

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Desempeño laboral y bienestar psicológico de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de
Huaura, 2023**

Yanira Mirella Zelaya Ciriaco

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : Dra. Rocío Milagros Coz Apumayta
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 9 de julio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

DESEMPEÑO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2023

Autores:

1. YANIRA MIRELLA ZELAYA CIRIACO – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO
Nº de palabras excluidas (20):
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

Asesor de trabajo de investigación

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, Ricardo Zelaya y Luisa Ciriaco, quienes siempre estuvieron conmigo y me motivaron con sus enseñanzas, comprensión y apoyo incondicional para poder continuar y culminar. Haber creído en mí desde el primer día, además de sus sacrificios y apoyo constante, fue la clave de mi éxito.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por haber sido mi fuerza y guía en todo momento y quien ha hecho posible que pueda culminar con éxito este proyecto.

Asimismo, agradezco a la Universidad Continental y en especial a mi asesora Rocío Coz Apumayta, por sus enseñanzas y el gran trabajo de haberme guiado durante todo este proceso; también por sus recomendaciones, sugerencias y el tiempo que me dedicó en cada asesoría

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023. La metodología de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño de investigación no experimental y el muestreo fue no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores elegidos por conveniencia. Se utilizaron como instrumento la Escala de bienestar psicológico de Ryff y el Cuestionario de desempeño laboral. Como resultados con base en las edades, la media fue de 34,32 años (DE=9,86). Respecto del objetivo general, no se encontró relación significativa y directa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral ($\rho=0,64$; $p=0,485$). Asimismo, no existe relación significativa y directa entre el desempeño laboral con las dimensiones autoaceptación ($\rho=-0,162$; $p=0,077$), autonomía ($\rho=-0,575$; $p=0,000$) y crecimiento personal ($\rho=-0,361$; $p=0,000$). Pero sí existe conexión positiva y significativa con las dimensiones propósito en la vida ($\rho=0,399$; $p=0,000$), dominio del entorno ($\rho=0,400$; $p=0,000$) y relaciones positivas ($\rho=0,189$; $p=0,038$). Se concluye que solo algunos factores del bienestar psicológico aumentan a medida que se incrementa el desempeño laboral.

Palabras Claves: bienestar psicológico, desempeño laboral, satisfacción laboral, productividad y trabajador.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work performance and psychological well-being of the workers of the district municipality of Huaura 2023. The research methodology was applied, with a basic quantitative approach, with a non-experimental research design and non-probabilistic sampling. The sample consisted of 120 workers chosen by convenience. Ryff's Psychological Well-Being Scale and the Work Performance Questionnaire were used as instruments. As results, based on age, the mean was 34.32 years (SD=9.86), with respect to the general objective, no significant and direct relationship was found between psychological well-being and work performance ($\rho=0.64$; $p=0.485$); likewise, there is no significant and direct relationship between work performance and the dimensions self-acceptance ($\rho=-0.162$, $p=0.077$), autonomy and self-esteem ($\rho=-0.162$, $p=0.077$); $p=0.077$), autonomy ($\rho=-0.575$; $p=0.000$) and personal growth ($\rho=-0.361$; $p=0.000$); but there is a positive and significant connection with the dimensions purpose in life ($\rho=0.399$; $p=0.000$), mastery of the environment ($\rho=0.400$; $p=0.000$) and positive relationships ($\rho=0.189$; $p=0.038$). It is concluded that only some factors of psychological well-being increase as job performance increases.

Keywords: psychological well-being, job performance, job satisfaction, productivity and worker.

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21

1.4.1. Justificación teórica	21
1.4.2. Justificación práctica	21
1.4.3. Importancia.....	22
1.4.4. Motivación	22
1.5. Hipótesis.....	23
1.5.1. Hipótesis general.....	23
1.5.2. Hipótesis específicas	23
1.6. Operacionalización de las variables	25
1.6.1. Desempeño laboral	25
1.6.2. Bienestar psicológico	27
CAPITULO II	29
MARCO TEÓRICO.....	29
2.1 Antecedentes	29
2.1.1 Antecedentes internacionales	29
2.1.2 Antecedentes nacionales	31
2.1.3 Antecedentes locales	34
2.2 Bases teóricas	37
2.2.1 Desempeño laboral	37
2.2.2. Bienestar psicológico	44
2.3 Definición de términos básicos	49
CAPITULO III.....	51

METODOLOGÍA	51
3.1. Método de investigación	51
3.2. Tipo de investigación	51
3.2.1 Según el propósito extrínseco de la investigación	51
3.2.2 Según el enfoque	51
3.2.3. Nivel de la investigación	52
3.2.4. Diseño de investigación	52
3.3. Población y muestra	53
3.3.1. Población	53
3.3.2. Muestra.....	53
3.3.3. Muestreo.....	54
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	54
3.5. Descripción de análisis de datos.....	58
3.6. Aspectos éticos del estudio	58
CAPÍTULO IV.....	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
4.1 Resultados descriptivos	59
4.1.1. Resultados sociodemográficos	59
4.1.2. Descriptivos de las variables	60
4.2 Prueba de normalidad.....	64
4.3 Resultado inferencial.....	65

4.3.1. Prueba de hipótesis general	66
4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1	66
4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2	67
4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3	68
4.3.5. Prueba de hipótesis específica 4	69
4.3.6. Prueba de hipótesis específica 5	70
4.3.7. Prueba de hipótesis específica 6	71
DISCUSIÓN.....	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización del desempeño laboral.....	25
Tabla 2. Operacionalización del bienestar psicológico	27
Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	56
Tabla 4. Confiabilidad de la escala de bienestar psicológica	57
Tabla 5. Cantidad de participantes según sexo	59
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la edad de los participantes	60
Tabla 7. Desempeño laboral	60
Tabla 8. Dimensiones del desempeño laboral	61
Tabla 9. Dimensiones del bienestar psicológico	64
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	65
Tabla 11. Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman.....	65
Tabla 12. Correlación entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico ..	66
Tabla 13. Correlación entre el desempeño laboral y autoaceptación	67
Tabla 14. Correlación entre el desempeño laboral y las relaciones positivas ..	68
Tabla 15. Correlación entre el desempeño laboral y autonomía	69
Tabla 16. Correlación entre el desempeño laboral y el dominio del entorno...	69
Tabla 17. Correlación entre el desempeño laboral y el propósito en la vida ...	70
Tabla 18. Correlación entre el desempeño laboral y crecimiento personal	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cantidad de participantes según sexo	59
Figura 2. Nivel de desempeño laboral.....	61
Figura 3. Nivel de desempeño de tareas.....	62
Figura 4. Nivel de desempeño contextual	62
Figura 5. Nivel de desempeño organizacional	63

INTRODUCCIÓN

El trabajo aborda el desempeño laboral, un tema que ha causado interés en las últimas décadas debido a que está vinculado con el crecimiento económico de un país o una empresa. Ante esto, el bienestar psicológico juega un papel interesante en la conducta laboral de las personas.

Faria (2000) refiere que el desempeño laboral (DL) son los resultados del trabajo de las personas, de las actividades que se les asignan y las contribuciones posteriores al trabajo. Esto depende de la regulación entre el personal y la empresa.

Para Fierro (2000) la problemática del rendimiento laboral influye en el bienestar psicológico. Menciona que con base en diversas cualidades se va a permitir que el individuo proteja su salud mental a través de vivencias beneficiosas que le proporciona felicidad. Por lo tanto, también se puede ir modificando acorde a la búsqueda de este fin.

Ryff (1989) señala que el bienestar psicológico (BP) es la adquisición de habilidades y crecimiento individual, donde los sujetos muestran una actitud saludable frente a la vida. El autor identificó seis factores que pueden usarse para examinar los aspectos positivos y negativos de la salud mental de las personas.

Calvanapón, Cárdenas y Delgado (2020) investigaron sobre el estrés y el rendimiento en el trabajo de personal sanitario. Encontraron que el 98 % de los participantes presentaron un grado promedio y elevado de estrés laboral. El 39,8 %, por su parte, denotaron un desempeño laboral medio. Esto demuestra que el rendimiento en el trabajo va decayendo debido al estrés.

Haro (2023), en su investigación: “Diseño de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaura”, determinó

que la gestión del talento humano incrementa la productividad laboral de los empleados de dicha entidad.

Asimismo, esta investigación tiene como motivación con base en las causantes de las dos variables, ya que en función del desarrollo de dichas actividades realizadas en la entidad municipal no resaltan en su crecimiento laboral, si bien es cierto los trabajadores cumplen con las tareas asignadas. Pero cabe recalcar que no llegan a alcanzar las metas estipuladas. Por eso no hay una eficiencia notable y tampoco desarrollan aptitudes que se mencionan en el área laboral. Por esa razón nace mi perspectiva hacia la entidad municipal distrital de Huaura. De otra manera, también para contribuir con las personas en su crecimiento personal y laboral. De esa manera, lograr buenos resultados en su desempeño laboral y bienestar psicológico.

El estudio tiene como objetivo conocer la conexión entre el desempeño laboral y bienestar psicológico en los empleados de la municipalidad distrital de Huaura, en 2023, con base en una población conformada por 174 trabajadores. Para eso se utilizó un muestreo no probabilístico y se trabajó con 120 trabajadores. Asimismo, el trabajo fue básico, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

La investigación se encuentra estructurada en seis capítulos, que se detallan a continuación:

El capítulo I presenta el problema a indagar, las incógnitas que se responderán, los objetivos y justificación.

En el capítulo II se encuentran los estudios previos sobre el tema, tanto a nivel local, nacional e internacional, así como el marco teórico por el cual se desarrolla las aproximaciones conceptuales y las definiciones de las variables y las dimensiones.

En el capítulo III se menciona la hipótesis y la operacionalización de los constructos.

En el capítulo IV se señala los aspectos metodológicos y el alcance del estudio, la unidad de análisis, la población, el grupo representativo, las pruebas psicológicas, procedimiento de análisis de datos y aspectos éticos.

Finalmente, en el capítulo V se expone el resultado, la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio.

Asimismo, el presente estudio tiene un alcance principalmente básico debido a que busca esclarecer la relación entre las variables en una muestra específica, así como conocer las frecuencias y la forma de cómo se manifiesta en la población.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad los trabajadores que se sienten comprometidos en el lugar donde se encuentran, tienden a aceptar y realizar sus funciones adecuadamente en relación a un buen ambiente laboral. Esto contribuye a alcanzar metas trazadas en la organización.

Si bien es cierto, los trabajadores pueden llegar a cumplir con las tareas asignadas a su puesto, pero cabe recalcar que no siempre son trabajos bien hechos ni de calidad. Asimismo, algunas veces no desarrollan habilidades debido a la rutina laboral. Esto evidencia un problema de desempeño y condiciones de trabajo.

Según Gonzales (2023), la productividad laboral del país ha disminuido en los últimos 5 años. Se evidencia una disminución de 9,5 % en comparación con escenarios anteriores a la pandemia. Esto se traduce en que un trabajador peruano produce tres mil soles menos cada año.

Así también, según el Reporte de Mercado Laboral Comex (2022), la tasa de desempleo en el 2021 fue de 6,6 % en el primer trimestre. Pese a que las personas buscaron oportunidad laboral en su ámbito geográfico, esta tasa aumentó durante la pandemia. Esto significa que la productividad a nivel nacional disminuyó.

La OMS (2014) encontró que un 66 % de trabajadores de entre 25 y 38 años se encuentran con altos niveles de estrés como producto de la carga, la productividad e insatisfacción laboral.

En ese sentido, el desempeño laboral (DL) es un constructo muy relevante en la comprensión del bienestar del trabajador. Para Méndez (2000), el término desempeño laboral es un instrumento para evaluar el adecuado rendimiento en cada puesto de

trabajo. Sin descuidar que los empleados requieren siempre una reflexión constructiva de los resultados alcanzados, pues al conocer su nivel de eficiencia pueden sentir confianza y a la vez ser tomados en cuenta en su lugar de trabajo.

Ante lo mencionado, se evidencia la importancia de estudiar el desempeño laboral. En el caso de la municipalidad distrital, en los últimos meses se reportó una baja del rendimiento laboral, mal manejo de gestión al realizar la asignación de las actividades para cada puesto o área laboral y percepción negativa de la población.

Además, Fierro (2000) considera que la problemática de productividad influye en el bienestar psicológico. En ese sentido, el individuo salvaguardará su salud antes de las obligaciones de trabajo. Si el trabajo genera vivencias beneficiosas, la felicidad del personal aumenta, pero esta se perjudica si no se encentra autorrealización o hay estancamiento

Ante esto, Keyes et al (2002) indicaron que el bienestar psicológico es un estado en el que el sujeto puede desplegar su potencial y lograr su autorrealización. No tiene bienestar psicológico, indica presencia de problemas emocionales, conductuales y cognitivos, lo que genera discapacidad en la persona.

La OMS (2017) informa que más de doscientos cincuenta millones de personas sufren problemas depresivos, el cual se incrementó en 18 % entre el 2005 y 2015. En consecuencia, debemos tomar conciencia de que la salud psicológica no solo es la ausencia de padecimientos físicos, sino que involucra lo que hacemos y aportamos a la sociedad (productividad). La salud integral se enmarca como un estado de bienestar psicológico. Por ese motivo la persona va a ser consciente de sus propias facultades, lo que le permite trabajar de forma productiva y lograr sus metas con mucha eficiencia en su puesto de labor. A partir de este punto de vista, se entiende que todos estamos

involucrados en esta problemática mundial de salud mental y nuestro desenvolvimiento va a ser parte del bienestar psicológico.

Frente a la problemática ya mencionada, el desempeño laboral y el bienestar psicológico de las personas que trabajan en la municipalidad distrital de Huaura son variables de análisis para indagar la conexión entre ellas. Esto permite esclarecer y contribuir a la comprensión académica sobre la salud psicológica en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?
- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?
- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?
- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?
- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?

- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El trabajo investigativo tuvo como propósito conocer la asociación que existe entre el desempeño laboral y bienestar psicológico, también el de aportar y contribuir en el conocimiento sobre el desempeño laboral y bienestar psicológico. Donde dos autores nos hacen mención lo siguiente:

Desempeño laboral es el nivel de práctica para llegar a las metas trazadas dentro del tiempo establecido de una organización, asimismo se describe como la capacidad en que los gerentes o jefes de oficina de dicha organización cumpla sus labores, teniendo presente los requerimientos del puesto ocupado. Asimismo, es el comportamiento del trabajador que se direcciona en el logro de las metas trazadas (Chiavenato, 2000)

Bienestar psicológico es un estado de homeostasis en el ser humano que le permite desenvolverse saludablemente con su entorno mental (Ryff y Keyes, 1995).

1.4.2. Justificación práctica

A nivel práctico los hallazgos permiten desarrollar estrategias para que los trabajadores de la entidad municipal puedan identificarse o tener un adecuado desenvolvimiento en las áreas correspondientes. También ejecutar y consolidar un ambiente laboral adecuado para su desarrollo en base a las funciones planteadas por dicha entidad, por la cual repercute en el rendimiento laboral de los colaboradores municipales. De esa forma se resalta las cualidades positivas y a la vez va a potenciar sus habilidades para un eficaz funcionamiento de la institución.

1.4.3. Importancia

La investigación tiene un alcance social que impulsa el desarrollo en las áreas de trabajo, pues el objetivo principal es analizar la conexión entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico, el grado de productividad y salud mental. En ese sentido, favorece el desarrollo de la entidad municipal del distrito de Huaura.

Por ello la importancia de esta investigación aporta al desarrollo de estrategias preventivas que permitan mejorar el desempeño laboral y el bienestar psicológico de la muestra fomentando su desarrollo en el trabajo. También brinda información necesaria con base en los beneficios que el bienestar psicológico pueda direccionar en su trabajo. Todo eso va a generar el progreso de la entidad.

1.4.4. Motivación

Esta investigación tiene como motivación con base en las causantes de las dos variables, ya que en función del desarrollo de dichas actividades realizadas en la entidad municipal no resaltan en su crecimiento laboral. Si bien es cierto, los trabajadores cumplen con las tareas asignadas, pero cabe recalcar que no llegan a alcanzar las metas estipuladas. Por eso no hay una eficiencia notable y tampoco desarrollan aptitudes que se mencionan en el área laboral. Por esa razón nace mi perspectiva hacia dicha entidad municipal distrital de Huaura, y contribuir con las personas en su crecimiento personal y laboral. De esa manera, tener buenos resultados en su desempeño laboral y bienestar psicológico, que puedan tener una buena atención al usuario y producir un buen funcionamiento. Por ese motivo mi proyecto de tesis se basa en contribuir con alternativas de solución, donde el personal de la municipalidad va a desarrollar

y cumplir un buen clima social, emocional y psicológico para afrontar las exigencias ante el perfil que requiere dicha entidad.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión de autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023.

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023.

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023

Existe una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023.

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023.

Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura en 2023.

1.6. Operacionalización de las variables

1.6.1. Desempeño laboral

Tabla 1

Operacionalización del desempeño laboral

Título				
Desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023				
Variable del estudio: Desempeño laboral				
Conceptualización de la variable Es el comportamiento del trabajador donde se direcciona en la búsqueda de las metas trazadas, donde establecerá la estrategia individual para alcanzar con las metas de una organización o entidad. (Chiavenato, 2000).				
DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDIACIÓN	
Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de tomas de decisiones • Capacidad de organización y planificación • Capacidad de resolución de problemas • Conocimientos profesionales y/o técnicos • Productividad 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal	
			Escala Likert	
			1: Nunca	
			2: Casi nunca	

Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de objetivos y resultados • Iniciativa • Compromiso de organización • Colaboración y cooperación con los compañeros compartir y transmitir conocimiento 	<p>10,11, 12, 3: A veces</p> <p>13, 14, 15, 4: Casi siempre</p> <p>16, 17, 18,19 5: Siempre</p>
<hr/>		
Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Manteniendo voluntario del rendimiento laboral • Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo • Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales • Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo • Ritmo voluntario eficiente del trabajo 	<p>20, 21, 22, 23, 24, 25,</p> <p>26, 27,28</p>

1.6.2. Bienestar psicológico

Tabla 2

Operacionalización del bienestar psicológico

Título			
Desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023			
Variable del estudio: Bienestar psicológico			
Conceptualización de las variables Es la combinación de dimensiones que van abarcar la autoaceptación, el crecimiento personal, el propósito en la vida, las relaciones positivas con las demás, el dominio del medio ambiente y por último la autonomía. También se va a relacionar con la condición mental y emocional que establece la actividad psíquica adecuada de un individuo (Ryff y Keyes, 1995).			
DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDIACIÓN
Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con lo realizado • Reconocimiento de aspectos positivos y negativos • Orgulloso de sí mismo 	1-7	Ordinal Escala de tipo Likert
Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración hacia lo demás • Confianza en los demás 	8 – 14	Totalmente de acuerdo: 1 punto

	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Confianza transmitida a los demás • Seguridad en sí mismo 		Poco de acuerdo: 2 puntos Moderadamente de acuerdo: 3 puntos
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión de opiniones • Defensa y fundamento de opiniones • Importancia asignada a lo que piensan de mí 	15 – 19	Muy de acuerdo: 4 puntos Bastante de acuerdo: 5 puntos Totalmente de acuerdo: 6 puntos
Dominio del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Adaptación a cambios y problemas • Autocompasión • Responsabilidad ante los actos realizados 	20 -26	
Propósitos en la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación a futuro • Realización de lo planificado • Planteamiento de objetivos y metas • Satisfacción con los logros 	27 - 34	
Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Desarrollo personal • Búsqueda de nuevas experiencias • Percepción de crecimiento, mejora y cambio 	34 - 39	

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Calvanapón, Cárdenas y Delgado (2020) investigó sobre “El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud” con la finalidad de establecer la conexión entre el estrés y el desempeño laboral de la Red de Salud de Trujillo en el año 2019. El estudio fue de correlación y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 98 trabajadores del área sanitaria. Los resultados mostraron que el 98 % de los participantes presentaron grados medios y altos de estrés laboral, mientras que el 39,8 % denotaron una producción laboral promedio. Se pudo concluir que existe una correlación moderada y negativa ($p < 0,05$) entre las variables. Se concluye que a medida que aumentan los indicadores de estrés, disminuye el desempeño laboral.

Ramos-Narváez et al. (2020) ejecutaron un estudio en Colombia sobre “Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral” con el fin de conocer la conexión entre las variables. Para ello se empleó un paradigma cuantitativo, enfoque empírico, estudio correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra fue de 147 personas del área administrativa de un centro de educación superior. Se utilizó la “Escala de Satisfacción Laboral: NTP 394” y la “Escala de Bienestar Psicológico de Ryff”. Se encontró que el 54 % de la muestra presenta altos niveles de bienestar psicológico, 30 % nivel muy alto y 16 % moderado. Asimismo, halló que existía relación estadística entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral ($\rho = 0,34$; $p = 0,001$). Respecto a las dimensiones, se encontró relación entre los factores intrínsecos con la autoaceptación ($\rho = 0,36$;

$p=0,001$), relaciones con otros ($\rho=0,29$; $p=0,001$), autonomía ($\rho=0,21$; $p=0,01$), entorno ($\rho=0,32$; $p=0,001$), crecimiento personal ($\rho=0,20$; $p=0,02$) y propósito con la vida ($\rho=0,28$; $p=0,001$). Se concluyó que ante un incremento de bienestar psicológico se presenta buena satisfacción laboral.

García-Torres et al. (2022) realizaron un estudio titulado “Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19” para averiguar la relación entre las variables de estudio. El autor optó por una metodología de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Se contó con la participación de 121 voluntarios, a quienes se aplicó la “Escala de bienestar psicológico de Ryff” y el “Maslach Burnout Inventory”. Para el análisis de la data se usó estadística paramétrica (t-student) y no paramétrica (U Mann-Whitney). Los resultados señalan que existe diferencia según sexo en los factores autoaceptación ($t=2.69$, $p \leq 0.01$) y propósitos de vida ($t=2.90$, $p \leq 0.01$) con ventaja en los varones. Comparando según el sector de trabajo, se halló que existe diferencia de crecimiento individual ($t=-2.04$, $p \leq 0.05$) con ventaja en el sector privado. Respecto a la variable burnout, existe diferencia según profesión, con puntos más altos entre los médicos. Se concluye que la sobrecarga laboral tiene un impacto negativo en algunos factores del bienestar psicológico.

Jorquera (2021) realizó el estudio “Bienestar psicológico y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos” con la finalidad de describir y comparar la variable de educación superior. El trabajo fue no experimental, transversal y relacionó el constructo con las variables sociodemográficas. La muestra fue de 415 colaboradores, 37,3 % varones y el resto mujeres. Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la comparación se analizó mediante ANOVA. Los resultados manifestaron que existe diferencia según sexo en el factor relaciones positivas con ventaja en las mujeres. En el caso de las

edades, existen diferencias entre jóvenes y adultos mayores con ventaja en los jóvenes. Se concluye que es relevante el papel del trabajo sobre el bienestar emocional y como varió acorde a los factores socioeconómicas.

Veliz et al. (2018) investigaron sobre el “Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile” con el propósito de describir las variables y conocer la vinculación entre ellas. El trabajo investigativo fue cuantitativo y de nivel relacional. El muestreo fue no probabilístico, conformado por 121 profesionales de salud (63 % mujeres y 37 % varones). Las pruebas utilizadas fueron: “Escala de bienestar psicológico” y “Maslach burnout Inventory”, que contaban con adecuadas propiedades métricas. Los resultados descriptivos indicaron que la mayoría obtuvo niveles medios de bienestar psicológico. Sus factores, en cuanto al síndrome de burnout, se halló que el nivel bajo es más frecuente en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización. En el caso de la realización personal, la mayoría es alto. Se infirió que había conexión entre el crecimiento individual y el bienestar psicológico ($r=0,53$; $p < 0,01$). Se concluye que las estrategias de aumentar acciones de autocuidado son importantes en el personal de salud.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Alva (2021) investigó sobre el “Bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral en docentes de la red educativa N°10 de la provincia de Barranca”. Su objetivo fue determinar la asociación entre las variables. Fue básico y de diseño no experimental-transversal. Su muestra fue de 101 docentes de cuatro colegios. Se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff, escala de estrés laboral y el cuestionario de identificación laboral. Los resultados obtenidos en dicha investigación lograron demostrar que existe dependencia de la variable estrés laboral ($x=68,12$; $p=0,000$) en relación a la variable bienestar psicológico y a la variable identificación laboral. **Halló**

también que el estrés laboral fue un 58,6 % al bienestar psicológico y la identificación laboral. Todo esto se determinó a través del coeficiente Nagelkerke. Gracias a los valores ($p=0,038$ y $p=0,000$), se logró concluir que existe incidencia del bienestar psicológico y la identificación laboral en el estrés laboral de la muestra.

Castillo (2018) realizó un estudio titulado “El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018” con el propósito de averiguar la vinculación entre las variables planteadas. Para lograrlo se utilizó un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 19 docentes y la elección de los participantes fue de manera no probabilística. Se utilizó la Escala de bienestar psicológico y el Cuestionario de desempeño laboral docente (MINEDU). Los hallazgos indican que el 74 % de los evaluados obtuvo un nivel medio de bienestar psicológico y el 26 % un nivel bajo. Por otra parte, la variable desempeño laboral se identificó que el 79 % obtuvo un nivel medio y el 21 % un nivel bajo. El análisis inferencial indicó que había una relación significativa entre el bienestar psicológico y el rendimiento docente ($\rho=0,843$; $p=0,00$). Se concluyó que el incremento de bienestar psicológico se presenta con aumento del desempeño académico.

Dioses (2019) realizó un estudio titulado “Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo” con la finalidad de conocer la conexión entre las variables. El diseño del estudio fue descriptivo y transversal. La cantidad total de participantes fue de 500 y la muestra estuvo constituida por 218 personas, quienes fueron elegidos de manera no probabilística. Los instrumentos fueron: la “Escala de bienestar psicológico” y la “Escala de apreciación del estrés”. Los resultados principales fueron que el 97 % de los evaluados presentó grado medio de

bienestar psicológico y el 3 % bajo. En cuanto al estrés académico, se halló que el 48 % es de nivel medio, 47 % nivel bajo y el 5 % alto. La correlación entre las variables arrojó que existe relación significativa ($\rho=-0,141$; $p=0,038$). También se identificó conexión entre el bienestar psicológico con las dimensiones salud ($\rho=-0,155$; $p=0,022$), relaciones humanas ($\rho=-0,148$; $p=0,028$) y estilo de vida ($\rho=0,179$; $p=0,008$), pero no con asuntos laborales ($\rho=-0,101$; $p=0,136$). Se concluye que a medida que disminuye los indicadores de estrés, aumenta el bienestar psicológico de los colaboradores.

Choque y Nina-Montero (2018) realizaron un estudio: “Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018” con el propósito analizar la conexión entre los constructos principales. Para lograrlo se empleó un método descriptivo-correlacional de diseño no experimental. La población fue de 88 empleados y el muestreo fue censal. Se utilizó la “Evaluación de desempeño laboral por comportamiento” y la “Escala de bienestar psicológico” para recolectar los datos. Se reportó que el 54,5 % de la muestra tiene grado medio de bienestar psicológico y el 45,5 % grado alto. Respecto al desempeño laboral, se encontró que el 79,5 % se encontraba dentro de lo esperado, el 19,3 % por debajo de lo esperado y el 1,1 % por encima. Respecto de la asociación de los constructos, se identificó que había conexión entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral ($\rho=0,256$; $p=0,016$) y también vinculación entre bienestar psicológico con los factores comportamiento ($\rho=0,237$; $p=0,026$) y rendimiento ($\rho=0,268$; $p=0,012$). Se concluye que a medida que aumenta la salud psicológica de la persona también aumenta su desempeño laboral.

Dávila y Nuñez (2022) investigaron sobre “Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos,

2021” con la finalidad de conocer la relación entre las variables principales. El método cuantitativo y diseño descriptivo-relacional. Se trabajó con 132 trabajadores para ello se empleó un muestreo probabilístico, a quienes se utilizó la “Escala de bienestar psicológico” y el “Cuestionario de desempeño laboral”. Se reportó que había conexión significativa entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico ($r=0,356$; $p=0,004$), así misma vinculación entre el desempeño laboral con la dimensión autoaceptación ($\rho=0,490$; $p=0,000$) y sentido de vida ($\rho=0,228$; $p=0,04$); pero no con las demás dimensiones. Se concluyó que la productividad laboral aumenta a medida que incrementa el bienestar psicológico.

2.1.3 Antecedentes locales

Haro (2023), en su investigación: “Diseño de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Huaura”, se planteó establecer el efecto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha municipalidad. El método fue cuantitativo, de nivel correlación y un diseño no experimental. Su muestra fue de 139 trabajadores de la municipalidad de Huaura y se empleó una encuesta con 22 ítems para medir la gestión del talento humano y 10 ítems para poder medir el desempeño laboral. Los resultados demostraron un nivel de significancia ($p=0,000$) ($p < 0,05$), en que la gestión del talento humano mejora positivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha entidad. Se alcanzó una correlación de manera positiva y moderada ($\rho= 0,647$), llegando a la conclusión de que si se aplica dicho diseño se podrá lograr potenciar de manera progresiva la formación y desarrollo profesional del personal municipal. Así, también se mejorará de manera progresiva el desempeño laboral.

Vargas et al. (2022) investigaron sobre el “Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular” con el fin de conocer la conexión entre las variables. Se utilizó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población fue de 90 docentes de una institución educativa de San Juan de Miraflores y la muestra fue censal. Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de desempeño docente. Se halló que existía asociación significativa entre los constructos ($\rho=0,575$; $p=0,000$). Asimismo se identificó conexión entre el bienestar psicológico con capacidades pedagógicas ($\rho=0,428$; $p=0,000$), emocionalidad ($\rho=0,465$; $p=0,000$), responsabilidad ($\rho=0,541$; $p=0,000$) y relaciones interpersonales ($\rho=0,528$; $p=0,000$). Se concluyó señalando que tener un estado psicológico saludable favorece al desempeño de los profesores del centro educativo.

Chavarría (2019) realizó una tesis titulada “Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019” con el propósito de esclarecer la vinculación entre el bienestar psicológico y engagement en el trabajo. El diseño fue no experimental, tipo de estudio básico, nivel de investigación correlacional y enfoque cuantitativo. La población fue de 130 colaboradores mayores de edad y el muestreo fue censal, así que se trabajó con toda la población. Los instrumentos utilizados fueron la “Escala de Bienestar Psicológico de Ryff” y la “Utrecht Work Engagement Scale”. Los hallazgos mostraron que había conexión relevante entre las variables ($\rho=0,21$; $p=0,017$). En relación a los hallazgos descriptivos se encontró que el nivel bajo es mayoritario (31,5%), seguido por el nivel alto (37,7%) y nivel medio (30,8%). Asimismo, se halló relación entre las dimensiones de bienestar psicológico con las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Se concluyó que el aumento de compromiso en el trabajo es proporcional al bienestar psicológico.

Marilia (2021) realizó una tesis titulada “Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020” con el fin de establecer la conexión entre los constructos en efectivos policiales. El estudio fue de tipo básico, diseño no experimental y nivel relacional. La población fue de 528 policías, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, y estuvo conformada por 228 sujetos. Se aplicó el “Cuestionario para valorar la percepción sobre potenciales generadores de estrés laboral – CUVEO” y la “Escala de Bienestar Psicológico para Adulto, BIEPS-A”. Los hallazgos indican que el 50 % presenta nivel medio de estrés laboral, 28,9 % bajo y 21,1 % alto. En función del bienestar psicológico, se reportó que el 51,8 % de los sujetos obtuvo grado medio, el 27,6 % bajo y el 20,6 % alto. Respecto a la correlación, se halló que existe asociación entre las variables ($r=-0,431$; $p=0,000$), también entre el estrés laboral y las dimensiones autonomía ($r=-0,216$; $p=0,00$), vínculos sociales ($r=-0,309$; $p=0,00$) y proyectos ($r=-0,487$; $p=0,00$). Se concluyó que el incremento de estrés en el trabajo se presenta con bajo bienestar psicológico.

García y Gastelo (2021) estudiaron sobre el “Bienestar Psicológico y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto COVID-19 año 2020” con el fin de analizar la conexión entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Para ello se utilizó un diseño no experimental de nivel descriptivo-relacional. La muestra fue de 69 sujetos y se empleó un muestreo no probabilístico de tipo censal. Se aplicó la “Escala de Bienestar Psicológico de Ryff” y la “Escala de Rendimiento Laboral Individual”. Se halló que en cuanto al bienestar psicológico, el 58 % tenía un grado bajo y el 42 % normal. En la variable desempeño laboral, por su parte, el 52 % alcanzó un grado bajo y el 45 % medio. Se identificó una conexión relevante entre las variables principales ($r=0,588$; $p=0,00$). Asimismo, se

encontró asociación entre el desempeño laboral con la autoaceptación ($r=0,605$; $p=0,00$), relaciones positivas ($r=0,582$; $p=0,00$), autonomía ($r=0,587$; $p=0,00$), dominio del entorno ($r=0,569$; $p=0,00$), propósito en la vida ($r=0,57$; $p=0,00$) y crecimiento personal ($r=0,586$; $p=0,00$). Se concluyó que el rendimiento laboral aumenta proporcionalmente a medida que se incrementa el bienestar psicológico.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño laboral

2.2.1.1. Definición

Son las acciones y comportamientos de los trabajadores que ayudan a lograr la misión de la empresa. También es una disciplina que ha sido estudiada durante mucho tiempo, particularmente en el área organizacional.

Según Campbell et al. (1990), este constructo es un patrón de acciones orientadas al éxito de la empresa. Para ello se alcanza metas a corto y largo tiempo. Para Pedraza et al. (2010), el desempeño efectivo depende de una serie de condiciones que se manifiestan a través del comportamiento.

Por otro lado, según Faria (2000) son los resultados exactos del trabajo, producto de la conducta de los trabajadores, las actividades que se les asignan y las contribuciones posteriores al trabajo, que está en función de la regulación entre el personal y la corporación.

Para Palmar et al. (2014), es la reacción para realizar tareas que se adecúen a sus necesidades y a las de la organización para que ésta sea eficiente, eficaz y eficiente y ayude a cumplir con las responsabilidades asignadas para alcanzar las metas previstas para el éxito de las empresas o entidades.

Al respecto, Palací (2005) considera que se trata de un valor esperado de la organización en varios eventos de comportamiento realizados por un empleado durante

un período de tiempo. Estos comportamientos pueden ser personales o colectivos en diversos periodos, lo que contribuye a la eficacia de la organización (Pedraza et al., 2010).

El desempeño laboral también se conceptualiza como el grado de rendimiento que logra un personal en una organización o entidad durante un período de tiempo para alcanzar las metas u objetivos, por la cual esta representación consta de tareas concretas, perceptibles y cuantificables.

Esta variable describe la medida en que los gerentes, subgerentes o jefes de oficinas de la organización o entidad van logran sus tareas, teniendo en cuenta los requerimientos de las actividades realizadas en base a los resultados alcanzados.

2.2.1.2. Importancia del desempeño laboral

El desempeño es importante porque brinda idea individual del rendimiento de un socio en términos de responsabilidad, resolución de problemas y productividad. De igual forma, permite conocer el desempeño colectivo o global de la entidad en cuanto al trabajo en equipo, la participación y su adecuación. Crear métodos para incrementar el rendimiento ayuda a encontrar trabajadores para tareas que coincidan con sus habilidades y calificaciones, y fortalece la relación entre las metas y los responsables. Puede realizar un seguimiento de la consecución de cada meta, objetivo, actividad o tarea. Una adecuada planificación, pactando un cronograma que ayude a cumplir con los plazos y tiempos establecidos, permite que se desarrolle el mejor trabajo en la organización (Alveiro, 2009).

2.2.1.3. Factores del desempeño laboral

Se ha dicho que la evaluación de la capacidad de trabajo de una persona se hace utilizando factores predeterminados y evaluados como:

Factores de actitud: Cooperación, perseverancia, responsabilidad, habilidades de confianza, juicio, interés, creatividad, logro. Involucra todo lo asociado con el lado individual y motivacional, que solo puede ser creado y manifestado de manera personal.

Factores operativos: Dominio laboral, calidad, precisión, manejo de equipo y gestión. Se refiere a todo lo vinculado con el ambiente de trabajo y factor de higiene. La eficiencia adecuada se refleja en la motivación del personal en el desempeño de sus funciones.

Los factores de desempeño laboral se refieren a la capacidad del socio para encontrar soluciones a los problemas que enfrenta:

- Percepción de igualdad, comportamiento y criterio de los empleados en el trabajo.
- La discreción del empleado en su trabajo.
- Valorarse como empleado.
- La preparación de los empleados cree que los empleados capacitados permiten un desempeño superior. Producir con eficacia y eficiencia altos niveles de producción.
- La compensación económica que recibes, especialmente un salario, que es un incentivo que te hace tomar alguna acción.
- Características del área de labor como temperatura (cómoda para el trabajador), ruido (moderado) e iluminación (adecuada).
- El trabajo (ubicación) ofrecido al empleado, si no se cumplen estas condiciones, resultará en una disminución del interés en el trabajo.

Los factores mencionados por Nash son importantes en el trabajo de un empleado, porque evalúa un conjunto de características que no solo se aplican al propio

trabajo del empleado, también tiene en cuenta el entorno que lo rodea y ante el cual reacciona con su comportamiento (citado en Bobadilla, 2017).

2.2.1.4. Responsabilidad en el desempeño laboral

Según Chiavenato (citado en Reynaga, 2015), la política de RRHH planificada de la organización debe definir claramente la agencia o cargo que llevará a cabo la mencionada evaluación. También debe definir los derechos y responsabilidades incluidos en los planes de la organización desde un inicio y posibilitar la implementación de buenas prácticas relacionales en los integrantes. A nivel corporativo la adecuada calificación la dan:

- La gerencia, que es la parte dirigente y da una estrategia que responde por todas las responsabilidades y deberes de la entidad.
- Jefe de oficinas, que son los que tienen a su cargo a un asistente o trabajador donde vigilan y controlan sus actividades.
- Un trabajador o asistente es responsable de las tareas operativas de la organización.
- Departamento de RRHH, es responsable de la buena gestión de la actividad laboral de toda la organización.
- Comité de evaluación, responsable del cumplimiento de las normas y reglas incluidas en la política de personal.

2.2.1.5. Teorías del desempeño laboral

Teoría de la expectativa/valoración

La teoría de la expectativa, atribuida a Víctor Vroom, se centra y predice la motivación humana en el ámbito laboral. Postula que un individuo se comporta de una determinada forma en relación a la recompensa que recibirá por dicha conducta. Un trabajador se decide a esforzarse cuando considera que ese esfuerzo traerá una adecuada

valoración de rendimiento y le garantiza gozar de ciertos beneficios económicos, ascenso, etc. (Vroom, 1964).

La teoría se centra en tres tipos de relaciones: expectativa, valoración y creencia en la instrumentalidad. La expectativa se refiere al pronóstico de que algo ocurra con mayor o menor posibilidad. La valoración se basa en la relevancia o significado que tiene la recompensa para el individuo. La instrumentalidad es la convicción de que el desempeño encamina a resultados particulares (Marulanda et al., 2014).

Vroom da a entender que la motivación está en función de tres factores interdependiente y propone la siguiente fórmula: Fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia.

Existen cuestionamientos a esta teoría. Los críticos argumentan que la teoría de la expectativa no considera aspectos importantes de la motivación como las emociones, identidad y otros factores psicológicos que influyen en el comportamiento laboral. Además, se considera que no se puede aplicar a todos los contextos laborales y que el enfoque de recompensa material no es equivalente a las motivaciones de los trabajadores en contextos laborales complejos. Por último, el debate es continuo en su aplicabilidad y validez en entornos socioculturales diferentes.

Poter y Lawer completaron el modelo de expectativa de Vroom. Propusieron que el desempeño de tareas o metas está determinado por esfuerzos aplicados, en que también participa las habilidades del individuo, destreza y percepción de la tarea a realizar. El desempeño conlleva a recompensas intrínsecas como la autorrealización y sensación de éxito y extrínsecas como prestigio y admiración social (Naranjo, 2009).

Teoría X y Y de McGregor

El autor es reconocido por estas dos teorías que han tenido un impacto significativo en el estudio del liderazgo y la gestión de personal. Estas teorías han sido

fundamentales para comprender las actitudes de los directivos hacia los empleados y han influido en los estilos de liderazgo y gestión en el entorno laboral. El autor plantea dos enfoques contrarios en la manera en que los gerentes perciben y gestionan a sus empleados.

La teoría X pone énfasis en la supervisión intensa, recompensas externas y las sanciones. Se trata de una visión tradicional de liderazgo suponiendo que los trabajadores son en esencia irresponsables, detestan el trabajo, carecen de ambiciones y se resisten al cambio.

Por otro lado, la teoría Y recalca el rol motivador de la satisfacción laboral y promueve que los colaboradores realicen tareas sin supervisión directa. Plantea que las personas son innatamente motivados, responsables, y buscan realización personal. Esta perspectiva desafía el modelo tradicional de gestión al cuestionar los supuestos sobre la naturaleza humana y enfatizar la importancia de las necesidades biológicas y de protección como motivadores en el lugar de trabajo (McGregor, 1960).

Teoría de la equidad de Adams

Fue propuesta por John Stacey Adams. Se centra en la percepción de equidad de los trabajadores en función con sus recompensas y esfuerzos. Brinda información valiosa de como las personas analizan la justicia en el trabajo y su influencia en su actitud y conducta laboral. Según esta teoría los individuos comparan sus propias condiciones laborales con las de sus colegas de trabajo para determinar si son tratados de manera justa. Esta comparación se presenta en dos factores (Tamayo y Gamero, 2007).

Comparación de insumos y resultado: Los empleados comparan sus propias contribuciones (insumos) con las recompensas que reciben (resultados) en comparación con sus compañeros de trabajo. Esta comparación se centra en evaluar si perciben que

están siendo tratados de manera justa en relación con otros colegas (Merchán y Vera, 2022).

Percepción de equidad: Se refiere a la percepción de equidad en las relaciones laborales. Se produce cuando los empleados consideran que sus insumos y resultados son proporcionales a los de sus compañeros de trabajo. La falta de equidad puede llevar a la insatisfacción y a un menor compromiso con el trabajo (Merchán y Vera, 2022).

Los posibles escenarios que se presentan a partir de los factores son: equidad, recompensa excesiva y recompensa insuficiente. La teoría de la equidad es aplicable a todo contexto que produce intercambio, no solo en el ámbito laboral. En resumen, con este planteamiento se comprende cómo la interpretación de actos justos entre los trabajadores tiene consecuencias en el compromiso de las personas (Méndez, 2014).

Teoría de la fijación de metas de Locke

Se centra en la importancia de establecer metas claras y desafiantes para motivar y guiar las acciones de las personas. Según esta teoría, una meta ocasiona que una persona trabaje por alcanzarla, pues es una fuente esencial de motivación. Son importantes en todas las tareas porque impulsan a las personas a dar lo mejor de sí y a mejorar su rendimiento. Locke sostiene que las personas buscan y crean sus propias metas mediante decisiones previas adecuadas y, una vez establecidas, se comprometen a alcanzarlas. Esta teoría se centra en el ámbito de los recursos humanos, donde las metas indican a los empleados lo que es necesario hacer o desarrollar, así como el esfuerzo necesario para lograrlo. Las metas deben ser específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr para ser realmente útiles. La Teoría de la Fijación de Metas de Locke es una valiosa contribución al entendimiento de la motivación y el desempeño en el entorno laboral y organizacional.

2.2.1.6. Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de tareas

El desempeño de la tarea es el desempeño de los deberes y responsabilidades del trabajo de acuerdo con las habilidades y conocimientos contenidos en la tarea que afecta directa o indirectamente a cada organización.

Con base en lo mencionado, el desempeño de tareas está relacionado con el núcleo técnico. Estas funciones dependen de los saberes, aptitudes y capacidades del individuo, las cuales se incluyen en las actividades correspondientes para cada trabajo (Motowidlo y Van Scotter, 1994).

Desempeño contextual

El desempeño contextual es un comportamiento espontáneo e individual que va más allá de lo que se espera de su posición y es importante para lograr los resultados deseados en las organizaciones.

Los modelos más típicos de rendimiento contextual son apoyar a los colegas de la labor, ofrecerse como voluntario para completar actividades y proteger a la corporación. Estas conductas son esenciales para lograr los objetivos deseados en una organización o entidad (Borman y Motowidlo, 1993).

2.2.2. Bienestar psicológico

2.2.2.1. Definición

El bienestar se construye en una persona por sus propias fuerzas, donde la búsqueda de metas importantes y el crecimiento personal son de primordial importancia. Este bienestar afecta tanto al ámbito laboral como al social y familiar, porque están integrados. Por lo tanto, se establece que el bienestar negativo en el trabajo incide en los problemas familiares. Los trabajadores con mayor bienestar mental tienen mayor productividad, eficiencia y están comprometidos con su lugar de trabajo.

Revisando la definición de la variable según autores se encuentra lo siguiente:

Según Ryff (1989), es el despliegue de fortalezas de crecimiento individual en el que la persona muestra actitud positiva y saludable. Se determinó seis constructos para comprender el bienestar psicológico de las personas. Estas se detallan más adelante.

Seligman (2011) menciona que el bienestar psicológico debe constar de tres factores. Primero, que el bienestar debe asegurar la comodidad de una persona, luego que debe estar encaminado a un fin en sí mismo y no como un medio para lograr otros resultados. Finalmente, que debe distinguirse a nivel subjetivo. El bienestar psicológico desencadena emociones positivas, logro, mejores relaciones positivas y compromiso.

Para Ryan y Deci (citados en Freire, 2014), este constructo se enfoca en la adquisición de habilidades de autorrealización, que son elementos clave de acción positiva, así como formas y medios para enfrentar los desafíos de la vida y el impulso y empuje para lograr las metas propias. Según este enfoque, la construcción psicológica del bienestar no depende de vivencias agradables o desagradables, sino de la construcción de valores que hagan sentir al sujeto pleno y le permitan desarrollarse.

Molina y Meléndez (2006) definen la variable de interés como un equilibrio entre expectativas, esperanzas, sueños, realidad alcanzada o potencial, expresada en satisfacción y la capacidad de afrontar eventos importantes para lograr el ajuste o ajuste. Los autores consideran el bienestar psicológico una construcción personal basada en el desarrollo y capacidad de adaptación a los acontecimientos de la vida.

El bienestar psicológico es una señal del estado de la relación del sujeto con su contexto, involucra aspectos evaluativos y afectivos integrados con el pronóstico futuro y el propósito de vida. El bienestar psicológico se compone de constructos de autoconcepto tales como: autoconciencia, autoestima y autoeficacia

2.2.2.2. Estructura del bienestar psicológico

Según diversos autores, la estructura del bienestar psicológico se agrupa según factores cognitivos y afectivos. Encontramos cuatro elementos en la estructura del bienestar psicológico, que son los siguientes:

- Afectivo-Cognitivo
- Positivo-Negativo
- Frecuencia-Intensidad
- Interno-Externo

Ante la mención de los cuatro elementos, la percepción va a influir en aspectos subjetivos u objetivos. En conjunto, estas perspectivas juegan un papel especial que, al combinarse, dan sentido a la percepción y valoración de las personas sobre su bienestar subjetivo o psicológico (Camberlain, 1995, citado en García, 2002, p. 80).

2.2.2.3. Teorías del bienestar psicológico

Teoría multidimensional de bienestar psicológico

Fue propuesta por Carol Ryff y se centra en la evaluación del bienestar desde seis dimensiones clave. Este modelo plantea un continuo de funcionamiento positivo-negativo y ha permitido identificar la conexión entre el apoyo social, el bienestar psicológico y la importancia de ambos para la obtención de metas académicas.

Según Ryff, el bienestar psicológico no se limita a experimentar situaciones placenteras o satisfacer deseos personales, pues abarca una serie de vivencias acerca de cómo percibimos la vida en general. Este enfoque multidimensional del bienestar psicológico incluye dimensiones como la autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida (Mayordomo et al., 2016).

Este modelo de bienestar es antecesor de modelos actuales de la psicología positiva y sigue siendo relevante en la actualidad. Ryff conceptualiza este constructo a partir de factores no hedónicos (Romero et al., 2007).

Teoría de la psicología positiva

Fue desarrollada por Martin Seligman y se centra en el estudio científico de las vivencias agradables, las características positivas, las circunstancias que permiten su desarrollo y las estrategias para mejorar la calidad de vida, mientras se tiene un plan de prevención contra los problemas de salud. Seligman ha profundizado en el estudio de las emociones positivas desde un enfoque científico y riguroso, investigando los procesos, dinámicas y situaciones que impactan en la salud, el rendimiento y la satisfacción general con la vida (Canchari, 2019).

El modelo plantea el bienestar general a partir de la emoción positiva, compromiso, relaciones interpersonales, significado y realización. Ninguno de los cinco elementos constituye en sí mismo el bienestar ni se requiere de la interacción de todos. Las propiedades de los factores son: mejorar la satisfacción vital, son seleccionados con libertad, se constituyen y evalúan al margen de otros factores (Domínguez e Ibarra, 2017).

Teoría de la auténtica felicidad

Seligman sostiene que la auténtica felicidad no solo es un objetivo alcanzable, sino que puede desarrollarse identificando y potenciando las fortalezas personales. Se centra en las fortalezas y virtudes humanas, así como en el bienestar psicológico, abordando aspectos que permiten aprender, disfrutar, ser más alegres, generosos, solidarios, altruistas, empáticos y optimistas (Canchari, 2019).

Hay cinco elementos clave relacionados con la felicidad: la vida placentera, la vida comprometida, la vida significativa, los logros y las emociones positivas. Estos

elementos abarcan desde experimentar alegría y placer hasta la búsqueda de logros y la importancia de identificar y alimentar las fortalezas personales para perseguir las pasiones y dedicarse a ellas.

2.2.2.4. Dimensiones de bienestar psicológico

Las siguientes dimensiones forman parte de la teoría de Ryff:

Autoaceptación

Considerado un signo importante de salud mental, autorrealización, acción positiva y madurez. Por lo tanto, se va a conceptualizar como una actitud positiva personal. Un sujeto que no se acepta positivamente a sí misma está ansiosa, estancada y deprimida con su forma de ser y su logro en la vida. (Chávez, 2008).

Relaciones positivas

Se refiere a vínculos interpersonales cálidos, cómodos, de confianza, que transmite interés por el bienestar de otros, empatía y que entiende el aprecio mutuo (Chávez, 2008 y Meneses et. al 2016).

Autonomía

Involucra la determinación e independencia para soportar la presión social. El individuo regula su conducta y evalúa la realidad en función de su vida. Alguien con poca autonomía suele estar atenta de las valoraciones y juicios de los otros y toma decisiones en función de las evaluaciones externas (Chávez, 2008).

Dominio del entorno

El hombre controla el medio ambiente cuando llega a cambiarlo creativamente a través de la actividad física o mental con base en sus virtudes y exigencias. El sujeto sabe de la oportunidad que le ofrece su contexto y las utiliza con eficacia. Alguien con poco dominio tiene habilidad reducida para controlar el entorno, presenta problemas para guiar su vida, experimenta la incapacidad de modificar su ambiente y no identifica

las oportunidades que le ofrece la realidad externa (Chávez, 2008 y Meneses et. al 2016).

Propósitos en la vida

Se refiere al propósito y meta que dan sentido a la existencia de las personas. Las vidas presentes y pasadas tienen un significado precioso. Las personas sin propósito tienen pocas metas y pierden el rumbo (Chávez, 2008).

Crecimiento personal

Se refiere la mejora constante de las capacidades y sentido de desarrollo y expansión. Es una actitud abierta a nuevas experiencias y, por ende, va a estar en reiterada modificación. Por otro lado, el bajo crecimiento personal provoca la sensación de no estar avanzando, aburrimiento e indiferencia a la vida y sensación de ser insuficiente para alguna actividad (Chávez, 2008 y Meneses et. al 2016).

2.3 Definición de términos básicos

Actitud

Es el comportamiento en el trabajo y es parte de la personalidad. Asimismo, se refiere a un sentimiento favorable o no de una persona, un hecho social o cualquier producto de la actividad humana o personal. Se define como una serie de conductas con carga afectiva para aceptar o rechazar un objeto definido (Cantero et al., s.f.).

Aprendizaje

El proceso de crear nuevos conocimientos y desarrollar la competencia de las personas en la organización. El aprendizaje, en su esencia, implica un cambio discernible en el comportamiento de una persona. El aprendizaje verdadero se manifiesta cuando somos capaces de utilizar el conocimiento de forma significativa en nuestra vida (Castañeda, 2008).

Ambiente laboral

Se refiere a las percepciones de los empleados sobre los factores que determinan la calidad de su experiencia laboral. Asimismo, es el entorno para llevar a cabo tareas laborales y abarca tanto los aspectos físicos como los psicológicos y sociales del lugar de trabajo (Farias-Macias et al., 2021).

Bienestar laboral

Se refiere al estado de comodidad que alcanza el personal al realizar sus actividades laborales. Esto como resultado de un contexto atractivo y de la valoración de su productividad (MITES, 2019).

Asertividad

Conductas para expresar los sentimientos de manera adecuada sin ser hostiles o agresivos hacia otra persona (Gaeta y Galvanovskis, 2009).

Capacitación

Consiste en una serie de actividades planificadas y basadas en las necesidades de la empresa. Están orientadas hacia cambios en los conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados que les permita desarrollar sus actividades de manera efectiva (Sesame, 2024).

Ética

La forma en que una organización debe responder al entorno externo se denomina ética organizacional. Contiene varias pautas y principios que definen cómo deben comportarse las personas en el lugar de trabajo (Cubillos, 2018).

Productividad

Es la capacidad de hacer más en menos tiempo, lo que implica un aumento del valor añadido. Se trata de obtener mejores resultados utilizando menos tiempo, recursos o esfuerzo (Drew, 2024).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizó el método científico porque el estudio enuncia preguntas o problemas con base en la realidad de los participantes por medio de la observación y la teoría ya existente. También se formuló hipótesis a los problemas ya planteados, los cuales fueron sometidos a comprobación (Gortari, 1981).

Ante lo mencionado, el método brinda conocimiento sobre el desempeño laboral y el bienestar psicológico.

3.2. Tipo de investigación

3.2.1 Según el propósito

La naturaleza fue básica, por lo que proporciona conocimientos teóricos con el fin de descubrir principios o generalizar los hallazgos. Se extiende el saber de los fenómenos abordados (Fernández & Baptista, 2010).

El aporte básico del estudio es enriquecer el conocimiento científico acerca del bienestar psicológico, desempeño laboral y la correlación entre las variables en trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura.

3.2.2 Según el enfoque

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, pues la recopilación de data fue empleada para corroborar las hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, formar modelos de comportamiento y probar teorías. Es decir, la información del trabajo es medible (Hernández et al., 2014).

3.2.3. Nivel de la investigación

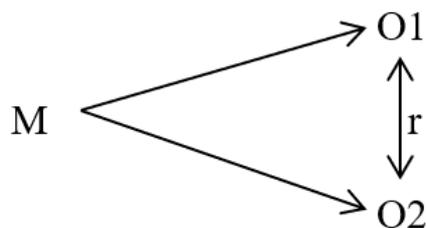
Fue correlacional debido a que su propósito es averiguar la conexión entre los constructos. Para ello primero se cuantifica, analiza y se determina el grado de asociación (Hernández et al., 2014).

En la presente tesis se evaluó la conexión entre el desempeño laboral y bienestar psicológico de los empleados de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

3.2.4. Diseño de investigación

Fue no experimental, es decir en el procedimiento no se manipuló ninguna de las variables y solo se observaron los variables en su contexto natural. En otras palabras, no se creó la situación, sino que se monitoreó una situación ya existente (Hernández et al., 2014).

El diseño del estudio fue correlacional y transeccional, pues se determinó la conexión entre los fenómenos en un único periodo de recogida de datos y sin manipular las variables de estudio. En otras palabras, el estudio no manipula ninguna variable para lograr un efecto específico.



Donde:

M: Muestra de estudiantes

O1: Medición de bienestar psicológico

O2: Medición de desempeño laboral

r: Relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Una población es una colección de todos los sujetos o casos relacionados con ciertas características generales claramente definidas para reducir los parámetros de muestreo. En otras palabras, una población es un organismo compuesto por individuos con características interrelacionadas de lugar, tiempo y espacio (Hernández Sampieri, 2014).

Para este estudio la población fue de 174 colaboradores de la gestión edil de Huaura 2023.

Los criterios de inclusión fueron:

- Trabajadores que no sufran ningún tipo de discapacidad física o mental.
- Trabajadores que tengan como mínimo tres meses trabajando en la municipalidad, ya que es el tiempo necesario para evaluar su desempeño.

Los criterios de exclusión fueron:

- Trabajadores que se encuentran por licencias de salud o de vacaciones.
- Trabajadores que estén llevando atención psicológica.

3.3.2. Muestra

La muestra fue no probabilística por conveniencia. Esto quiere decir que la selección de los sujetos no dependió del azar, sino de razones relacionadas con las condiciones de la investigación (Hernández et al., 2014).

Para calcular el tamaño muestral se usó la siguiente fórmula finita:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

Reemplazando los valores se obtiene:

$$n = \frac{174 * 1,960^2 * 0,5 * 0,5}{(174 - 1) * 0,05^2 + 1,960^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 119,97$$

Por lo tanto, la muestra representativa de este estudio fue de 120 participantes de la gestión edil de Huaura 2023.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se refiere a lo que sucede cuando un investigador selecciona a los participantes en función de su conveniencia o accesibilidad. Por eso se trabajó con 120 trabajadores estables, cautelares y locadores, que cumplieron con las características antes mencionadas y fue más grande la oportunidad de trabajar con dicho personal seleccionado.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Cuando uno se refiere a técnicas psicométricas, generalmente se refiere a pruebas, métodos formulados para observar y describir el comportamiento de un sujeto utilizando escalas o categorías cuantitativas predefinidas. Las técnicas psicométricas incluyen aquellas pruebas de evaluación y diagnóstico desarrolladas por métodos estadísticos, material altamente elaborado y rigurosamente estandarizado y representativo en tres etapas principales: administración, corrección e interpretación (Chiner y Lattur, 2006).

Para la tesis se utilizó técnica de la encuesta y las pruebas fueron: “Escala de bienestar psicológico de Ryff” y el “Cuestionario de desempeño laboral”.

Ficha técnica del Cuestionario de desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario para medir Desempeño Laboral
Autores:	Salgado y Cabal (2011)
Adaptación:	Carola Rosa Consuelo Gonzales
Objetivo del instrumento:	Evalúa el rendimiento en el trabajo
Forma de administración:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	10 min.
Descripción:	Se encuentra compuesta por 3 dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional
Escala:	Likert
Calificación:	Desempeño de tarea: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20) Desempeño contextual: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20) Desempeño organizacional: Bueno (34-45), Regular (21-33), Malo (9-20)

Validez

Se obtuvo mediante la técnica de juicio de experto. Tres especialistas revisaron el instrumento mediante tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad. Todos los expertos dieron visto bueno a cada pregunta, luego se calculó el coeficiente de validez de contenido (CVC) mediante el planteamiento de Hernández-Nieto (Pedrosa et al.,

2014). Se encontró un CVC de 0,963. Este valor indica que la prueba cuenta con una excelente validez para ser utilizada (Ver anexo G).

Confiabilidad

Se hizo una prueba piloto que contó con la colaboración de 10 trabajadores. Se empleó el estadístico de Alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna y se halló un índice de 0,951. Esto indica que la prueba cuenta con buena consistencia para su aplicación (Ver anexo H).

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	28

Ficha técnica de la escala de bienestar psicológico

Nombre:	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
Autores:	Carol Ryff (1995)
Adaptación:	Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco,
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de bienestar psicológico.
Forma de administración:	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Descripción:	Cuenta con seis categorías: Auto aceptación, Relaciones Positivas, Autonomía, Dominio del Entorno, Propósito en la vida y Crecimiento personal.
Escala:	Likert

- Calificación:** Las respuestas se puntúan sobre la base de seis opciones asignadas a los elementos respectivos de cada factor. Los ítems inversos son: 17, 23, 15, 26 y 21.
- Interpretación:** Si las dimensiones reciben una puntuación correspondiente, cada una de ellas se ubica en la categoría correspondiente según la escala.

Validez

La validez del instrumento se obtuvo mediante la técnica de juicio de experto, para ello se envió a revisar la prueba a tres psicólogos para que valoraran tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad. Todos los expertos dieron visto bueno a cada ítem, luego se calculó el CVC mediante la técnica de Hernández-Nieto (Pedrosa et al., 2014). Se halló un CVC de 0,963. Este valor indica que la prueba cuenta con una excelente validez para ser utilizado (Ver anexo G).

Confiabilidad

Se realizó una evaluación piloto que contó con la colaboración de 10 trabajadores. Se empleó el estadístico de Alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna y se halló un valor de 0,703. Esto quiere decir que la prueba es aceptable para ser aplicada (Ver anexo H).

Tabla 4

Confiabilidad de la escala de bienestar psicológica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	39

3.5. Descripción de análisis de datos

El estudio fue correlacional porque el propósito del estudio era medir la conexión entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico. La información obtenida fue mapeada en tablas de Excel para su calificación e interpretación. Luego se empleó el programa SPSS versión 27 para poder realizar estadística descriptiva e inferencial. Se obtuvo estadísticos descriptivos sobre las variables mediante tablas de frecuencia, porcentaje y figuras. Para el procedimiento inferencial se aplicó prueba de normalidad a la data, en el cual se halló que los datos eran no paramétricos. En ese sentido, se usó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

3.6. Aspectos éticos del estudio

Se realizó las coordinaciones respectivas con la municipalidad distrital de Huaura para solicitar el permiso respectivo de llevar a cabo el estudio y aplicar las pruebas (Ver anexo 5).

Además, se brindó información a los trabajadores participantes sobre el trabajo investigativo y se pidió su consentimiento firmado, en el cual se detallaba el carácter voluntario, confidencial y académico del estudio. En relación a la obtención de los resultados, son confidenciales, así como la información de los participantes, y se respeta el acuerdo realizado con la entidad municipal.

El estudio sigue las normas y reglas establecidas por la autoridad que controla los criterios antes mencionados. Para la aplicación del proyecto no se vulneró ningún derecho de los participantes, ni se hizo mala práctica científica. Se reportan los datos tal y como se evaluaron en la realidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados sociodemográficos

El estudio estuvo conformado por 120 trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, de los cuales 56 eran mujeres y 64 varones (ver tabla 5).

Tabla 5

Cantidad de participantes según sexo

	Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mujer	56	46,7	46,7
Varón	64	53,3	100,0
Total	120	100,0	

En la figura 1 se muestra que el porcentaje mayoritario de trabajadores en la municipalidad de Huaura lo conforman varones.

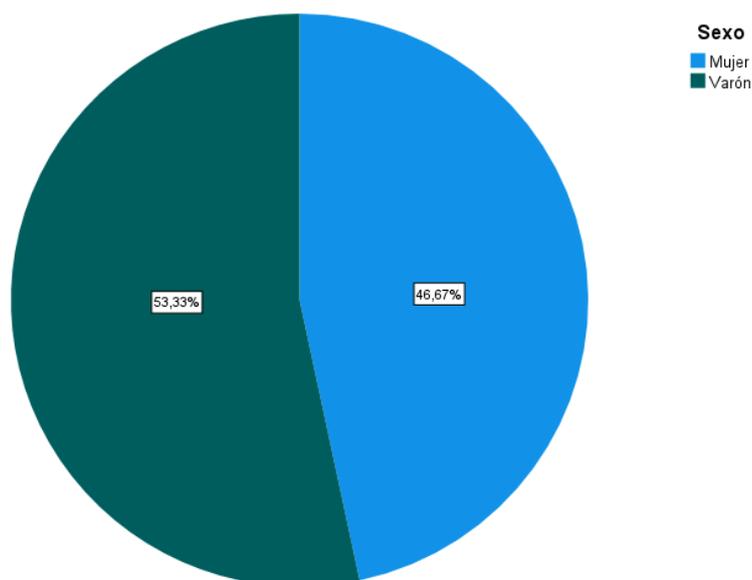


Figura 1. Cantidad de participantes según sexo.

Respecto a la edad de los encuestados, se identificó que la mínima era de 19 años y la máxima de 61 años. La edad media fue de 34,32 años, con una desviación estándar de 9,86 años. Esto significa que se trata de una muestra con edades muy dispersas respecto a la media.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la edad de los participantes

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
Edad	120	42	19	61	34,32	9,860	97,213
N	120						

4.1.2. Descriptivos de las variables

En la tabla 7 se presenta que respecto al desempeño laboral ningún participante obtuvo niveles bajos. Asimismo, la mayoría presenta un nivel alto, con 82 participantes, mientras que el nivel medio cuenta con 38.

Tabla 7

Desempeño laboral

Desempeño laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	38	31,7	31,7
Alto	82	68,3	100,0
Total	120	100,0	

En la figura 2 se aprecia que el 68,3 % de la muestra presenta niveles altos de desempeño laboral, mientras que el nivel medio cuenta con el 31,7 %. Asimismo, ningún participante obtuvo niveles bajos.

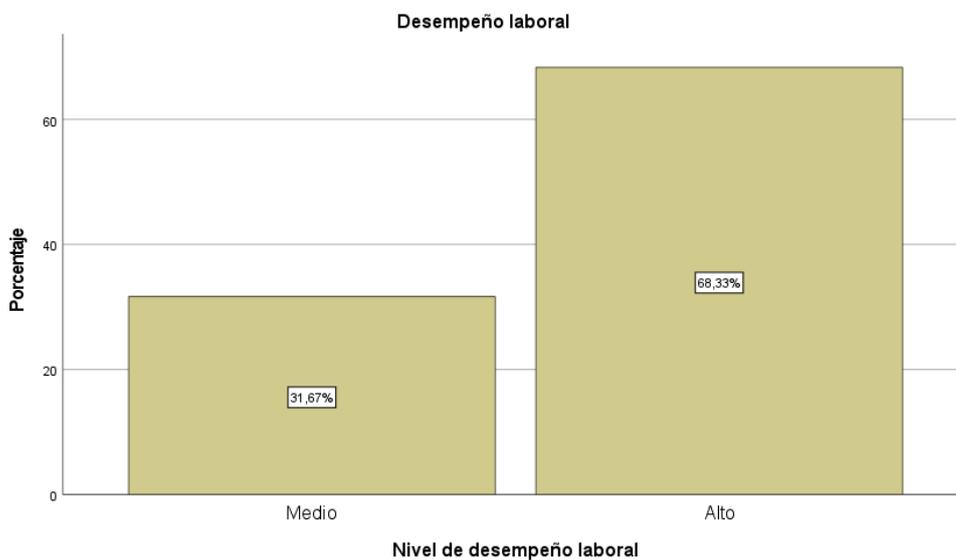


Figura 2. Nivel de desempeño laboral.

En la tabla 8 se aprecia que ningún participante obtuvo niveles bajos de desempeño en tareas, contextual y organizacional. Asimismo, el nivel alto es mayoritario en las dimensiones de desempeño contextual y de tareas, mientras que en el desempeño organizacional la mayoría presenta niveles medios.

Tabla 8

Dimensiones del desempeño laboral

	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Medio	22	18,3	26	21,7	103	85,8
Alto	98	81,7	94	78,3	17	14,2
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0

En la figura 3 se observa que el 81,67 % de la muestra presenta niveles altos de desempeño de tareas y el 18,33 % presenta un nivel medio. Además, ningún participante obtuvo categoría baja.

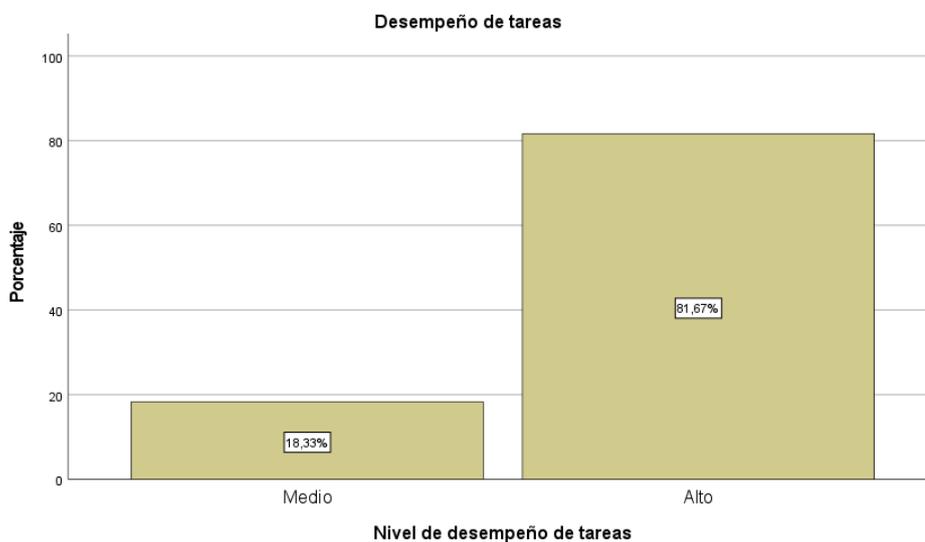


Figura 3. Nivel de desempeño de tareas

En la figura 4 se muestra que el 78,33 % de los participantes tienen un desempeño contextual alto y el 21,67 % un nivel medio. Ningún participante presentó niveles bajos.

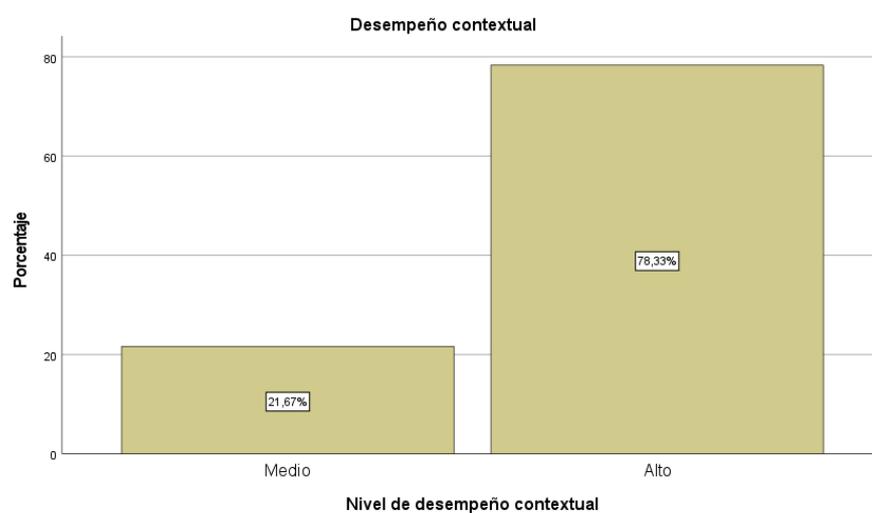


Figura 4. Nivel de desempeño contextual.

En la figura 5 se aprecia que la mayoría de participantes, el 85,83 %, obtuvo niveles medios de desempeño organizacional, mientras que solo 14,17% alcanzó niveles altos. Asimismo, ninguno mostró niveles bajos.



Figura 5. Nivel de desempeño organizacional.

Respecto de la variable bienestar psicológico, todos los participantes obtuvieron un nivel medio. En la tabla 9 se muestra que en las categorías: relaciones positivas, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal, ningún participante obtuvo niveles bajos. En la categoría propósito en la vida todos presentaron grado medio. Asimismo, en todas las dimensiones la mayoría obtuvo niveles medios. A continuación, se muestra los niveles por cada dimensión:

Tabla 9

Dimensiones del bienestar psicológico

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Autoaceptación	12	10,0	104	86,7	4	3,3
Relaciones positivas	0	0	101	84,2	19	15,8
Autonomía	0	0	70	58,3	50	41,7
Dominio del entorno	2	1,7	118	98,3	0	0
Propósito en la vida	0	0	120	100	0	0
Crecimiento personal	0	0	75	62,5	45	37,5

4.2 Prueba de normalidad

Para realizar la prueba de hipótesis primero se hará la elección del estadístico de correlación. Para ello se realizará la prueba de normalidad. Se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de la muestra fue de 120. La prueba de hipótesis fue la siguiente:

H0: Los datos provienen de una población con distribución normal.

H1: Los datos no provienen de una población con distribución normal.

La regla de decisión fue la siguiente:

Si $p\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ Se acepta H0

Si $p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza H0

En la tabla 10 se puede observar el reporte de la prueba de normalidad. Se halló que los constructos desempeño laboral, bienestar psicológico y las dimensiones de esta última presentan un p-valor menor a 0,05. Por tanto, se acepta la H1, que indica que los datos no provienen de una población con distribución normal.

En ese sentido, debido a que las variables no siguen una distribución normal, se utilizará el estadístico Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	P-valor
Desempeño laboral	,168	120	,000
Bienestar psicológico	,135	120	,000
Autoaceptación	,212	120	,000
Relaciones positivas	,131	120	,000
Autonomía	,180	120	,000
Dominio del entorno	,153	120	,000
Propósito en la vida	,219	120	,000
Crecimiento personal	,211	120	,000

4.3 Resultado inferencial

El estadístico utilizado fue la Rho de Spearman y la regla de decisión para aceptar o rechazar la hipótesis alterna será la siguiente:

Si $p\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ Se acepta H_0

Si $p\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza H_0

El margen de error que se consideró en todas las pruebas de hipótesis fue de 0,05 (5%) y el nivel de confianza fue de 0,95 (95%). Para la interpretación del coeficiente de correlación se usó la siguiente tabla tomada de DATAtab (2024).

Tabla 11

Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman

Valor de rho	Interpretación
$0,7 < 1$	Correlación alta
$0,5 < 0,7$	Correlación alta
$0,3 < 0,5$	Correlación media
$0,1 < 0,3$	Poca correlación
$0,0 < 0,1$	No hay correlación

4.3.1. Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 12 se halló la correlación en el que se identificó un coeficiente de correlación de 0,064 con un $p=0,485$. El p-valor al ser mayor al margen de error (0,05) permite que se acepte la H0, el cual indica que no existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

Tabla 12

Correlación entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,064
		Sig. (bilateral)	.	,485
	N		120	120
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	,064	1,000
Sig. (bilateral)		,485	.	
N		120	120	

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 13 se halló que la correlación arrojó un coeficiente de $-0,162$. Esto muestra que las variables presentan una conexión inversa muy baja. Asimismo, se halló un $p=0,077$, que es mayor a $0,05$. Por consiguiente, se acepta la H_0 , el cual señala que no existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

Tabla 13

Correlación entre el desempeño laboral y autoaceptación

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Autoaceptación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,162
		Sig. (bilateral)	.	,077
	N		120	120
	Autoaceptación	Coeficiente de correlación	-,162	1,000
Sig. (bilateral)		,077	.	
N		120	120	

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 14 se halló una rho de 0,189 con un $p = 0,038$, el cual es menor al margen de error (0,05). En ese sentido, se acepta la H1, el cual señala que existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

Tabla 14

Correlación entre el desempeño laboral y las relaciones positivas

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Relaciones positivas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	120	120
	Relaciones positivas	Coeficiente de correlación	,189*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 15 se halló una rho de -0,575, el cual indica que hay una relación inversa entre las variables. Asimismo, se halló un $p=0,00$, el cual es menor a 0,05. Esto muestra que es una correlación significativa. Debido a que la relación es inversamente significativa, se acepta la H0, la cual señala que no existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

Tabla 15

Correlación entre el desempeño laboral y autonomía

		Correlaciones			
			de	Desempeño laboral	Autonomía
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente correlación		1,000	-,575*
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		120	120
	Autonomía	Coefficiente correlación		-,575*	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.3.5. Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023

En la tabla 16 se halló una rho de 0,400 con un $p > 0,05$. Por tanto se acepta la H1. Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023. Esto significa que a medida que aumenta el dominio del entorno de los trabajadores, también aumenta su desempeño laboral.

Tabla 16

Correlación entre el desempeño laboral y el dominio del entorno

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Dominio del entorno

Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,400*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		120	120
	Dominio del entorno	Coefficiente de correlación	,400**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		120	120	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.3.6. Prueba de hipótesis específica 5

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 17 se presenta la correlación entre las variables, donde se halló un coeficiente de 0,399, el cual indica que existe relación directa. Asimismo, se identificó un $p < 0,05$. En ese sentido, acepta la H1. Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023. De este hallazgo se infiere que los trabajadores con propósitos claros en la vida presentan un buen desempeño laboral, mientras que los que tienen dificultades en sus propósitos personales manifiestan un bajo desempeño en su trabajo.

Tabla 17

Correlación entre el desempeño laboral y el propósito en la vida

Correlaciones		
	Desempeño laboral	Propósito en la vida

Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,399*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Propósito en la vida	Coeficiente de correlación	,399*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.3.7. Prueba de hipótesis específica 6

H1: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

H0: No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

En la tabla 21 se aprecia la correlación de rho de Spearman, donde se halló un valor de -0,361, lo que significa que existe una relación inversa entre las variables. Asimismo, se identificó un $p < 0,05$. En ese sentido, se acepta la H0 debido que se determinó una relación inversa y no directa. No existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.

De este resultado se infiere que si aumenta el crecimiento personal de los trabajadores, proporcionalmente disminuye su desempeño laboral.

Tabla 18

Correlación entre el desempeño laboral y crecimiento personal

		Correlaciones			
			Desempeño laboral	Crecimiento personal	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de	1,000	-,361*	
		correlación			
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	120	120
	Crecimiento personal	Coeficiente de	-,361*	1,000	
		correlación			
Sig. (bilateral)		,000	.		
		N	120	120	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores municipales. La hipótesis general planteada para este trabajo de investigación propone la existencia de una relación significativa y directa entre las variables en estudio. Sin embargo, los resultados mostraron que no existe relación significativa entre las variables ($\rho=0,064$; $p=0,485$), por tanto se aceptó la hipótesis nula.

El hallazgo principal da a conocer que el bienestar psicológico no afecta el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Huaura. Este hallazgo es muy diferente al estudio de García y Gastelo (2021), quienes encontraron que el bienestar psicológico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en colaboradores de una empresa de confecciones de Lima; también con el estudio de Dávila y Nuñez (2022), que reportaron que el aumento de bienestar psicológico incrementa el desempeño en trabajadores de una organización de Iquitos. Asimismo, discrepa con el hallazgo de Choque y Nina-Montero (2018), quienes hallaron que las variables tienen conexión significativa en trabajadores de una sociedad minera de Arequipa. De la misma forma, el estudio de Castillo (2018) mostró que las variables tienen correlación en docentes de Mollendo.

Una explicación a esta contradicción se puede encontrar en la población muestreada. Los estudios que sí hallaron relación estadística trabajaron con colaboradores de empresa textil, sociedad minera y docentes; muy diferente a la población de trabajadores municipales de la presente tesis. En ese sentido, se hipotetiza que las características sociodemográficas y condiciones de trabajo en función del rubro son variables intervinientes que interfieren con la relación significativa del bienestar psicológico y desempeño laboral. Esto se puede evidenciar en el estudio de Jorquera (2021), quien identificó que el sexo y sector de trabajo afectan el bienestar psicológico, con mayor ventaja en los hombres y sector privado.

Asimismo, Chavarría (2019) encontró que el bienestar psicológico está mediado por las capacidades pedagógicas, emocionalidad y responsabilidad de los trabajadores. Por tanto, pueden afectar el desempeño laboral. No solo basta con estar saludable a nivel psicológico para ser productivos en el trabajo, también se requiere de responsabilidad, competencias pedagógicas y apreciar el trabajo que se tiene.

Respecto a los objetivos específicos, se halló que no había evidencia de una asociación relevante entre el desempeño laboral y la autoaceptación; el desempeño laboral y la autonomía; y el desempeño laboral y el crecimiento personal. Contrario a lo que sucede entre el desempeño laboral y las relaciones positivas —en donde se halló conexión directa—, lo mismo sucede entre el desempeño laboral y dominio del entorno, el desempeño laboral y propósito en la vida.

Los hallazgos parecidos coinciden con el estudio de García y Gastelo (2021), quien halló que tener buenas interacciones con los compañeros de trabajo, crear entornos favorables y tener metas claras en la vida se relaciona con los resultados laborales. Asimismo, Dávila y Nuñez (2022) reportaron que las dimensiones autonomía y crecimiento personal no están asociadas con el rendimiento laboral.

Ramos-Narváez et al. (2020) encontró que el bienestar psicológico aumenta la satisfacción laboral. Esto concuerda con los resultados específicos de la tesis, donde la convivencia agradable con los compañeros y el contexto para crear nuevas oportunidades aumenta la productividad.

Veliz et al. (2018) encontraron que la realización personal y el bienestar psicológico se encuentran conectados. Esto contradice lo que se halló en la tesis. La realización personal no solo depende de aspectos laborales, sino también de condiciones de salud, vida social y familiar. Por eso, posiblemente factores familiares y sociales estén interviniendo en la relación entre el crecimiento personal y el rendimiento laboral.

Por otro lado, Terán y Lorenzo (2011) manifiestan que el desempeño laboral está compuesto por conductas orientadas al cumplimiento de metas que posibilita que las tareas sean ejecutadas en un tiempo determinado. Para lograr una meta el trabajador requiere de autonomía en sus funciones y autoaceptación de sus competencias.

Para finalizar, queda claro que en los trabajadores de la municipalidad de Huaura no existe relación entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico. Las explicaciones son las características sociodemográficas de la muestra, las condiciones de trabajo y el contexto sociocultural. Por otra parte, las dimensiones relaciones positivas, dominio del entorno y propósito en la vida sí aumentan la productividad de los colaboradores. Esto abre paso a seguir investigando sobre los factores psicológicos que favorecen el buen desempeño laboral, modelos predictores del bienestar psicológico y realizar estudios comparativos.

CONCLUSIONES

Primero, se logró el objetivo general: se halló que no existe relación significativa y directa entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico ($\rho=0,064$; $p=0,485$) de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023. Por tanto, se acepta la H0. Esto indica que la alta o baja productividad no están mediadas por el bienestar psicológico en los trabajadores.

Segundo, se logró el objetivo específico 1: se halló que no existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la autoaceptación ($\rho=-0,162$; $p=0,077$) en los trabajadores de la municipalidad de Huaura. Por tanto, se acepta la H0. Esto significa que la autovaloración y satisfacción de uno mismo no tiene impacto significativo en el rendimiento laboral.

Tercero, se logró el objetivo específico 2: se halló que existe relación significativa y directa entre las relaciones positivas y el desempeño laboral ($\rho=0,189$; $p=0,038$). Por tanto, se acepta la H1. Esto quiere decir que si aumentan las relaciones positivas en el trabajo, también aumentará el desempeño laboral de los empleados.

Cuarto, se logró el objetivo específico 3, en el cual se encontró que existe relación inversa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión autonomía ($\rho=-0,575$; $p=0,000$). En ese sentido, se aceptó la H0, ya que se esperaba una correlación directa. Esto quiere decir que a medida que los trabajadores presentan mayor autonomía en sus actividades laborales su desempeño laboral disminuye.

Quinto, se logró el objetivo específico 4, ya que se encontró relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno ($\rho=0,400$; $p=0,00$). Por tanto, se acepta la H1. Esto quiere decir que el trabajador es consciente de las oportunidades que le ofrece el entorno y las utiliza con eficacia.

Sexto, se logró el objetivo específico 5, en el cual se halló que existe relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida en los trabajadores de la municipalidad ($\rho=0,399$; $p=0,00$). Por tanto, se aceptó la H1. Esto significa que quienes tienen dificultades en sus propósitos personales manifiestan un bajo desempeño en su trabajo y que los trabajadores sin propósito tienen pocas metas y pierden el rumbo.

Séptimo, se logró el objetivo específico 6, en el cual se halló una relación inversa y significativa entre el crecimiento personal y el desempeño laboral ($\rho=-0,361$; $p=0,000$). Por tanto, se aceptó la H0, ya que se esperaba una correlación directa. Esto significa que si aumenta el crecimiento personal de los trabajadores, proporcionalmente disminuye su desempeño laboral. Los trabajadores con bajo crecimiento personal tienen una sensación de estancamiento y no sienten que están avanzando.

RECOMENDACIONES

Debido a que se halló que el bienestar psicológico no tiene impacto significativo en el desempeño laboral, se recomienda al Área de Recursos Humanos que promueva actividades y talleres vivenciales orientados a motivar a los trabajadores de dicha institución edil. De esa manera se podrá proyectar y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Debido a que se halló que las dimensiones positivas, dominio del entorno y propósito de vida tienen un impacto en el desempeño, se recomienda que la municipalidad distrital de Huaura pueda fomentar actividades en equipo, mayor libertad en algunas funciones y que los trabajadores puedan ascender en función de su desempeño y propósito de vida.

Debido a que no se halló que las dimensiones autonomía, relaciones positivas, autoaceptación y crecimiento personal tienen relación directa en el desempeño, se recomienda a los interesados en estas variables que realicen investigación básica con trabajadores de otras municipalidades para corroborar el resultado de la tesis. Asimismo, que realicen estudios comparativos para identificar diferencias significativas de bienestar psicológico y desempeño laboral según sexo, edad y situación laboral de trabajadores de las municipalidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco*, 2018. Universidad Peruana Unión. Juliaca, Perú.
- Alva, R. (2021) *Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10 de la ciudad de Barranca* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, 11 (1).
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Bazán, E. (2016) *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos*, 2016. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Canchari, Y. (2019). *Bienestar psicológico, una revisión teórica del concepto* [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6641/Canchari%20Flores%2c%20Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantero, F., León, J. y Barriga, S. (s.f.). Actitudes: naturaleza, formación y cambio. Recuperado de
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/72169/Naturaleza%20formacion%20y%20cambio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, I. (2008). El aprendizaje, a través de la mirada de diferentes autores. *Ethos Educativo*, 41, enero-abril, pp.27-40. <https://imced.edu.mx/Ethos/Archivo/41-27.pdf>

- Castillo, M. L. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba792b1c-c8a8-4026-b0cd-ff4030fbf0b7/content>
- Chavarría, M. G. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavarr%c3%ada_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choque, R. A. y Nina-Montero, C. A. (2019). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/a77f0a9e-7bde-4097-946f-7d867943b97d>
- Comex Perú (2022). Desempeño del mercado laboral peruano. *Reporte del Mercado Laboral – ComexPerú*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Cubillos, C. (2018). Ética organizacional aplicada. Estudio de caso de una organización de servicios sociales en España. *Innovar*, 28 (67), pp. 111-121. <https://www.redalyc.org/journal/818/81854579008/81854579008.pdf>
- DATAtab Team (2024). DATAtab: Online Statistics Calculator. DATAtab e.U. Graz, Austria. URL <https://datatab.es>

- Dávila, C. N. y Nuñez, D. (2022). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021* [Tesis de Grado, Universidad Científica del Perú]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1958>
- Drew (s/f.) *¿Qué es la productividad?* Wearedrew.co. Recuperado el 19 de abril de 2024, de <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>
- Díoses, B. F. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en colaboradores de una Organización de Trujillo* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38968/dioses_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, R. E. & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21 (96), pp. 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Espinoza, A. & Gaspar, J. (2018) *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica].
- Espinoza, M. T. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de la división de laboratorio de la DIRCRI PNP, Surquillo, 2020* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62501/Espinoza_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Farias-Macias, A., Zambrano-Cedeño, L., Macias-Moreira, M., y Gómez-Bravo, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 7 (4), pp. 586-601. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384030.pdf>
- Fisher, V., & Hinojosa, E. (2010). *Relación entre la calidad del intercambio Líder Miembro y el desempeño laboral en una muestra de empresas venezolanas* [Tesis de Grado, Universidad Católica San Andrés Bello. Caracas]
- Gaeta, L. y Galvanovskis, K. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (2), julio-diciembre, pp. 403-425. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
- García, T. y Gastelo, L. (2021). Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020 [Tesis de Grado, Universidad César vallejo]. Repositorio institucional. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2937211>
- García-Torres, M., Aguilar-Castro, A. de J., & García-Méndez, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de psicología*, 14(2), pp. 96–106. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>
- González, F. M. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Gonzales, F. (2023, agosto 27). *Hablemos sobre la productividad laboral en el país*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/hablemos-sobre-la-productividad-laboral-en-el-pais/>

- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed). México: Mc GRAW-HILL.
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Región San Martín* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión. Tarapoto]
- Jorquera, R. (2022). Bienestar psicológico y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos. *Diversitas*, 18(1), pp. 1-19.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v18n1/1794-9998-dpp-18-01-195.pdf>
- Maldonado, P. (2018) *Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico en Estudiantes de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Huacho 2017* [Tesis de Grado, Universidad San Pedro].
- Marulanda, F. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36 (enero-junio), pp. 206-238.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), pp. 101-112. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.bpfe>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. *American Management Association*.
https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf

- Medina, E. S (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].
- Méndez, J. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos Electorales*. Toluca de Lerdo, México. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Estado de México]
- Méndez, J. R. (2014). Modelos de la motivación. *Instituto Tecnológico de Costa Rica*.
https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Mendez-Benavides/publication/257068782_Modelos_de_la_Motivacion/links/0a85e5340c36fcbeb4000000/Modelos-de-la-Motivacion.pdf
- Merchán, A. y Vera, A. (2002). Teoría de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), pp. 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
- MITES (2019). Bienestar laboral. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33 (2), pp. 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nuñez, M. y Fernández, M. (2016) *El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Municipalidad Centro Poblado Boca Del Río, 2016* de la ciudad de Tacna [Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega

- Pardo Pajuelo, F. (27 de Junio de 2011). *Bienestar psicológico y ansiedad rasgo - estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura]*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/672>
- Pérez, M. (2017) *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos de la ciudad de Lima [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología]*. Universidad Cesar Vallejo
- Ramos-Narváez, A.D., Coral-Bolaños, J.A., Villota-López, K.L., Cabrera-Gómez, C.C., Herrera-Santacruz, J. y Ívera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), pp. 237 – 250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Romero, A., Brustad, R., Y García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2 (2), pp. 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Tamayo, J. y Gamero, J. (2007). *Dinámica de la equidad*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, R., Idrogo, G., Aguirre, Y. y Noel, G. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes*, 6(22), pp. 63-72. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/401/822>

Véliz, A. L., Dörner, A. P., Soto, A. G., & Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56–64. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

DESEMPEÑO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICOS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA 2023					
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
Problema general PG: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?	Objetivo general OG: Comparar la relación entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023	Hipótesis OG: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023	Desempeño Laboral	Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño organizacional	Método: Científico. Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptiva correlacional
Problemas específicos P₁: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?	Objetivos específicos O₁: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.	Hipótesis específicas H₁: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autoaceptación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.	Bienestar psicológico	Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Propósitos en la vida Crecimiento personal	

<p>P₂: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?</p>	<p>O₂: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>	<p>H₂: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión relaciones positivas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>	<p>Población: Trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>
<p>P₃: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?</p>	<p>O₃: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>	<p>H₃: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión autonomía de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>	<p>Muestra: 120 trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>
<p>P₄: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?</p>	<p>O₄: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023.</p>	<p>H₄: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión dominio del entorno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>	<p>Técnica: Encuesta Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p>

<p>P₅: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?</p>	<p>O₅: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>	<p>H₅: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión propósito en la vida de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>			
<p>P₆: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023?</p>	<p>O₆: Determinar la relación entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>	<p>H₆: Existe una relación significativa y directa entre desempeño laboral y la dimensión crecimiento personal de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2023</p>			

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento informado de participantes

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por YANIRA MIRELLA ZELAYA CIRIACO, de la Universidad Continental. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre Desempeño laboral y bienestar psicológico.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas correspondientes con mayor honestidad. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha:

Anexo 3. Instrumento de desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Ud. Toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?					
2	¿Ud. Analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?					
3	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?					
4	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarlas?					
5	¿Promueve Ud. un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo en equipo?					
6	¿Ud. maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo?					
7	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?					
8	¿Ud. planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?					
9	¿Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado?					
10	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?					
11	¿Se preocupa por la alcanzar sus metas?					
12	¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención?					
13	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?					
14	¿Ud. cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan?					
15	¿Ud. se compromete con los reglamentos de su institución?					
16	¿Promueve Ud. la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					

17	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se lo pida?					
18	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?					
19	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?					
20	¿Ud. mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral?					
21	¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?					
22	¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?					
23	¿Ud. es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?					
24	¿Ud. sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo?					
25	¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					
26	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
27	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?					
28	¿Ud. pone excusas para faltar a su jornada laboral?					

Anexo 4. Instrumento de bienestar psicológico

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Para cada una de las afirmaciones siguientes, marca en la escala con una cruz el número que te parece más adecuado para describirte.

El número 1 indica que estas totalmente en desacuerdo con lo que plantea la afirmación y el número 6 que estás totalmente de acuerdo con lo planteado.

Puntuaciones:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Medianamente en desacuerdo
4. Medianamente de acuerdo
5. De acuerdo
6. Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						

10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						

Í T E M S						
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17. Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21. Tengo confianza en mis opiniones. incluso si son contrarias al consenso general.						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						

32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

Anexo 5. Autorización para realizar la investigación

“Año de la Unidad, de la Paz y el Desarrollo”

Huaura, 03 de mayo del 2023

CARTA N°026-2023-OGRH/MDH

SRTA.
ZELAYA CIRIACO YANIRA MIRELLA
Presente.-

Ref. EXPEDIENTE N° 202303797

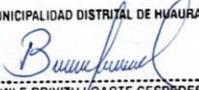
ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INVESTIGACION

Me es muy grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Huaura, y en atención al documento de la referencia, informarle lo siguiente:

Que, en mérito a su solicitud de autorización para que pueda ejecutar su proyecto de investigación titulada: "Desempeño Laboral y Bienestar Psicológico de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2023", se informa que se **AUTORIZA** su solicitud; a fin que pueda elaborar su proyecto de investigación, para lo cual se le dará las facilidades en coordinación con las áreas correspondientes según se requiera.

Es propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA

Abog. YAMILE BRIYITH KOARTE CESPEDES
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 6. Cálculo del coeficiente de validación de contenido

Validez del instrumento bienestar psicológico

Dimensión	ítem	Jueces			S	Mx	CVCj	Pj	CVCtc
		Juez 1	Juez 2	Juez 3					
Autoaceptación	1	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	2	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	3	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	4	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	5	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	6	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	7	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
Relaciones positivas	8	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	9	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	10	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	11	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	12	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	13	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	14	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
Autonomía	15	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	16	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	17	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	18	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	19	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963

Dominio del entorno	20	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	21	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	22	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	23	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	24	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	25	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	26	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
Propósitos de la vida	27	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	28	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	29	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	30	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	31	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	32	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	33	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	34	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
Crecimiento personal	35	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	36	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	37	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	38	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
	39	3	3	3	9	3	1	0.037	0.962963
CVC									0.962963

Validez del instrumento desempeño laboral

Dimensión	ítem	Jueces			S	Mx	CVCj	Pj	CVCtc
		Juez 1	Juez 2	Juez 3					
Desempeño de tareas	1	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	2	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	3	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	4	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	5	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	6	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	7	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	8	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	9	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
Desempeño contextual	10	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	11	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	12	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	13	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	14	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	15	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	16	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	17	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	18	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	19	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963

Desempeño organizacional	20	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	21	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	22	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	23	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	24	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	25	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	26	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	27	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
	28	3	3	3	9	3	1	0.037	0.963
CVC									0.963

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	28

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	16,80	131,956	,873	,946
Preg2	17,30	138,011	,877	,947
Preg3	17,00	129,778	,911	,945
Preg4	16,70	147,789	,288	,953
Preg5	17,10	139,878	,758	,948
Preg6	17,10	146,544	,487	,951
Preg7	16,40	143,600	,783	,949
Preg8	17,00	136,444	,820	,947
Preg9	16,70	126,678	,879	,946
Preg10	17,00	138,000	,735	,948
Preg11	17,20	139,511	,772	,948
Preg12	16,60	141,822	,599	,950
Preg13	16,90	134,989	,799	,947
Preg14	16,40	142,711	,604	,950
Preg15	16,60	150,489	,077	,957
Preg16	16,90	137,878	,777	,948
Preg17	17,30	138,011	,877	,947

Preg18	16,80	133,067	,821	,947
Preg19	16,80	143,067	,526	,951
Preg20	16,50	140,278	,472	,953
Preg21	16,90	138,989	,714	,948
Preg22	16,80	131,956	,873	,946
Preg23	17,30	138,011	,877	,947
Preg24	17,00	129,778	,911	,945
Preg25	16,70	147,789	,288	,953
Preg26	17,10	139,878	,758	,948
Preg27	17,10	146,544	,487	,951
Preg28	16,40	143,600	,783	,949

Bienestar psicológico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	39

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
BP1	137,70	235,344	-,162	,721
BP2	139,00	213,778	,395	,686
BP3	137,20	263,956	-,665	,756
BP4	138,60	206,933	,386	,683
BP5	139,20	216,844	,387	,689
BP6	137,20	206,178	,476	,678
BP7	136,20	240,178	-,423	,720
BP8	138,50	196,056	,625	,663
BP9	138,50	194,500	,633	,662
BP10	137,80	218,178	,344	,691
BP11	137,30	246,456	-,439	,732
BP12	136,90	213,878	,297	,691
BP13	137,00	214,000	,389	,687
BP14	136,90	219,656	,478	,690
BP15	137,40	226,044	,037	,708
BP16	136,80	225,511	,051	,707
BP17	138,90	224,100	,130	,701
BP18	137,00	239,556	-,319	,721
BP19	137,30	196,678	,617	,664

BP20	138,10	219,433	,152	,701
BP21	139,70	215,344	,609	,684
BP22	139,00	207,111	,542	,676
BP23	140,00	225,333	,281	,698
BP24	137,10	219,433	,133	,703
BP25	139,50	205,611	,640	,673
BP26	137,80	254,178	-,514	,745
BP27	139,00	192,444	,844	,652
BP28	137,00	238,444	-,407	,717
BP29	139,00	214,222	,419	,686
BP30	138,90	199,656	,702	,664
BP31	137,10	215,211	,491	,685
BP32	136,60	219,822	,225	,696
BP33	138,90	201,433	,655	,668
BP34	138,00	218,667	,178	,699
BP35	137,00	217,556	,320	,691
BP36	138,40	222,933	,116	,703
BP37	136,60	242,933	-,500	,724
BP38	136,50	241,167	-,558	,720
BP39	137,40	215,822	,249	,694

Anexo 8. Juicio de expertos

UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Huancayo, 31 mayo 2023

Estimado (a) señor (a): LUIS SIMBRON FLORES.....

Por medio del presente solicito su valiosa colaboración en la revisión del Instrumento de Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual tiene como objeto obtener la validación de los cuestionarios.

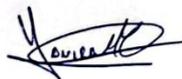
Recurso a usted debido a sus años de instrucción y de experiencia en la materia, los cuales aportarían una eficaz y completa información- para la culminación exitosa del presente trabajo de investigación.

Sin más agradezco su valioso aporte y cooperación.

Atentamente,



DNI: 15600034
JUEZ: LUIS SIMBRON FLORES



YANIRA MIRELLA ZELAYA CIRIACO
DNI: 75123275

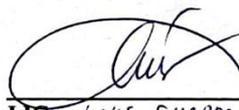
CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO: LUIS SIMBRON FLORES
 TÍTULO PROFESIONAL: LIC. EN PSICOLOGÍA
 ESPECIALIDAD: PSICOLOGÍA CLÍNICA
 AÑOS DE EXPERIENCIA: 28 AÑOS
 INSTITUCION EN LA QUE LABORA: CONSULTORIA PSICOLOGICA PRIVADA
 POST GRADO: DISTURBIOS EN LA COMUNICACION
 OTROS MERITOS: LIC. EN EDUCACION

EN RESUMEN, CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

ACUERDO 1 MEDIANTEMENTE ACUERDO 2 INADECUADO 3

Observaciones: Es clara, objetiva y fácilmente aplicable.

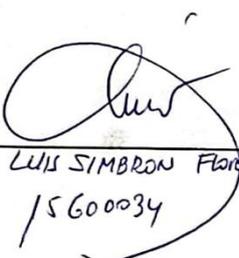

 LIC: LUIS SIMBRON FLORES
 DNI: 15600024

Constancia

JUICIO DE EXPERTO

Quien suscribe Luis SIMBRON Flores, con Documento Nacional de Identidad N° 15600034, hago constar que realicé el Juicio de Experto al Instrumento de TEST DE ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF Y EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL, presentado por la estudiante de la Universidad Continental, Facultad de Humanidades Escuela Académica Profesional De Psicología: Zelaya Ciriaco Yanira Mirella

Huancayo, 31 de mayo 2023


LIC: Luis SIMBRON Flores
DNI: 15600034

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: BIENESTAR PSICOLOGICO

Nº	Ítems	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia I		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
		DIMENSIÓN AUTOACEPTACIÓN							
1	1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento del cómo han resultado las cosas.	✓		✓		✓		
2	2	A menudo me siento solo, porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	✓		✓		✓		
3	3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	✓		✓		✓		
4	4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	✓		✓		✓		
5	5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	✓		✓		✓		
6	6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	✓		✓		✓		
7	7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	✓		✓		✓		
		DIMENSIÓN RELACIONES POSITIVAS	SI	No	SI	No	SI	No	
8	8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	✓		✓		✓		
9	9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	✓		✓		✓		
10	10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	✓		✓		✓		
11	11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	✓		✓		✓		
12	12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	✓		✓		✓		
13	13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	✓		✓		✓		
14	14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	✓		✓		✓		

		DIMENSIÓN AUTONOMÍA			SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
15	15		Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.		✓		✓		✓		✓	
16	16		En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.		✓		✓		✓		✓	
17	17		Me siento bien, cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.		✓		✓		✓		✓	
18	18		Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.		✓		✓		✓		✓	
19	19		Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.		✓		✓		✓		✓	
			DIMENSIÓN DOMINIO DEL ENTORNO									
20	20		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.		✓		✓		✓		✓	
21	21		Tengo confianza en mis opiniones. Incluso si son contrarias al consenso general.		✓		✓		✓		✓	
22	22		Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.		✓		✓		✓		✓	
23	23		Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.		✓		✓		✓		✓	
24	24		En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.		✓		✓		✓		✓	
25	25		En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.		✓		✓		✓		✓	
26	26		No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.		✓		✓		✓		✓	
			DIMENSIÓN PROPÓSITOS DE LA VIDA									
27	27		Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.		✓		✓		✓		✓	
28	28		Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.		✓		✓		✓		✓	
29	29		No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.		✓		✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	DIMENSIONES/ ÍTEMS	Pertinencia I		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
		DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS							
1	1	¿Ud. Toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?	/		/		/		
2	2	¿Ud. Analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?	/		/		/		
3	3	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?	/		/		/		
4	4	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarse?	/		/		/		
5	5	¿Promueve Ud. un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo en equipo?	/		/		/		
6	6	¿Ud. maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo?	/		/		/		
7	7	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?	/		/		/		
8	8	¿Ud. planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?	/		/		/		
9	9	¿Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado?	/		/		/		
		DIMENSIÓN DESEMPEÑO CONTEXTUAL	SI	No	SI	No	SI	No	
10	10	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?	/		/		/		
11	11	¿Se preocupa por la alcanzar sus metas?	/		/		/		
12	12	¿Promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención?	/		/		/		
13	13	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?	/		/		/		
14	14	¿Ud. cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan?	/		/		/		
15	15	¿Ud. se compromete con los reglamentos de su institución?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador SIMBRON FERNANDEZ Luis Alberto

DNI: 1560 0034

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Especialidad del validador: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

La validación se realiza por dos especialidades temáticas y metodológicas

Huancayo, 31 de mayo del 2023


DNI: 1560 0034
JUEZ: SIMBRON FERNANDEZ, LUIS ALBERTO