	34,1
<i>Total</i>	132	100,0
Edad		
21 – 27	41	31,1
28 – 33	48	36,4
34 – 39	16	12,1
40 - 45	14	10,6
46 – 51	8	6,1
52 - 58	5	3,8
<i>Total</i>	132	100,0
Estado civil		
Casado	25	18,9
Viudo	6	4,5
Soltero	95	72,0
Divorciado	6	4,5
<i>Total</i>	132	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

En la Tabla 5, se presenta los factores sociales y demográficos de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.” ciudad Iquitos, observándose del total de trabajadores, el 65,9 % fueron de sexo masculino, el 34,1 % sexo femenino. La mayor población tuvo entre 21 – 39 años con un 79.6% y el 20.5% estuvo entre 40 – 58 años y el 72,0 % son solteros, el 18,9 % son casados, 4,5 % viudos y 4,5 % son divorciados

Análisis univariado

Tabla 6.

Análisis de la variable bienestar psicológico de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

Análisis univariado	Bajo		Tendencia bajo		Tendencia alto		Alto		Muy alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Variable												
Bienestar psicológico	0	0	128	97	0	0	4	3	0	0	132	100
Componentes												
Autoaceptación	0	0	54	40,9	62	47	16	12,1	0	0	132	100
Relaciones positivas	75	56,8	42	31,8	15	11,4	0	0	0	0	132	100
Autonomía	109	82,6	23	17,4	0	0	0	0	0	0	132	100
Dominio del entorno	2	1,5	113	85,6	17	12,9	0	0	0	0	132	100
Crecimiento personal	2	1,5	89	67,4	41	31,1	0	0	0	0	132	100
Propósito de vida	10	7,6	0	0	69	52,3	51	38,6	2	1,5	132	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 6, se presenta la variable bienestar psicológico y sus componentes de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, observándose del total de trabajadores, presentaron tendencia baja en 97,0 % y el 3,0 % muestra una tendencia alta en su bienestar psicológico. Presentaron una tendencia alta el 47,0 %, un 40,9 % mostró tendencia baja y el 12,1 % posee un bienestar psicológico con autoaceptación alta. Mostraron un nivel bajo en 56,8%, el 31,8%

tuvieron tendencia baja y el 11,4% presentó un bienestar psicológico con relaciones positivas altas. Exhibieron nivel bajo en 82,6 % y un 17,4 % tiene un bienestar psicológico componente autonomía con tendencia baja. Mostraron tendencia baja en 85,6 %, el 12,9 % tuvo tendencia alta y el 1,5 % tiene un bienestar psicológico componente dominio del entorno con nivel bajo. Manifestaron tendencia baja el 67,4 %, el 31,1 % tiene una tendencia alta y el 1,5 % tienen en bienestar psicológico componente crecimiento personal nivel bajo. ostentaron tendencia alta el 52,3 %, el 38,6% nivel alto, el 7,6% muestran tendencia baja y el 1,5 % tienen bienestar psicológico componente propósito en la vida nivel muy alto.

Tabla 7.

Análisis de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

Análisis unidimensional	Dentro de lo esperado		Por encima de lo esperado		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Variable desempeño laboral	6	4,5	126	95,5	132	100
Dimensiones						
Comportamiento	5	3,8	69	52,3	132	100
Desempeño	12	9,1	88	66,7	132	100

Fuente: base de datos

Interpretación

En la Tabla 7, se presenta se presenta la variable desempeño laboral y sus componentes de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, del total de trabajadores, se encuentran por encima de lo esperado el 95,5% y el 4,5 % tuvo un desempeño laboral dentro de los esperado. Mostraron estar por encima de lo esperado el 52,3%, el 43,9% fue excelente su comportamiento y solo un 3,8 % tuvieron un desempeño laboral componente comportamiento dentro de lo esperado. Se encontraron por encima de lo esperado el 66,7 %, el 24,2 % con desempeño excelente y solo un 9,1 % tuvo un desempeño laboral componente Desempeño dentro de lo esperado.

Análisis Bivariado

Tabla 8.

Bienestar psicológico y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
Bienestar psicológico	Tendencia	fi	6	122	128
	bajo	%	4,5%	92,4%	97,0%
	Tendencia alta	fi	0	4	4
		%	0,0%	3,0%	3,0%
	Total	fi	6	126	132
		%	4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 8, se presenta el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, del total de trabajadores, el 97,0% tuvo una tendencia baja en bienestar psicológico y tuvieron un desempeño laboral dentro de lo esperado en 4,5 % y el 92,4% estuvo por encima de lo esperado. El 3,0% obtuvo una tendencia alta en bienestar psicológico y solo el 3,0 % tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 9.

Bienestar psicológico componente Autoaceptación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
Tendencia bajo	fi		3	51	54
	%		2,3%	38,6%	40,9%
Autoaceptación Tendencia alta	fi		3	59	62
	%		2,3%	44,7%	47,0%
Alto	fi		0	16	16
	%		0,0%	12,1%	12,1%
Total	fi		6	126	132
	%		4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 9, se presenta el bienestar psicológico componente autoaceptación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, del total de trabajadores, tuvieron una tendencia baja en su autoaceptación en 40,9% y el 2,3 % tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado y un 38,6 % se encontró por encima de lo esperado. El 47,0% tuvo una tendencia alta en autoaceptación y el 2,3% está dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 44,7 % estuvo por encima de lo esperado. El 12,1 % tuvo un nivel alto en autoaceptación y el 12,1 % de los empleados tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 10.

Bienestar psicológico componente Relaciones positivas y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
Relaciones positivas	Bajo	fi	2	73	75
		%	1,5%	55,3%	56,8%
	Tendencia bajo	fi	2	40	42
		%	1,5%	30,3%	31,8%
	Tendencia alta	fi	2	13	15
		%	1,5%	9,8%	11,4%
	Total	fi	6	126	132
		%	4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 10, se presenta el bienestar psicológico componente relaciones positivas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, observándose del total de trabajadores, el 56,8 % tuvo nivel bajo en sus relaciones positivas y el 1,5 % tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado y el 55,3 % estuvo por encima de lo esperado. El 31,8% presentó una tendencia baja en sus relaciones positivas y el 1,5 % estuvo dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 30,3 % estuvo por encima de lo esperado. El 11,4 % tuvo una tendencia alta en sus relaciones positivas y el 1,5 % de los empleados estuvo dentro de lo esperado y un 9,8 % tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 11.

Bienestar psicológico componente Autonomía y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
Autonomía	Bajo	fi	6	103	109
		%	4,5%	78,0%	82,6%
Tendencia bajo		fi	0	23	23
		%	0,0%	17,4%	17,4%
Total		fi	6	126	132
		%	4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 11, se presenta el bienestar psicológico componente autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, los trabajadores, mostraron nivel bajo en autonomía un 82,6% y el 4,5 % tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado y el 78,0% está por encima de lo esperado. El 17,4% obtuvo una tendencia baja en autonomía y solo el 17,4 % tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 12.

Bienestar psicológico componente Dominio del entorno y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

			Desempeño laboral		Total
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	
Dominio del entorno	Bajo	fi	0	2	2
		%	0,0%	1,5%	1,5%
	Tendencia bajo	fi	5	108	113
		%	3,8%	81,8%	85,6%
	Tendencia alta	fi	1	16	17
		%	0,8%	12,1%	12,9%
Total	fi	6	126	132	
	%		4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 12, se presenta el bienestar psicológico componente dominio del entorno y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, observándose del total de trabajadores, el 1,5 % presentó nivel bajo en su dominio del entorno y el 1,5 % tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado. El 85,6% mostró una tendencia baja en su dominio del entorno y el 3,8 % estuvo dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 81,8% estuvo por encima de lo esperado. El 12,9 % tuvo una tendencia alta en su dominio del entorno y el 0,8 % de los empleados estuvo dentro de lo esperado y un 12,1 % tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 13.

Bienestar psicológico componente Crecimiento personal y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
	Bajo	fi	1	1	2
		%	0,8%	0,8%	1,5%
Crecimiento personal	Tendencia bajo	fi	3	86	89
		%	2,3%	65,2%	67,4%
	Tendencia alta	fi	2	39	41
		%	1,5%	29,5%	31,1%
Total	fi	6	126	132	
	%	4,5%	95,5%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 13, se presenta el bienestar psicológico componente crecimiento personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, los colaboradores mostraron que el 1,5 % mantuvieron nivel bajo en crecimiento personal y el 0,8 % tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado y el 0,8 % estuvo por encima de lo esperado. El 67,4% mostró tendencia baja en crecimiento personal y el 2,3 % estuvo dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 65,2 % estuvo por encima de lo esperado. El 31,1 % tuvo una tendencia alta en crecimiento personal y el 1,5 % de los empleados estuvo dentro de lo esperado y un 29,5 % de colaboradores mostraron desempeño laboral por encima de lo esperado.

Tabla 14.

Bienestar psicológico componente Propósito en la vida y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, 2021.

		Desempeño laboral			
			Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Total
Propósito en la vida	Tendencia bajo	fi	1	9	10
		%	0,8%	6,8%	7,6%
	Tendencia alta	fi	4	65	69
		%	3,0%	49,2%	52,3%
	Alto	fi	1	50	51
		%	0,8%	37,9%	38,6%
	Muy alto	fi	0	2	2
		%	0,0%	1,5%	1,5%
	Total	fi	6	126	132
		%	4,5%	95,5%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 14, se presenta el bienestar psicológico componente propósito en la vida y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, ciudad de Iquitos, los trabajadores mostraron tendencia baja en su propósito en la vida en 7,6% y el 0,8 % tuvo un desempeño laboral dentro de lo esperado y un 6,8 % estuvo por encima de lo esperado. El 52,3% tuvo una tendencia alta en propósito en la vida y el 3,0 % estuvo dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 49,2 % estuvo por encima de lo esperado. Mostraron nivel alto en propósito en la vida 38,6% y el 0,8 % estuvo dentro de lo esperado en su desempeño laboral y el 37,9 % estuvo por encima de

lo esperado. El 1,5 % tuvo un nivel muy alto en propósito en la vida y el 1,5 % de los empleados tuvo un desempeño laboral por encima de lo esperado.

Contrastación de Hipótesis

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Hipótesis

H₀: La información de las variables se distribuyen de forma normal

H₁: La información de las variables no se distribuyen de forma normal

Nivel de significancia

Para efectos de la investigación se determinó $\alpha = 0,05$

Estadístico

Como los datos son mayores de 50 se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 15.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,082	132	,030
Desempeño laboral	,055	132	,020

Fuente: Base de datos

Regla de decisión

Si (Sig) > 0,05; Se acepta la H₀; caso contrario se rechaza.

Decisión

Las variables muestran un valor de $p < 0,05$ se cumple que: se rechaza la hipótesis nula, afirmamos que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coeficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha=0,05$)

Tabla 16.

Correlación Bienestar psicológico y Desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	0,356
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 16, el valor de $p= 0,004 < 0,05$, siendo significativo se rechaza H₀, además siendo positivo, indica que a mayor bienestar psicológico mayor desempeño laboral, el valor de Spearman ($r= 0,356$) se deduce que existe correlación positiva media entre la variable bienestar psicológico y desempeño laboral

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se afirma que: existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente de autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha = 0.05$)

Tabla 17.

Correlación Bienestar psicológico componente autoaceptación y Desempeño laboral.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico componente Autoaceptación	Coefficiente de correlación	0,490
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 17, el valor de $p = 0,000 < 0,05$, siendo significativo se rechaza H₀, además siendo positivo, indica que cuando una variable sube la otra sube, el valor de Spearman ($r = 0,490$) se deduce que existe correlación positiva media entre la variable bienestar psicológico componente autoaceptación y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se afirma que: Existe una relación significativa entre el bienestar de autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente de relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha = 0.05$)

Tabla 18.

Correlación Bienestar psicológico componente relaciones positivas y Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	0,094
Rho de Spearman	componente Relaciones positivas	Sig. (bilateral)	0,648
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 18, el valor de $p = 0,648 > 0,05$, siendo no significativo se rechaza H₀, además siendo positivo, indica que cuando una variable sube la otra sube, el valor de Spearman ($r = 0,094$) se deduce que existe correlación positiva débil entre la variable bienestar psicológico componente relaciones positivas y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se puede afirmar que: Existe una relación significativa entre el bienestar de relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coeficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha = 0.05$)

Tabla 19.

Correlación Bienestar psicológico componente autonomía y Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Bienestar psicológico componente Autonomía	Coeficiente de correlación	0,298
		Sig. (bilateral)	0,340
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 19, el valor de $p = 0,340 > 0,05$, siendo no significativo se rechaza H₀, además siendo positivo, indica que cuando una variable sube la otra sube, el valor de Spearman ($r = 0,298$) se deduce que existe correlación positiva media entre la variable bienestar psicológico componente autonomía y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se puede afirmar que: Existe una relación significativa entre el bienestar de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021

Hipótesis específica 4

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha = 0.05$)

Tabla 20.

Correlación Bienestar psicológico componente dominio del entorno y Desempeño laboral.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico componente Dominio del entorno	Coefficiente de correlación	-0,085
		Sig. (bilateral)	0,631
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 20, el valor de $p = 0,631 > 0,05$, siendo no significativo se rechaza H₀, además siendo negativo, indica una relación inversa, cuando una variable sube la otra baja, el valor de Spearman ($r = -0,085$) se deduce que existe correlación negativa débil entre la variable bienestar psicológico componente dominio del entorno y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se afirma que: Existe una relación significativa entre el bienestar de dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específica 5

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coeficiente de Correlación de Spearman. ($\alpha = 0.05$)

Tabla 21.

Correlación de Bienestar psicológico componente propósito en la vida y Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	0,228
Rho de Spearman	componente Propósito en la vida	Sig. (bilateral)	0,04
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 31, el valor de $p = 0,004 < 0,05$, siendo significativo se rechaza H₀, además siendo positivo, indica que cuando una variable sube la otra sube, el valor de Spearman ($r = 0,228$) se deduce que existe correlación positiva media entre la variable bienestar psicológico componente propósito en la vida y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se puede afirmar que: Existe una relación significativa entre el bienestar del propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Hipótesis específica 6

H₁: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

H₀: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Spearman ($\alpha = 0.05$)

Tabla 22.

Correlación Bienestar psicológico componente crecimiento personal y Desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	-0,060
Rho de Spearman	componente Crecimiento personal	Sig. (bilateral)	0,507
		N	132

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la Tabla 22, el valor de $p = 0,507 > 0,05$, siendo no significativo se rechaza H₀, además siendo negativo, indica una relación inversa, cuando una variable sube la otra baja, el valor de Spearman ($r = -0,060$) se deduce que existe correlación negativa débil entre la variable bienestar psicológico componente crecimiento personal y desempeño laboral.

Toma de decisión

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 , se afirma que: Existe una relación significativa entre el bienestar de crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos, año 2021.

Capítulo V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión

El bienestar psicológico es amplio ya que incluye factores psicológicos, sociales y subjetivos, además de comportamientos en término de salud.

Los resultados socio demográficos de la investigación nos indica sobre la edad, la mayor población tuvo entre 21 – 39 años con un 79.6% y el 20.5% tuvo entre 40 – 58 años, el sexo, el 65,9 % fueron de sexo masculino, el 34,1 % sexo femenino, el estado civil, el 72,0 % son solteros, el 18,9 % son casados, 4,5 % viudos y 4,5 % son divorciados.

Los resultados del bienestar psicológico muestran que, presentaron tendencia baja en 97,0 % y el 3,0 % muestra una tendencia alta en su bienestar psicológico. Se complementa con **Ramos, Coral, Villota, Cabrera, Herrera y Rivera (2020)**, en su investigación “relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Educación superior San Juan de Pasto, Nariño – Colombia” observó en el bienestar psicológico, el 54% fue alto, 30% muy alto y el 16% moderado. Se asemeja con **Mejía y Moscoso (2019)**, en su investigación “nivel de bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca – Ecuador” observándose los estudiantes de psicología tienen una tendencia moderada de bienestar psicológico. Las dimensiones que resaltaron fueron propósito de vida, crecimiento personal y autoaceptación. Se complementa con **Nuñez (2018)**, en su investigación “Bienestar psicológico y su influencia en el asertividad en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón – Ecuador” observándose en el bienestar psicológico que el 41.89% muy alto, 31.08% muy bajo y el 27.02% promedio. Coincide con **Castillo (2018)**, en su investigación “relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Arequipa” observándose que el bienestar psicológico fue, el 26% su nivel fue bajo y el 74% fue medio, sobre el bienestar psicológico subjetivo, el 63% su nivel fue medio y el 37% fue bajo. Sobre el bienestar

material, el 68% su nivel fue medio y el 32% fue bajo. Bienestar laboral, el 53% fue medio y el 47% bajo, relaciones con la pareja, el 89% es medio y el 11% bajo. Se complementa con **Choque y Nina-Montero (2018)**, en su investigación “Relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa” observándose que el bienestar psicológico el 54.5% tuvo nivel medio y el 45.5% fue alto. Coincide con **Gutiérrez y Moya (2018)**, en su investigación “relación del Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de la UGEL 02 – Esperanza, Trujillo” observándose que el bienestar psicológico, el 56.86% medio, 41.18% bajo, 1.96% alto.

Los resultados del desempeño laboral muestran que se encuentran por encima de lo esperado el 95,5% y el 4,5 % tuvo un desempeño laboral dentro de los esperado. Coincide con **Castillo (2018)**, en su investigación “relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Arequipa” observándose que el 79% su nivel fue medio y el 21% fue bajo. Coincide con **Choque y Nina-Montero (2018)**, en su investigación “relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa”, observándose el 79.5% se encuentra dentro de lo esperado, el 19.3% por debajo de lo esperado y el 1.1% está por encima de lo esperado. Comportamiento, el 78.4% dentro de lo esperado, 19.3% debajo de lo esperado y el 2.3% por encima de lo esperado, desempeño, 75% dentro lo esperado, 17% debajo de lo esperado y el 8% encima de lo esperado. Se complementa con **Loayza y Paredes (2019)**, en su investigación “relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del Hospital Apoyo Iquitos”, observándose el desempeño laboral este fue del 60,0% con desempeño adecuado y el 40,0% desempeño laboral inadecuado.

Al relacionar el bienestar psicológico con el desempeño laboral se encontró relación estadística significativa ($Rho= 0,356$; $p=0,004<0,05$; correlación positiva media). Coincide con **Castillo (2018)**, en su

investigación “relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Arequipa” observándose que las variables bienestar psicológico y desempeño laboral docente presentan una correlación positiva fuerte con un $r = 0.843$. Coincide con **Choque y Nina-Montero (2018)**, en su investigación “la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa” observándose que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral con ($r=0.256$; $p= 0.012$).

Al relacionar los componentes del bienestar psicológico y el desempeño laboral, se encontró relación significativa componente autoaceptación con desempeño laboral ($Rho= 0,490$; $p= 0,000$; correlación positiva media). Relación entre bienestar psicológico componente relaciones positivas y desempeño laboral ($Rho= 0,094$; $p=0,648$; correlación positiva débil). Relación entre bienestar psicológico componente autonomía y desempeño laboral ($Rho= 0,298$; $p= 0,340$; correlación positiva media). Relación entre bienestar psicológico componente y satisfacción laboral ($Rho= - 0,085$; $p=0,631>0,05$; correlación negativa débil). Relación significativa entre bienestar psicológico componente crecimiento personal y desempeño laboral ($Rho= 0,228$; $p=0,004<0,05$; correlación positiva media). Relación entre bienestar psicológico componente propósito en la vida y desempeño laboral ($Rho= - 0,060$; $p=0,507>0,05$; correlación negativa débil). Coincide con **Castillo (2018)**, en su investigación “relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Arequipa” observándose que las variables bienestar psicológico y desempeño laboral docente presentan una correlación positiva fuerte con un $r = 0.843$. Coincide con **Choque y Nina-Montero (2018)**, en su investigación “relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa” observándose que existe una relación

positiva entre el bienestar psicológico y sus dimensiones con el desempeño laboral.

5.2. Conclusiones

1. Se observa en las características sociodemográficas, la proporción más alta en el sexo fueron los varones, la población entre 21 – 39 años fue la más relevante y la mayoría fueron solteros.
2. Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r=0,356$; $p=0,004$; correlación positiva media) y la mayor parte tuvo un nivel bajo en el bienestar psicológico, sin embargo, la mayoría estuvieron por encima de lo esperado en el desempeño laboral.
3. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente autoaceptación y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r=0,490$; $p=0,000$; correlación positiva media), la mayor parte tuvieron un nivel tendencia alta a alto en el componente aceptación, sin embargo, la mayoría estuvieron en el nivel de encima de los esperado en su desempeño laboral.
4. Existe una relación entre el bienestar psicológico componente de autonomía y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r=0,298$; correlación positiva media), estando la mayor parte de los trabajadores en nivel bajo en su autonomía, pero dentro del desempeño laboral se encontraron por encima de lo esperado en su trabajo.
5. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente relaciones positivas y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r=0,094$; correlación positiva débil), un poco

menos de la mitad de los trabajadores tuvieron un nivel de tendencia baja a tendencia alta y dentro de su desempeño laboral un poco menos de la mitad estuvo por encima de lo esperado.

6. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente dominio del entorno y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r = -0,085$; correlación negativa débil), teniendo la mayoría de trabajadores nivel tendencia bajo a tendencia alta en el dominio del entorno y casi todos los trabajadores en su desempeño laboral mostraron estar por encima de lo esperado en sus labores.
7. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente crecimiento personal y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r = -0,060$; correlación negativa débil), la mayor parte de los trabajadores mostraron nivel con tendencia bajo a tendencia alta en el crecimiento personal y en el desempeño laboral, casi todos los trabajadores estuvieron por encima de lo esperado en sus labores.
8. Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico componente propósito en la vida y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Comercializadora San Juan S.A.C.”, en la ciudad de Iquitos ($r = 0,228$; $0,04$; correlación positiva media), la mayoría de los trabajadores presentaron nivel tendencia alta a alto en el propósito de vida y en el desempeño laboral una buena parte de colaboradores estuvo por encima de lo esperado en sus obligaciones laborales.

5.3. Recomendaciones

1. A los directivos recomendamos socializar los resultados del trabajo de investigación entre los trabajadores de la empresa, ya que al reconocer que se tienen niveles bajos en el bienestar psicológico, que por medio de un profesional en psicología, realizar talleres donde se oriente al personal que tenga más cuidado en la gestión de tareas, mejorar las relaciones interpersonales, aplicar técnicas de relación, fomentar el trabajo en equipo, comunicar a los trabajadores sobre los hábitos de crecimiento personal, riesgos de trabajo y flujos de trabajo.
2. A los directivos recomendamos motivar a los trabajadores mediante actividades de integración social y deportivas, además, programas de reconocimiento e incentivos para los colaboradores destacados en el desempeño laboral
3. Se recomienda realizar investigaciones considerando participantes por sexo, según puestos de trabajo, procedencia, nivel de instrucción y nivel socio económico, con la finalidad de crear alternativas que mejoren el desempeño del capital humano.

Referencias bibliográficas

- Aguilar y Oblitas, A. (2011). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria* 18 (1), 65 - 85.
- Agui - Ortiz, A. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL. *Gaceta Científica*, 6 (3), 203-212.
- Alles, M. (2002). Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias. Buenos Aires. Argentina: El Granica.
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo. (Tesis Título profesional)*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Amarsan Psicología y Salud. (23 de febrero de 2017). *Bienestar psicológico*. Obtenido de <https://www.amarsanpsico.com/2017/02/23/bienestar-psicologico/>
- Argyle, M y Lu, L. (1995). La medida de la felicidad. *Estrés y emoción. Vol II*, , 101 - 117 New York: Sage.
- Aristóteles. (1984). La traducción revisada de Oxford, 2 vols. *Princeton University Press*.
- Avia, M. D., y Vásquez, C. (1999). *Optimismo Inteligente*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Bagladi. (2009). *Bienestar Psicológico de personas que laboran en capillas funerarias. (Tesis Título Profesional)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cárdenas, M. y Yañez, S. (2010) . *Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas: muestras por encuestado conducido por una población de inmigrantes sudamericanos. Universitas Psychologica* 11 (2) 571-578.
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia*

- profesional en una Universidad Privada. (tesis maestro). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.*
- Castillo, M. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40476 "Mercedes Marrique Fuentes". (Tesis de Maestro) . Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín.*
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica. Buenos Aires: Paidós.*
- Casullo, M.A., Castro, A. (2000). Evaluación del Bienestar Psicológico en Estudiantes Adolescentes Argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP* 18 (2) , 35 - 68.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá: Graw-Hill/Interamericana.*
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Novena Edición . México: McGraw-Hill.*
- Choque, R., y Nina-Montero, C. (2018). *Bienestar psicologico y su relacion con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de Los Mllagros. (Tesis Título profesional). Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín.*
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flujo: La psicología de la experiencia óptima . Nueva York: Harper Parennial.*
- Deci, E. L.y Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano. Nueva York: Plenum Press.*
- Díaz, A. (2015). *Programa de bienestar psicológico para mejorar las habilidades afectivas en estudiantes de secundaria. (Tesis de Maestro). Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4821>.*
- Diener E., Diener M. y Diener C. (1995). *Actores que predicen el bienestar subjetivo de las naciones. sociedad psicologica para las personas.*

- Diener E., Diener M. y Diener C. (2000). Bienestar subjetivo: La ciencia de la felicidad y unapropuesta de índice nacional. *Psicólogo estadounidense*. 55(1), 34 - 43.
- Diener, E. (1984). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*, 3(8),, 67 - 113.
- Drucker, P. (1954). La práctica de la gestión.
- García, G. (2017). Bienestar psicológico del área del maltrato en la procuraduría de los derechos humanos. (tesis pregrado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- García-Viniegras, V. y González, I. (2001). La Categoría Bienestar Psicológico. Su Relación con otras Categorías Sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 16(6), Ciudad de la Habana. Cuba.
- Gonzáles, M. y Romaina, A. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa tamani Ahuanari. (Tesis Título Profesional)*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Grifol, D. (2016). *¿Qué es productividad laboral?* Recuperado de <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Gutiérrez E., y Moya, M. (2018). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico endocentes de la Ugel 02 - Esperanza. (Tesis Título Profesional)*. Trujillo, Perú: Universidad Católica De trujillo Benedicto XVI.
- HRider. (13 de enero de 2016). *¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados?* Recuperado de <https://www.hrider.net/cms/blog/2655/1/-que-modalidad-de-evaluacion-elegir-90-180-270-o-360-grados.html>.
- Kauppinnen- Toropainen, K; Haavio- Mannila, E. y Kandolin, I. (1984). *Mujeres trabajando en Finlandia*. Chichester: John Wiley.
- Lee G., Seccombe K, Shehan C. (1991). Estado civil y felicidad personal: un analisis de datos tendencias. *Familia matrimonio* 53, 39 - 44.
- Loayza, B, y Paredes, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la Dirección Administrativa del Hospital Apoyo*

- Iquitos. (*Tesis Título Profesional*). Iquitos, Perú: Universidad Privada De La Selva Peruana.
- Locke-Wallace. (1987). *Escalas de ajuste matrimonial de Wallace*. Nueva York: Corcoran. K.y Fischer, J.
- Maureira, F. (2011). Los cuatro componente de la relación de pareja. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 14, (1), 321 - 332.
- Mejía, C., y Moscoso, G. (2019). *El bienestar psicológico en estudiantes universitarios*. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Nuñez, C. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Píllaro. (Tesis Título Profesional)*. Ambato, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Oishi, S. (2000). Metas como piedras angulares de bienestar subjetivo. *Cultura y Bienestar subjetivo*, pp. 87 - 112.
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. 1. *La Actividad Laboral en su Contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Pérez, M. (2018). *concepciones y prácticas debienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín. (tesis maestro)*. Medellin, Colombia: Universidad de Eafit.
- Radley. (1994). El bienestar psicológico subjetivo. Escalas de evaluación. *Boletín de Psicología*, 43(1),, 25 - 20000.1.
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* 39 (2), 237 - 245.
- Ridder D, Schreurs K. (1996). Afrontamiento, apoyo social y enfermedad crónica: un aagenda de investigación . *Psychol Health USA*, 39 - 48.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional (8ª ed.)*. México: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). La estructura del bienestar psicologico. *Revista de Psicología Social y de la Personalidad*. 69(4) , 719 - 727
Washington D.C. Ed. APA.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Manual Escala de Bienestar Psicológico*.
Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Veenhoven, R. (1991). ¿Es la felicidad relativa?. Investigación sobre
indicadores sociales, 20. *Prensa Universitaria, Holanda*, 333 - 354.
- Veenhoven, R. (1994). El Estudio de la Satisfacción con la Vida.
Intervención psicosocial. *Revista sobre igualdad y calidad de vida*. 3,
87 - 116.
- Vicente et al. (2002). Bienestar subjetivo: la ciencia de la felicidad y una
propuesta para un índice nacional. *Psicólogo estadounidense* 55,,
34 - 43.
- Villegas, J. (1997). *Administración de Personal*. Venezuela: Los Meraldos
Negros.
- Wehrich y Koontz. (1996). *Administración: Una Perspectiva Global*.
México: McGraw Hill.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos
Humanos*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos	Fuentes de Información
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo se relaciona el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>a) ¿Cómo se relaciona el bienestar de autoaceptación y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona el bienestar de relaciones positivas y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>a) Establecer la relación que existe entre el bienestar de autoaceptación y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>b) Evaluar la relación que existe entre el bienestar de relaciones positivas y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe una relación significativa entre el bienestar de autoaceptación y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre el bienestar de relaciones positivas y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p><u>Bienestar psicológico</u></p> <p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones Positivas</p> <p>Autonomía</p> <p>Dominio del Entorno</p> <p>Propósito en la vida</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>Variable 2</p> <p><u>Desempeño laboral</u></p> <p>Comportamiento</p> <p>Desempeño</p>	<p><u>Tipo y diseño de investigación</u></p> <p>Según la intervención del investigador es observacional ya que no existe intervención del investigador sobre los resultados, las mediciones reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador.</p> <p>Según la planificación de la medición de la variable de estudio es prospectivo ya que el investigador administra sus propias mediciones, la información recolectada posee el control del sesgo de medición.</p> <p>Respecto al número de mediciones de la variable de estudio es transversal ya que las variables son medidas en una sola ocasión.</p> <p>Respecto al número de variables de interés es analítico ya que el análisis estadístico por lo menos es bivariado, aquí se plantean y</p>	<p><u>Técnicas</u></p> <p>Técnica Psicométrica y encuesta</p> <p><u>Instrumento</u></p> <p>Escala de Bienestar Psicológico</p> <p>Cuestionario Evaluación de Desempeño Laboral por Comportamiento</p>	<p>Aguilar y Oblitas, A. (2011). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. Interdisciplinaria 18 (1), 65 - 85.</p> <p>Alles, M. (2002). Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias. Buenos Aires. Argentina: El Granica.</p> <p>Amasifuen, C. (2016). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo. (Tesis Título profesional). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos	Fuentes de Información
<p>c) ¿Cómo se relaciona el bienestar de autonomía y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona el bienestar de dominio del entorno y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p> <p>e) ¿Cómo se relaciona el bienestar del propósito en la vida y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p> <p>f) ¿Cómo se relaciona el bienestar de crecimiento personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021?</p>	<p>trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre el bienestar de dominio del entorno y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>e) Establecer la relación que existe entre el bienestar del propósito en la vida y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>f) Evaluar la relación que existe entre el bienestar de crecimiento personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021</p>	<p>autonomía y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>d) Existe una relación significativa entre el bienestar de dominio del entorno y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>e) Existe una relación significativa entre el bienestar del propósito en la vida y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>f) Existe una relación significativa entre el bienestar de crecimiento personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021</p>		<p>ponen a prueba hipótesis.</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental y de tipo correlacional, según Carrasco (2009), "las variables carecen de manipulación intencional, no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, se dedican a analizar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia" (p. 71).</p> <p>El siguiente esquema corresponderá a este tipo de diseño:</p> <p>Donde: M: Muestra OX: Variable 1: Bienestar psicológico OY: Variable 2: desempeño laboral r : relación entre las variables</p>		<p>Argyle, M y Lu, L. (1995). La medida de la felicidad. Estrés y emoción. Vol II, , 101 - 117 New York: Sage.</p> <p>Aristóteles. (1984). La traducción revisada de Oxford, 2 vols. Princeton University Press.</p> <p>Avia, M. D., y Vásquez, C. (1999). Optimismo Inteligente. Madrid: Alianza Editorial, S.A.</p> <p>Bagladi. (2009). Bienestar Psicológico de personas que laboran en capillas funerarias. (Tesis Título Profesional). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.</p> <p>Cárdenas, M. y Yañez, S. (2010) . Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas: muestras por encuestado coducido por una población de inmigrantes sudamericanos. Universitas Psychologica 11 (2) 571-578.</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos	Fuentes de Información
				<p>Población</p> <p>La población de estudio estuvo conformada por 200 trabajadores de la de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue conformada por 132 trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021</p>		

ANEXO N° 2
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Iquitos de 2021

Sr.

Sergio Raúl Barcia Romano
Gerente General Comercializadora San Juan SAC

Ciudad.

Asunto: Solicita autorización para aplicación de instrumentos
de investigación

De mi consideración:

A través de la presente le saludo cordialmente y paso a expresarle que en mi calidad de Rector de la Universidad Científica del Perú, ubicada en la Av. Abelardo Quiñones 2.5 Km, sede principal en la ciudad de Iquitos, que teniendo conocimiento de su prestigiosa empresa “Comercializadora San Juan SAC” líder en el mercado, presento a mis Bachilleres del Programa Académico de Psicología Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo identificada con DNI N° 46810538 y Claudia Nelly Dávila Elescano DNI N° 73025453, las cuales se encuentran en la etapa de aplicación de los instrumentos de su investigación de Tesis, titulada “Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021”.

Solicito a digno despacho autorizar el ingreso de los estudiantes para el recojo de la información requerida.

Conociendo su compromiso con la educación de nuestra región recurro a su persona para que consienta facilidades a las estudiantes.

Atentamente,

Dr. Roger A. Cabrera Paredes
Rector de la Universidad Científica del Perú

Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021.

Iquitos de 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Descripción

Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre la relación entre el Bienestar Psicológico y el Desempeño Laboral en trabajadores. Esta investigación es realizada por los Bachilleres en Psicología. Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo identificada con DNI N° 46810538 y Claudia Nelly Dávila Elescano DNI N° 73025453, de la Universidad Científica Del Perú.

El propósito de esta investigación es determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Comercializadora San Juan SAC en la ciudad de Iquitos, año 2021. Ud. fue seleccionado para participar en esta investigación, la selección fue mediante muestreo aleatorio simple y mediante los criterios de inclusión, Ud. cumplió los requisitos de selección.

Si acepta participar en esta investigación se le solicitará responder preguntas de dos instrumentos de evaluación, Escala de Bienestar Psicológico Cuestionario Evaluación de Desempeño Laboral por Comportamiento. El participar en este estudio le tomará aproximadamente de 20 a 25 minutos.

Riesgos y beneficios

Recuerde que el participar en una investigación conlleva al menos riesgos mínimos, ya que se solicitó el permiso correspondiente al Sr. Sergio Raúl Barcia Romano Gerente General Comercializadora San Juan SAC.

El beneficio de esta investigación conlleva beneficios directos para el participante ya que sabrá en qué nivel se encuentra su inteligencia emocional y si existe estrés entre los compañeros de trabajo.

Confidencialidad

La identidad del participante será protegida, ya que la confidencialidad esta limita por ley. Toda información o datos que pueda identificar al participante serán manejados confidencialmente. Para eso se tomará las siguientes medidas de seguridad: solamente tendrán acceso a los datos Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo identificada con DNI N° 46810538 y Claudia Nelly Dávila Elescano DNI N° 73025453, que puedan identificar directamente o no a un participante, incluyendo esta hoja de consentimiento, estos datos serán almacenados en el programa estadístico SPSS v23, por un periodo de 3 meses, una vez concluya este estudio se borrará la base de datos.

Derechos

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Además, tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con Claudia Nelly Dávila Elescano, (Cel. 916857942) o Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo, (Cel. 951321450).

Si firma este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

Nombre del participante

Firma

Fecha

Nombre del investigador

Firma

Fecha

COMPROMISO DE HONOR

Iquitos, de 2021.

A través del presente escrito las suscritas Br. Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo identificada con DNI: 46810538, y Br. Claudia Nelly Dávila Elescano con DNI: 73025453 egresadas de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Científica del Perú, nos comprometemos a cumplir con las siguientes disposiciones académicas, conductuales y administrativas.

Nos comprometemos a no interferir con las labores de los trabajadores.

Respetar y asistir con puntualidad a las sesiones programadas para realizar las entrevistas a los colaboradores.

Nos comprometemos a no cometer ningún tipo de plagio o cualquier otro acto de actitud deshonesta que atente contra el normal desarrollo de la investigación.

No involucrarnos en actos que, por su trascendencia social, comprometan negativamente el prestigio a la empresa Comercializadora San Juan SAC en perjuicio para la imagen y/o fines de esta.

No manifestar conductas que constituyan falta de honestidad, o estén reñidas con la moral y las buenas costumbres.

Siempre dirigirme con el respeto y consideración debida, a cualquier colaborador de la organización.

Atentamente

Bach. Diandra del Carmen Nuñez Hidalgo
DNI N° 46810538

Bach. Claudia Nelly Dávila Elescano
DNI N° 73025453

Anexo N° 3
Instrumentos de recolección de datos
Bienestar Psicológico

Ficha Técnica: Escala de Bienestar Psicológico	
Diseñado	Carol Ryff.
Procedencia	Estados Unidos.
Adaptación y validación española	Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006).
Adaptado en el Perú	Pérez Basilio, Madelinne Ana (2017).
Aplicación	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Descripción	Esta escala mide seis propiedades positivas del bienestar psicológico como: Autoaceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida, Crecimiento personal, consta de 39 ítems y seis respuestas Likert: totalmente desacuerdo, poco de acuerdo, moderadamente de acuerdo, muy de acuerdo, bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo.
Validez y Confiabilidad	La presente escala, fue traducida por Díaz (2006). En el análisis estadístico obtuvo buena consistencia interna, con valores del α de Cronbach mayores o iguales que 0,70. Además las altas correlaciones halladas entre las escalas de ambas versiones Autoaceptación (0,94); Relaciones positivas (0,98); Autonomía (0,96); Dominio (0,98); Crecimiento personal (0,92); Propósito en la vida (0,98), en consecuencia, indica que esta versión española representa bien los elementos teóricos esenciales de cada una de las dimensiones. Pero, el análisis factorial confirmatorio no evidenció un nivel de ajuste satisfactorio al modelo teórico planteado, por lo cual, para mejorar la propiedad psicométrica desarrollo una versión corta, en la que se muestra α de Cronbach 0,84 a 0,70.

Bienestar Psicológico

Estimado Trabajador

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el bienestar psicológico. Recuerda No hay respuesta mala o buena sólo necesitamos conocer tu percepción.

Lee cada pregunta y responde, según corresponde.

A continuación, lee las afirmaciones y marca con un aspa (x) si estás de acuerdo o en desacuerdo, según la siguiente leyenda:

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

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

Estado civil: Casado () Viudo () Soltero () Divorciado ()

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6
Dimensión 1: Autoaceptación							
1	Quando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
3	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
4	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
5	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
6	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
Dimensión 2: Relaciones positivas							
7	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
10	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						

11	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
12	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
	Dimensión 3: Autonomía						
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
14	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
15	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
16	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
17	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
18	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
19	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
20	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
	Dimensión 4: Dominio del entorno						
21	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
22	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
23	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
24	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
25	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
26	me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
	Dimensión 5: Crecimiento personal						
27	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
29	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
30	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
31	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
32	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
	Dimensión 6: Propósito en la vida						
34	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						

35	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
36	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
37	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
38	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
39	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						

Categoría escala bienestar psicológico

<i>Categoría</i>	<i>Sub escalas: puntajes directos</i>					<i>Puntaje general</i>
	<i>Propósito de vida</i>	<i>Crecimiento personal</i>	<i>Dominio entorno</i>	<i>Autonomía</i>	<i>Relaciones positivas</i>	
<i>Muy alto</i>	31 – 36	40 – 42	31 – 36	45 – 48	31 – 36	217 - 234
<i>Alto</i>	26 – 30	33 – 39	26 – 30	37 – 44	26 – 30	178 – 216
<i>Tendencia alto</i>	21 – 25	26 – 32	21 – 25	29 – 36	21 – 25	139 – 177
<i>Tendencia bajo</i>	16 – 20	19 – 25	16 – 20	21 – 28	16 – 20	98 – 138
<i>Bajo</i>	10 – 15	12 – 18	10 – 15	13 – 20	10 – 15	61 – 97
<i>Muy bajo</i>	6 - 9	7 - 11	6 - 9	8 - 12	6 - 9	39 – 60

Fuente: (Cárdenas, 2017)

Desempeño Laboral

N°	Ítems	Muy por debajo de lo esperado		Por debajo de lo esperado		Dentro de lo esperado		Por encima de lo esperado		Excelente	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dimensión 1: Comportamiento										
2	Respetar las normas y los horarios de trabajo										
3	Muestra capacidad y disposición para aprender tareas y conceptos nuevos										
4	Cumple con las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente										
5	Identifica y propone nuevas formas de hacer mejor el trabajo solucionar problemas										
6	Asume su responsabilidad, reconociendo sus equivocaciones y propone acciones correctivas o de mejora.										
7	Busca superar su desempeño y no comete el mismo error										
8	Escucha con mente abierta y respeta la opinión de los demás.										
9	Equilibrado, claro y veraz en sus opiniones ideas y aportes.										
10	Coordina sus tareas con efectividad y oportunidad.										
11	Colabora con entusiasmo con sus supervisores y otros miembros del equipo.										
12	Está identificado con las metas y esfuerzo del equipo										
13	Es respetuoso y muestra equilibrio emocional bajo presión.										
14	Posee las habilidades y conocimientos requeridos para la labores asignada en su puesto de trabajo.										
15	Prevé y organiza todo lo necesario para sus tareas.										
16	Usa racional y adecuadamente los equipos y materiales asignados o autorizados.										
	Dimensión 2: Desempeño										
17	Realiza y culmina satisfactoriamente los trabajos asignados.										
18	Su aporte en el equipo de trabajo, permite lograr los objetivos del área.										
19	Tiene iniciativa para apoyar en las actividades de trabajo.										
20	Tiene disposición por aprender nuevos conocimientos, para aportar en su trabajo										
21	Utiliza racional y eficientemente los materiales y recursos asignados										
22	Mantiene limpia y ordenada su área de trabajo										
23	Promueve la práctica y cumplimiento de las normas de seguridad, salud y cuidado del medio ambiente										

Niveles y rangos cuestionario desempeño laboral

Niveles	Muy por debajo de lo esperado	Por debajo de lo esperado	Dentro de lo esperado	Por encima de lo esperado	Excelente
Comportamiento	15 - 27	28 - 39	40 - 51	52 - 63	64 - 75
Desempeño	7 - 13	14 - 19	20 - 25	26 - 31	32 - 35
Desempeño laboral	22 - 41	42 - 59	60 - 77	78 - 95	96 - 110

Fuente: Choque y Nina – Montero (2018)