

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Bienestar psicológico y desempeño laboral en
trabajadores de la Municipalidad Provincial de
Urubamba, 2024**

Ana Patricia Mamani Guzman

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Cusco, 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 : Jorge Rubén Flores Chavez
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 18 de Diciembre de 2024

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

Título:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

Autores:

1. Ana Patricia Mamani Guzman – 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 20 % 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
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): SI NO
- 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,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Dedicatoria

A la vida, por ser la fuerza indomable que me ha impulsado a superar cada obstáculo y a alcanzar cada meta, por las alegrías que han iluminado mi camino y las dificultades que han forjado mi carácter. A las personas que han dejado huellas profundas y enseñanzas valiosas. A cada día vivido por darme la posibilidad de aprender, crecer y ser mejor. A la esencia misma de existir, con sus desafíos y maravillas, por darme la energía y el coraje para llegar hasta aquí.

A mi madre, fuerza de inspiración, por todo el sacrificio y el amor incondicional que me ha brindado siempre. Gracias por enseñarme a perseverar en momentos de dificultad y por ser mi pilar de fortaleza. Este logro es tanto tuyo como mío, ya que, sin tu apoyo constante y tus sabias palabras de aliento, no habría llegado hasta aquí. Tu dedicación y sacrificio son el motor que me ha impulsado a alcanzar mis metas: ¡Con todo mi amor y gratitud, te dedico este trabajo!

A mis queridos hermanos por ser motivo de alegría e inspiración. Gracias por su amor incondicional, su constante apoyo y por estar siempre a mi lado en cada etapa de mi vida. ¡Sin ustedes, este logro no hubiera sido posible!

Agradecimiento

La culminación de esta tesis, titulada *Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024*, no habría sido posible sin el apoyo y la colaboración de muchas personas, a quienes deseo expresar mi más profundo agradecimiento.

A mi casa de estudios, la Universidad Continental, por brindarme la oportunidad de crecer y formarme como profesional. Gracias por el acceso a los recursos necesarios, el apoyo institucional y por fomentar un ambiente académico de excelencia y compromiso.

A mis profesores y mentores, en especial a mi asesor Rubén Jorge Flores Chavez, por su invaluable guía y consejos a lo largo de este proyecto. Su dedicación y sabiduría han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, por su colaboración y disposición para participar en este estudio. Su contribución ha sido esencial para la realización de esta tesis.

Finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a la realización de esta tesis. Su apoyo y confianza han sido vitales para alcanzar este logro.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental. Se contó con la participación de 120 trabajadores municipales. Para la recopilación de datos se usó la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff) y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, al obtenerse mediante la prueba estadística de Rho de Spearman el valor de 0.000, que es un valor menor que el p-valor 0.05. También mediante la misma prueba se halló un coeficiente de correlación de 0.855, el cual demuestra que la intensidad de relación entre ambas variables es de nivel alto. Como conclusión, se establece que mientras mejor sea el bienestar psicológico, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: bienestar psicológico, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between psychological well-being and work performance in workers of the Provincial Municipality of Urubamba, 2024. The focus of the study was quantitative, correlational scope and non-experimental design, it was with the participation of 120 municipal workers; To collect data, the Ryff Psychological Well-being Scale and the job performance questionnaire were used. The results obtained show that there is a relationship between psychological well-being and job performance in workers of the Provincial Municipality of Urubamba - Cusco, when the value of 0.000 was obtained through Spearman's Rho statistical test, which is a value less than the p value. 0.05, also through the same test a correlation coefficient of 0.855 was found, which shows that the intensity of the relationship between both variables is high intensity. In conclusion, the better the psychological well-being, the better the work performance of workers.

Keywords: psychological well-being, job performance, workers

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | viii |
| Índice de tablas | xi |
| Índice de tablas | xiii |
| INTRODUCCIÓN | xiv |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 1 |
| 1.2 Formulación del problema | 4 |
| 1.2.1 Problema general..... | 4 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 5 |
| 1.3 Objetivo de la investigación..... | 5 |
| 1.3.1 Objetivo general..... | 5 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.4 Justificación e importancia..... | 6 |
| 1.5 Hipótesis de la investigación..... | 8 |
| 1.5.1 Hipótesis generales..... | 8 |
| 1.5.2 Hipótesis específicas | 8 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO | 9 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 9 |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales..... | 9 |
| 2.1.2 Antecedentes nacionales..... | 10 |
| 2.1.3 Antecedentes locales | 12 |
| 2.2 Bases teóricas | 12 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA | 29 |
| 3.1 Metodología de investigación | 29 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 29 |
| 3.1.2 Enfoque de investigación | 29 |
| 3.1.3 Población | 30 |
| 3.1.4. Muestra | 30 |
| 3.1.5. Procedimiento de recopilación de datos..... | 31 |
| 3.1.6 Técnica de recopilación de datos | 31 |
| 3.1.7 Instrumentos de medición..... | 31 |
| 3.1.8 Validez y confiabilidad | 33 |
| 3.1.9 Análisis estadístico..... | 35 |
| 3.2 Aspectos éticos | 35 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 37 |
| 4.1 Prueba de Alfa de Cronbach en ambos instrumentos | 37 |
| 4.2 Resultados descriptivos de las variables | 38 |
| 4.3. Contrastación de resultados..... | 42 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 4.4 Discusión de resultados | 50 |
| CONCLUSIONES | 52 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 57 |
| ANEXOS..... | 63 |

Índice de tablas

| | |
|---|-----|
| Tabla 1. Ficha técnica del instrumento de Bienestar Psicológico..... | 32 |
| Tabla 2. Ficha técnica del instrumento de Desempeño Laboral..... | 33 |
| Tabla 3. Validación del instrumento Cuestionario de Bienestar Psicológico..... | 35 |
| Tabla 4. Validación del instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral..... | 35 |
| Tabla 5. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable bienestar psicológico..... | 37 |
| Tabla 6. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral..... | 37 |
| Tabla 7. Nivel de bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 388 |
| Tabla 8. Nivel de las dimensiones de la variable bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 399 |
| Tabla 9. Nivel del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 40 |
| Tabla 10. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 41 |
| Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de <u>bienestar psicológico</u> , desempeño laboral y sus dimensiones..... | 42 |
| Tabla 12. Correlación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 43 |
| Tabla 13. Correlación entre bienestar psicológico y productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 444 |
| Tabla 14. Correlación entre bienestar psicológico y conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 455 |
| Tabla 15. Correlación entre bienestar psicológico y compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 466 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 16. Correlación entre bienestar psicológico y liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 477 |
| Tabla 17. Correlación entre bienestar psicológico y manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024 | 488 |

Índice de figuras

| | |
|---|-----|
| <u>Figura 1. Nivel de bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.....</u> | 388 |
| Figura 2. Nivel del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024..... | 40 |

INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico es un talante de incalculable valor en la vida de los individuos, y su influencia se extiende a diferentes áreas, incluido el ámbito laboral. En el contexto de una municipalidad, donde los trabajadores desempeñan roles esenciales para el funcionamiento de la comunidad, comprender el vínculo entre el bienestar derivado de la psicología y el desempeño laboral es de vital importancia. El bienestar psicológico tiene que ver con el estado psicológico y afectivo de un individuo, abarcando aspectos como la satisfacción personal, la autonomía, las relaciones interpersonales saludables y la capacidad de afrontar el estrés. Diversas investigaciones han demostrado consistentemente la existencia de un vínculo estrecho entre el bienestar de carácter psicológico de los trabajadores y su productividad, satisfacción con su trabajo y compromiso organizacional.

La incidencia del bienestar psicológico en lo que corresponde al desempeño laboral es innegable. Cuando los trabajadores de una municipalidad experimentan un grado adecuado de bienestar psicológico, tienden a ser más resilientes ante los desafíos laborales y a mantener una actitud positiva. Esto se traduce en una mayor productividad, ya que un estado mental equilibrado favorece la concentración, la creatividad y la toma de decisiones acertadas. Además, los empleados con un bienestar psicológico sólido suelen tener una menor tasa de ausentismo y una mayor disposición para colaborar con sus colegas, lo que mejora la eficiencia de los procedimientos y fortalece el ambiente de trabajo en la municipalidad.

Las condiciones laborales en una municipalidad pueden ser diversas y, en ocasiones, demandantes. El volumen de trabajo, la exigencia para cumplir con los tiempos establecidos y la interacción con diferentes sectores de la comunidad pueden generar estrés y agotamiento en los trabajadores. Es aquí donde el bienestar psicológico juega un

papel crucial. Cuando se implementan estrategias que fomentan el autocuidado y se promueve un entorno que valora la salud mental, los empleados pueden afrontar de forma más efectiva cada desafío laboral. Programas de apoyo psicológico, flexibilidad en las jornadas laborales y la promoción de la comunicación abierta son ejemplos de prácticas que contribuyen a la mejora del bienestar psicológico de cada uno los miembros y empleados en una municipalidad.

No solo el bienestar psicológico posee repercusión en el desempeño laboral, también existe una relación recíproca. Un ambiente laboral positivo y satisfactorio contribuye significativamente al bienestar mental de los colaboradores. Cuando se sienten valorados, respetados y reconocidos por sus aportes, es más probable que los trabajadores experimenten niveles más altos de satisfacción laboral y, por ende, un mayor bienestar psicológico. En este sentido, los líderes y gestores en una municipalidad desempeñan un papel vital al crear un entorno que promueva la colaboración, el avance individual y profesional, y el incentivo para una moderación equilibrada entre la vida personal y el trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

El vínculo existente entre lo que es bienestar en el aspecto psicológico y la variable desempeño laboral es un tema crucial en la psicología de los organismos y corporaciones y el ámbito de la administración y administración de capital humano. Numerosos estudios han demostrado que existe una asociación significativa que se da en el bienestar psicológico de los miembros de un grupo organizado y su forma de desempeñarse en el lugar de trabajo (Bakker y Demerouti, 2007).

El bienestar psicológico tiene que ver con el estado general de un individuo en términos de su salud mental y emocional. Implica sentirse satisfecho con la vida, tener una proporción entre los recursos y las demandas y experimentar emociones positivas con regularidad. Cuando los miembros de un equipo de trabajo vivencian un grado elevado de bienestar psicológico, lo más lógico es que experimenten motivación, compromiso y satisfacción en su trabajo (Judge et al. 2002).

A nivel mundial, la investigación de Rodríguez et al. (2018), que se realizó en España, halló que aquellos participantes que tenían un mayor bienestar psicológico, también tenían un mejor desempeño laboral en términos de productividad, satisfacción laboral y absentismo. Del mismo modo, otro estudio desarrollado por Choi y Shin (2018), en Estados Unidos, encontró que las personas examinadas que tenían un mayor grado de bienestar psicológico, tenían más probabilidad de ser promovidos en su trabajo.

A nivel continental se tiene el estudio realizado por Agudelo y Castaño (2021), quienes realizaron un estudio que trataba el bienestar psicológico de personas que trabajaban en época de pandemia. En este trabajo se resalta lo importante que es el

bienestar psicológico para desarrollar un buen desempeño laboral. Si los trabajadores no gozan de una buena condición psicológica, muestran muchas dificultades no solo en su vida laboral, sino también familiar y emocional.

A nivel nacional se han desarrollado varias investigaciones sobre el vínculo del bienestar psicológico y la variable desempeño laboral. Un estudio realizado por Sánchez (2018) encontró que los partícipes que tienen un mayor grado de bienestar psicológico, manifiestan un mejor desempeño laboral en términos de productividad, satisfacción laboral y absentismo. En otro estudio, realizado por Gutiérrez-Gutiérrez (2019), se halló que los empleados que cuentan con un mejor grado de bienestar psicológico, cuentan con una mayor probabilidad de ser promovidos en su trabajo. Se toma mucho en cuenta el bienestar psicológico como parte de su desarrollo laboral y profesional.

Estos trabajos evidencian que el bienestar psicológico es un aspecto fundamental que puede contribuir al éxito laboral. Las organizaciones que muestran preocupación por el bienestar psicológico de cada colaborador pueden esperar obtener una serie de beneficios, como una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de talentos. También esto les permite alcanzar con mayor facilidad sus objetivos institucionales.

A nivel local, se generan diversos problemas en la Municipalidad Provincial de Urubamba, especialmente en lo relacionado con el bienestar psicológico de sus miembros. Acorde al estudio desarrollado por Álvarez y Herrera (2019), se identificaron múltiples deficiencias entre los trabajadores municipales, particularmente al analizar la administración del capital humano. Dicho estudio evidenció la falta de estrategias efectivas para cultivar e incentivar un ambiente laboral saludable, lo que afecta directamente la motivación y el rendimiento de los empleados. Estas carencias en el bienestar psicológico contribuyen a la disminución de la productividad y generan un

ambiente laboral poco propicio para el progreso individual y profesional de los trabajadores, lo que a su vez repercute en la eficiencia general de la institución.

Los problemas que están generándose dentro de la municipalidad, están teniendo un impacto inadecuado significativo en su desempeño laboral, lo cual repercute en el funcionamiento general de la organización. En primer lugar, los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad experimentan altos niveles de estrés, ansiedad o agotamiento por las responsabilidades y exigencias laborales (Alvarez y Herrera, 2019), desconociéndose que muchos de los trabajadores carecen de bienestar psicológico, lo cual provoca dificultades para concentrarse y mantener niveles de productividad consistentes y continuos. La distracción y la falta de atención resultante lleva a cometer errores en el trabajo y en el cumplimiento de sus funciones, retrasando la finalización de tareas y generando disminución en la eficiencia de los servicios proporcionados a la sociedad en general.

Además, la insatisfacción laboral causada por carencia de bienestar psicológico genera desinterés y bajo compromiso laboral en la municipalidad. Esto se manifiesta a través en una menor iniciativa para asumir responsabilidades adicionales, menor colaboración con los compañeros de trabajo y menos interés en la mejora de los procedimientos y procesos. Los colaboradores que se sienten descontentos, muestran actitudes negativas hacia los supervisores y la dirección, lo que afecta la cohesión del equipo y la comunicación dentro de la municipalidad.

La carencia de bienestar psicológico también está ligado a un aumento en la tasa de ausentismo y la rotación de personal, el cual se da de forma continua en la municipalidad; los trabajadores que enfrentan altos niveles de estrés y agotamiento están propensos a pedir permisos o enfermarse continuamente y a buscar oportunidades

laborales alternas. Esto resulta una pérdida considerable para la municipalidad, lo que a su vez afecta la continuidad de los proyectos y su eficacia operativa.

Los problemas sobre desempeño laboral se manifiestan de forma individual como grupal. A nivel individual, los trabajadores experimentan una caída en la satisfacción laboral, aumento de los indicadores de estrés, desmotivación y pérdida de autoestima, lo que lleva a un mayor ausentismo y rotación de personal. A nivel organizacional, un bajo rendimiento se traduce en un decrecimiento de las tasas de producción, baja calidad del servicio y un deterioro de la cultura organizacional. Además, existe un incremento de los costos asociados a la supervisión y formación adicional, así como afecta negativamente la moral del equipo y la buena reputación de la municipalidad.

Los problemas generados por falta de bienestar psicológico en los empleados de la municipalidad son múltiples y abarcan desde el bajo desempeño y productividad hasta la desmotivación, el conflicto interno y la rotación de personal. Es esencial para la municipalidad reconocer la relevancia de abordar el bienestar psicológico de sus integrantes por medio de estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, la gestión efectiva del estrés y la provisión de recursos de apoyo emocional.

Si el problema que enfrentan los trabajadores de la municipalidad sobre su falta de bienestar laboral por las altas responsabilidades que deben cumplir no se analiza y más aún no se le da la debida importancia, no solo afecta su desempeño laboral, sino también afecta directamente a la municipalidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

1.4 Justificación e importancia

1.4.1 Conveniencia

Los problemas generados por la ausencia de bienestar psicológico y lo que se conoce como el desempeño laboral se han ido desarrollando de forma alarmante debido a las diferentes actividades y responsabilidades que tienen los trabajadores de la municipalidad, lo cual es necesario estudiarlo porque a futuro si no se promueve el bienestar de los trabajadores, pueden desencadenarse problemas que no solo afecten su desempeño laboral, sino su salud.

1.4.2 Relevancia social

Los resultados conseguidos no solo servirán como información valiosa para la municipalidad, también se proyectarán al ámbito social, debido a que los servidores municipales tienen una relación directa con la población; por eso el presente trabajo tiene una proyección y relevancia social.

1.4.3 Implicancias prácticas

Esta investigación brinda información sobre el bienestar de los trabajadores municipales; a partir de ello, los agentes involucrados, o los interesados, puedan tomar medidas de prevención sobre el problema de la falta de bienestar psicológico y cómo este afecta el desempeño laboral. Se deben tomar decisiones que permitan una mejora del fenómeno estudiado, que se manifiesta en la municipalidad.

1.4.4 Valor teórico

Al profundizar en la comprensión de cómo las variables psicológicas influyen en el desempeño laboral, se reafirman teorías que expliquen los procesos cognitivos, emocionales y conductuales en el contexto laboral. Este conocimiento teórico no solo contribuye a la base conceptual de la Psicología, sino que también brinda una base robusta para la ejecución de estrategias concretas destinadas a la mejora del bienestar psicológico de cada colaborador y, por consiguiente, de lo que se conoce como su rendimiento laboral.

1.4.5 Utilidad metodológica

Al abordar este tema, se exploraron y validaron escalas de medición específicas para medir y cuantificar el bienestar psicológico en el contexto profesional y de labores, así como también identificar los indicadores objetivos y subjetivos del desempeño laboral. Además, la investigación en esta área ofrece la posibilidad de utilizar métodos cuantitativos, permitiendo una comprensión que sea más profunda en referencia a la interacción entre el bienestar psicológico y la variable desempeño laboral.

1.4.6 Motivaciones como investigadora

Después de haber tenido una dura experiencia por la pandemia del COVID-19, lo que potenció el requerimiento y el imperativo de introducir en las diversas organizaciones el trabajo remoto, el retorno a la presencialidad ha generado que muchas tareas retrasadas en la Municipalidad Provincial de Urubamba sean desarrolladas lo más antes posible. Esto genera una mayor exigencia en los trabajadores, quienes en tiempo de pandemia atravesaron situaciones difíciles que dejaron “huellas emocionales”, las cuales combinadas con las exigencias laborales perjudicaron su bienestar y afectaron directamente su trabajo. Por esta razón, se necesita hacer un estudio que explique cómo se encuentran los trabajadores psicológicamente y cómo esto afecta su trabajo.

1.5 Hipótesis de la investigación

1.5.1 Hipótesis generales

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Existe relación entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Existe relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Existe relación entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Martínez et al. (2023) desarrollaron un estudio relativo al bienestar psicológico en individuos que son parte vulnerable en una institución, que tuvo como propósito describir si existe bienestar psicológico en estas personas. Dicho trabajo es de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. Se tuvo la colaboración de 97 trabajadores de la institución. Sobre los resultados, con relación a los varones, el bienestar global es predominantemente en relación a esta variable, a diferencia de las mujeres, que se manifiesta en mayor proporción. En la conclusión más importante, se presentaron resultados inadecuados con relación a su resultado final. En el bienestar subjetivo de los varones, se tiene una percepción del bienestar psicológico subjetivo mayormente bajo.

Jaramillo y Guevara (2022) desarrollaron un estudio titulado sobre cómo se vincula el bienestar psicológico con la forma en que funciona la familiar de los empleados de EERSA, que se propuso realizar un análisis del vínculo del bienestar psicológico con lo que se conoce como el funcionamiento familiar de colaboradores. El análisis fue cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional. Se consideró como muestra a 116 colaboradores. En los resultados se muestra que el 52,6 % de los participantes reflejan un bienestar psicológico de intensidad moderada; sobre la variable funcionamiento familiar, el 32,1 % son familias funcionales. Se concluye que mientras mejor bienestar psicológico se muestre, mejor será el funcionamiento familiar.

Mendoza y Reyna (2022) desarrollaron un estudio en relación al bienestar psicológico en empleados y si este afecta en la calidad del servicio; tuvo como objetivo

realizar un análisis teórico y documental en relación a la incidencia del bienestar psicológico en la eficiencia del servicio; por esta razón, el trabajo es de alcance descriptivo, no experimental y de análisis teórico. A partir de los resultados conseguidos, se tiene que los niveles de exigencia son altos, lo cual genera tensión y fatiga, a medida que aumenta la demanda en las tareas de los trabajadores. Esta situación lleva a la fatiga crónica. En cuanto a la conclusión más importante, se demuestra la importancia de la salud a nivel psicológico de los empleados sobre la calidad del servicio que brindan, así como en la calidad y ambiente en el lugar de trabajo.

Saldaña et al. (2020) llevaron a efecto una investigación en relación con el bienestar psicológico, factores psicosociales y estrés en los colaboradores de organizaciones del Gobierno de Jalisco (México), cuyo propósito fue hacer un análisis del vínculo entre el bienestar psicológico, el estrés y los factores de riesgo en los empleados. Dicha investigación fue transversal, se aplicaron varios cuestionarios. Sobre los resultados obtenidos, el bienestar se vincula en sentido inverso con los factores de riesgo y también con el estrés. Los factores como claridad, relaciones sociales, liderazgo y laborales son asociaciones que reducen el estrés y mantienen un bienestar de los colaboradores.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Dávila y Nuñez (2022) trabajaron en un estudio relacionado con el bienestar psicológico y cómo este se vincula con la variable desempeño laboral en colaboradores de una institución, cuyo propósito fue identificar si se da algún tipo de asociación entre las variables referidas. El trabajo responde al enfoque cuantitativo. Se trabajó con el método hipotético-deductivo. La muestra fue integrada por 200 colaboradores. Luego de obtener los resultados más relevantes, se demostró que existe un vínculo entre ambas

variables cuyo valor registró 0.356. Entre sus conclusiones más resaltantes: Mientras mejora el bienestar psicológico, se produce una mejora considerable en el desempeño laboral.

García y Gastelo (2021) desarrollaron un estudio concerniente al bienestar psicológico y lo que se conoce como el desempeño laboral en los integrantes de una organización textil. El propósito fue identificar el vínculo entre dichas variables. El trabajo fue de tipo básico, corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. Se tuvo la participación de 69 empleados. Sobre la base de los hallazgos, se tiene que el bienestar psicológico de los partícipes se encuentra en un grado bajo con un 58 %. Se tiene que el valor de Rho de Spearman fue equivalente a 0.588, lo que evidencia que hay una asociación positiva y significativa de grado moderado. La conclusión más importante fue la siguiente: Cuanto más alto se muestre el bienestar psicológico, mayor será el buen desempeño laboral.

Rioja (2021) desarrolló un estudio sobre el bienestar psicológico y cómo este se vincula con el desempeño laboral en colaboradores, cuyo propósito fue identificar si se da un vínculo entre el desempeño laboral y el bienestar psicológico en este conjunto de colaboradores. El trabajo fue de tipo básico, con diseño no experimental. Se obtuvo la participación de 83 colaboradores. Los resultados mostraron que se da un vínculo entre ambas variables al obtenerse el valor de 0.611. Su conclusión final: Mientras el desempeño laboral aumenta, también se tendrá un mayor bienestar psicológico.

Hernández (2020) desarrolló un estudio sobre del estrés laboral y lo que se identifica como el bienestar psicológico en participantes, que buscó establecer la vinculación entre el bienestar psicológico y el estrés en participantes. El estudio tuvo fundamento en un diseño correlacional. Se trabajó con el diseño no experimental. Se tuvo la colaboración de 300 trabajadores. En los resultados, se tuvo una relación indirecta baja

con un valor de $r = -0.264$ entre ambas variables. Con respecto a sus conclusiones: Mientras se tenga un mayor bienestar a nivel psicológico, habrá niveles de estrés laboral más bajos.

Choque (2019) elaboró un estudio sobre bienestar psicológico y cómo este guarda vínculo con el desempeño laboral en Arequipa. Su finalidad consistió en identificar la asociación entre las variables mencionadas. El presente responde al enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental transversal. El conjunto poblacional tuvo 88 trabajadores. Sobre la base de los resultados, se comprobó la presencia de un vínculo entre las variables en cuestión, al obtenerse los valores de 0.256 y 0.016. La conclusión final: Mientras mejor sea el bienestar psicológico de los participantes, más apropiado será su desempeño en el trabajo.

2.1.3 Antecedentes locales

Valverde (2022) llevó a cabo un estudio sobre riesgos psicosociales y cómo estos pueden relacionarse con el bienestar psicológico en colaboradores en supermercados. Su objetivo fue establecer el vínculo entre los riesgos psicosociales y lo que es la variable bienestar psicológico en colaboradores. Fue cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Se identificó una asociación negativa denominada como significativa entre la exposición y el llamado riesgo psicosocial y bienestar psicológico ($Rho = -0.311$, $p < 0.05$). Se tiene un vínculo inverso entre las dos variables referidas, en los colaboradores del supermercado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bienestar psicológico

Se trata de un constructo fundamental en la Psicología que engloba la evaluación y promoción del estado óptimo de funcionamiento psicológico de un individuo. Ryff y

Singer (2008) conceptualizan al bienestar psicológico como aquella forma subjetiva de percibir la vida satisfactoria y significativa, incorporando dimensiones como el autodesarrollo, la gestión adecuada de las emociones, la aceptación de sí mismo y la autorrealización. Según la conocida Teoría que involucra la Autodeterminación, de Deci y Ryan (2000), el bienestar psicológico surge cuando las necesidades fundamentales de competencia, autonomía y relaciones sociales están satisfechas.

El modelo PERMA propuesto por Seligman (2011) amplía la comprensión del bienestar psicológico al identificar cinco elementos claves: compromiso, emociones positivas, relaciones interpersonales significativas, sentido de logro y significado en la vida. Estos elementos interactúan de forma complicada para influir en la experiencia subjetiva de bienestar. Además, la Teoría del Flujo de Csikszentmihalyi (1990) destaca la importancia de la implicación en actividades desafiantes, pero alcanzables para fomentar lo que es la satisfacción y el bienestar psicológico.

La búsqueda del bienestar psicológico es un objetivo intrínseco a la condición humana y ha llevado al desarrollo de enfoques terapéuticos como la psicología positiva. No obstante, es de gran importancia reconocer que el bienestar psicológico no implica la inexistencia total de dificultades o emociones negativas. En cambio, se refiere a la capacidad de lidiar con los desafíos de manera adaptativa y mantener un equilibrio general de plenitud en la vida. El bienestar psicológico abarca múltiples dimensiones y teorías que resaltan la importancia de la autorrealización, las emociones buenas, los vínculos significativos y la búsqueda de significado para lograr un estado óptimo de funcionamiento psicológico.

2.2.2 Teoría del Bienestar Psicológico, de Maslow

Una teoría fundamental en el campo del bienestar psicológico es la Teoría del Autocuidado de Maslow, que se basa en los niveles de necesidades propuesta por Abraham Maslow en su obra *Motivation and Personality* (1954). El autor postuló que los individuos poseen necesidades jerárquicas que tienen que satisfacer para llegar a su máximo potencial y bienestar. Estas necesidades se organizan en una pirámide, desde las necesidades más simples hasta las más complejas. Entre las primeras se encuentran las necesidades seguridad y de naturaleza fisiológica, seguidas de la necesidad de vinculación social y pertenencia, luego las necesidades de estima y reconocimiento, y, finalmente, las necesidades conocidas como las de autorrealización y autoactualización.

La teoría de Maslow se sostiene en que el modo en que las necesidades básicas son satisfechas, los sujetos buscan la satisfacción de necesidades más ambiciosas que están vinculadas con la autorrealización y crecimiento personal. Al lograr un equilibrio en todas estas necesidades, las personas pueden experimentar un estado de bienestar psicológico óptimo. Maslow enfatizó que el proceso de autocuidado y autorrealización es una búsqueda constante que incentiva a los individuos a crecer, aprender y lograr su más alto potencial.

Aunque la teoría de Maslow ha sido cuestionada y revisada a lo largo de los años, su enfoque en la búsqueda de la autorrealización y el autodescubrimiento sigue siendo relevante en la comprensión del bienestar psicológico. La teoría manifiesta un marco para entender cómo los individuos pueden encontrar un sentido de propósito y satisfacción en sus vidas a través de la atención a sus necesidades básicas y su desarrollo personal. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que la experiencia del bienestar psicológico es multifacética y está incidida por una diversidad de factores individuales y contextuales (Maslow, 1954).

El bienestar psicológico es una definición central en la psicología positiva, una rama que se enfoca en impulsar el florecimiento humano y el rendimiento óptimo. Una de las teorías más destacadas, es la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 2010), que explica que el bienestar surge cuando la necesidad psicológica básica de autonomía, relación y competencia están satisfechas. Según esta perspectiva, cuando las personas tienen el control sobre sus acciones (autonomía), se sienten competentes en sus actividades y relaciones (competencia), y tienen conexiones significativas con otros (relación), entonces, experimentan un mayor bienestar.

Otra teoría relevante es el Modelo PERMA, de Seligman (2012), que identifica cinco (5) elementos importantes para el bienestar: compromiso, emociones positivas, relaciones significativas, logro y significado. Según este enfoque, el bienestar no solo se trata de sentirse bien emocionalmente, sino también de comprometerse en actividades gratificantes, cultivar relaciones significativas, encontrar un propósito en la vida y alcanzar metas importantes. Esta teoría destaca la importancia de una vida plena y satisfactoria que llega más allá de la ausencia de malestar.

La Teoría del Bienestar, de Ryff (1989), propone que el bienestar psicológico se compone de seis (6) dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, propósito en la vida, dominio del entorno y crecimiento personal. Según Ryff, estas dimensiones reflejan aspectos importantes de la experiencia humana y contribuyen al sentido de bienestar y realización personal. Esta teoría subraya lo importante del crecimiento personal, la autorrealización.

Estas teorías psicológicas, desde la Teoría de la Autodeterminación (de Deci y Ryan), pasando por el Modelo PERMA (de Seligman), hasta la Teoría del Bienestar (de Ryff), ofrecen diferentes perspectivas sobre qué constituye el bienestar psicológico y cómo se puede promover. Sin embargo, todas convergen en la idea de que el bienestar

surge del satisfacer cada necesidad psicológica fundamental, la participación en actividades gratificantes, la construcción de relaciones significativas y el logro de metas importantes en la vida. Estas teorías complementan un marco sólido para comprender y promover el bienestar psicológico en diferentes contextos y poblaciones.

2.2.3 Bienestar psicológico en los trabajadores

El bienestar psicológico en este conjunto de personas está ligado con el estado general de equilibrio mental y emocional que perciben los individuos en el lugar de labores. Este concepto abarca diversos aspectos, como la satisfacción laboral, la falta de síntomas psicológicos negativos y la presencia de emociones positivas. Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), el bienestar psicológico se particulariza por la autopercepción de una vida significativa, el desarrollo de fortalezas personales y la capacidad de manejar eficazmente los desafíos. En el contexto laboral, esto se comprende en la sensación de competencia, la motivación intrínseca y un sentido de logro, aspectos que contribuyen a la construcción de una identidad laboral positiva (Diener et al., 2003).

La Teoría de la Autodeterminación, de Deci y Ryan (2000), también es relevante para entender el bienestar psicológico en colaboradores. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral y el conocido bienestar se articulan en el hecho de satisfacer tres necesidades psicológicas fundamentales: la competencia, la autonomía y la relación. Cuando los trabajadores sienten que son competentes en sus tareas laborales, tienen la libertad de tomar decisiones y experimentan relaciones positivas en el trabajo. Por ello, es más probable que experimenten un alto grado de bienestar psicológico. Además, la falta de equilibrio entre las necesidades laborales y los recursos disponibles puede dar lugar al agotamiento emocional y a la disminución del bienestar (Bakker y Demerouti, 2007).

Con el fin de impulsar el bienestar psicológico en cada uno de sus colaboradores, las organizaciones deben tomar en cuenta lo importante que es crear un entorno de trabajo que difunda la satisfacción de cada necesidad psicológica básica. Esto implica proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, el fomentar la involucración a la hora de tomar decisiones y cultivar vínculos interpersonales saludables entre los integrantes del equipo (Diener et al., 2018). Al abordar las fuentes de estrés laboral y alentar prácticas de autogestión, las organizaciones pueden contribuir significativamente con el bienestar psicológico de todos sus integrantes, lo que a su vez se reflejará en un aumento de la productividad y el compromiso con el trabajo (Hakanen et al., 2006).

2.2.4 Importancia del bienestar psicológico de los trabajadores

El bienestar psicológico del trabajador es un aspecto importante para promover un contexto laboral lleno de salud y producción. Según Seligman y Csikszentmihalyi (2014), el bienestar psicológico supone la experiencia de sentimientos optimistas y favorables, el compromiso en actividades que generan flujo, relaciones interpersonales, propósito en la vida laboral y sentido de logros. Esta noción se relaciona con la Teoría de la Autodeterminación, planteada por Ryan y Deci (2017), los cuales manifiestan que el satisfacer necesidades denominadas como psicológicas de competencia, autonomía y relación contribuyen al bienestar y a la motivación intrínseca de los individuos en el contexto laboral.

Investigaciones recientes respaldan lo importante del bienestar psicológico en el colaborador de un grupo organizado. Una investigación longitudinal llevada a efecto por Lyubomirsky y Boehm (2018) evidenció que el bienestar psicológico no únicamente se vincula con una satisfacción laboral superior, sino también con un mayor rendimiento en el trabajo y una mayor longevidad laboral. Además, según Sonnentag y Fritz (2015), el bienestar psicológico en el trabajo se relaciona con una mayor capacidad para recuperarse

del estrés laboral, lo que a su vez contribuye favorablemente a la disminución del agotamiento y el aumento de la resiliencia.

La promoción del bienestar psicológico en los trabajadores no solo beneficia a los individuos, sino también a las organizaciones. En concordancia con Avey et al. (2010), el colaborador que experimentan elevados grados de bienestar psicológico muestra un mayor compromiso, una mayor ciudadanía organizacional y un menor ausentismo laboral. Esto conlleva a una optimización en el clima de trabajo y en la satisfacción del colaborador, lo que a su vez impacta positivamente en el rendimiento y el éxito sostenido en la organización.

2.2.5 Dimensiones del bienestar psicológico

2.2.5.1 Autoaceptación

Tiene que ver con el proceso por el cual los individuos reconocen y aceptan sus propias emociones, pensamientos y experiencias en el contexto laboral, promoviendo una actitud positiva hacia sí mismos y hacia su entorno laboral. Este concepto tiene fundamento en la Teoría de la Aceptación y Compromiso (ACT), la cual postula que la aceptación de las experiencias internas, junto con el compromiso hacia los valores personales, conduce a un mayor bienestar psicológico (Hayes et al., 2011). Cuando los trabajadores practican la autoaceptación, están dispuestos a reconocer los aspectos negativos y positivos de sí mismos en el ambiente de trabajo, lo que tiene el potencial de minimizar el estrés en el lugar de labores y así se mejore la resiliencia emocional (Kashdan y Rottenberg, 2010). Este enfoque puede fomentar una mayor satisfacción laboral y una mayor adaptación a los desafíos laborales en constante cambio.

2.2.5.2 Relaciones positivas

Se refieren a la calidad y naturaleza constructiva de las interacciones sociales en el entorno laboral, lo que incluye tanto las relaciones con compañeros de trabajo como con supervisores y clientes. Estas relaciones se consideran esenciales en el bienestar en el trabajo y salud mental, ya que la investigación ha demostrado consistentemente que la conexión social y el apoyo emocional en el lugar de trabajo están asociados con una mayor satisfacción laboral, reducción del estrés y una mayor sensación de pertenencia. Además, la teoría del intercambio social subraya cómo las relaciones positivas en el trabajo pueden crear un ambiente propicio para el apoyo mutuo y la reciprocidad, lo que a su vez puede mejorar el compromiso laboral y el rendimiento. Promover las relaciones positivas en el lugar de trabajo no solo influye en la estabilidad emocional de los empleados, sino que también puede favorecer a un ambiente laboral enriquecedor y a la creación de una cultura organizacional saludable y productiva (Hakanen et al., 2018).

2.2.5.3 Autonomía

Se refiere a la competencia de los individuos para tomar decisiones y tomar un grado de dominio sobre su trabajo y su entorno laboral. Implica sentirse capacitado para ordenar y llevar a cabo tareas laborales de acuerdo con sus propias habilidades y preferencias, lo que está vinculado con una mayor satisfacción laboral y un mejor bienestar psicológico en general. La Teoría de la Autodeterminación destaca la importancia de la autonomía en el contexto del trabajo, argumentando que cuando el trabajador percibe que tienen un sentido de elección y autonomía en su trabajo, están más motivados, comprometidos y experimentan un mayor bienestar. Además, investigaciones recientes han

demostrado que la autonomía en el ámbito laboral está asociada con índices más bajos de agotamiento laboral y estrés, ya que permite a los individuos gestionar de forma efectiva las necesidades laborales y continuar con un equilibrio lleno de buena salud entre la vida privada y familiar, y el trabajo. Fomentar un medio laboral que promueva la autonomía puede, por lo tanto, complementar significativamente a que mejore el bienestar psicológico del trabajador y a la creación de un entorno de trabajo más sano y sostenible (Mäkikangas et al., 2021).

2.2.5.4 Dominio del entorno

El dominio del entorno del bienestar psicológico en los colaboradores hace referencia a la suma de aspectos y elementos contenidos en el entorno laboral, que influyen en el equilibrio afectivo y la salud psicológica de los empleados. Estos elementos pueden incluir el apoyo social de colegas y superiores, la claridad en las expectativas laborales, la autonomía en las decisiones, la carga de trabajo equilibrada y la adecuada gestión de conflictos. Investigaciones recientes respaldan la relevancia de un entorno profesional favorable para el bienestar psicológico de los trabajadores. Asimismo, resaltan cómo el apoyo social en el trabajo puede actuar como un amortiguador del estrés laboral. En conjunto, estos estudios subrayan la relevancia de crear y mantener un entorno laboral que promueva el bienestar psicológico de los colaboradores, lo que a su vez tiene el potencial de contribuir con la productividad y el crecimiento de la organización (Gillet et al., 2019).

2.2.5.5 Propósito en la vida

El contexto del bienestar psicológico en el trabajador, se refiere a la percepción de tener metas significativas y un sentido de dirección en la vida

laboral. Investigaciones contemporáneas destacan la relevancia de este componente para el equilibrio emocional y mental de los trabajadores. El propósito en el trabajo implica la identificación de objetivos laborales que van más allá de las tareas rutinarias y se conectan con valores personales y contribuciones significativas. Cuando los trabajadores sienten que su labor tiene un propósito más grande, experimentan un mayor compromiso y satisfacción laboral. El propósito en el trabajo puede actuar como un factor protector contra el agotamiento laboral y promover una mayor resiliencia psicológica. En resumen, el fin en la vida laboral se erige como un elemento esencial del bienestar psicológico en los trabajadores, influyendo en su motivación, satisfacción y capacidad para enfrentar desafíos laborales (Duffy et al., 2019).

2.2.5.6 Crecimiento personal

Supone la incorporación de nuevas competencias, conocimientos y experiencias a través de la participación laboral. Investigaciones actuales resaltan la importancia de este aspecto para la salud mental y el rendimiento en el trabajo. El crecimiento personal se manifiesta cuando los individuos encuentran significado y aprendizaje en situaciones desafiantes, lo que puede conducir a una mayor resiliencia y adaptación psicológica. Asimismo, sugieren que la adquisición de conocimientos en el trabajo y la obtención de nuevas aptitudes y destrezas están relacionados con un mayor compromiso laboral y una mayor sensación de logro. En conjunto, estas investigaciones destacan cómo el proceso de crecimiento personal en el ámbito laboral contribuye al bienestar psicológico del colaborador al fomentar su capacidad de adaptación, su autoeficacia y su compromiso con las tareas laborales (Tims et al., 2019).

2.2.6 Definición de desempeño laboral

Es un concepto fundamental en la administración que se refiere a la evaluación y medición de las actividades y resultados de los trabajadores en relación con los propósitos organizacionales y las expectativas de rendimiento. Según Robbins y Judge (2018), el desempeño laboral implica el análisis sistemático de cómo los individuos realizan sus tareas asignadas, cumplen con todas sus responsabilidades y aportan al cumplimiento de las metas organizacionales. Esta evaluación podría basarse en indicadores cuantitativos, como la productividad y la eficiencia, así como en aspectos cualitativos como la calidad del trabajo y las competencias demostradas.

La gestión efectiva del desempeño laboral es determinante para el desempeño exitoso de las organizaciones. De acuerdo con Milkovich y Newman (2020), un sistema de administración del desempeño bien diseñado proporciona una estructura para establecer metas claras, brindar retroalimentación continua, identificar áreas de mejora y reconocer los logros de los empleados. A través de este proceso, las empresas pueden promover un ambiente de trabajo orientado al rendimiento y al desarrollo personal, lo que a su vez puede elevar el nivel de satisfacción y motivación de los colaboradores.

En la era contemporánea, el enfoque en el desempeño laboral ha evolucionado hacia una perspectiva más holística e inclusiva. Se examina cada vez más la importancia de considerar no solo los resultados cuantitativos, sino también factores como la contribución al equipo, el adaptarse al cambio y la capacidad de aprender y crecer. Los enfoques modernos de gestión del desempeño tienden a ser menos jerárquicos y más orientados hacia la colaboración y el desarrollo continuo, buscando no solo evaluar el pasado, sino también guiar el futuro desempeño a través de la formación y el apoyo adecuados.

2.2.7 Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral reviste una importancia fundamental en la gestión empresarial, ya que impacta directamente en el rendimiento, la competitividad y el logro de resultados en el largo plazo de una organización. De acuerdo con Robbins y Coulter (2019), el desempeño laboral adecuado conlleva a la consecución de los objetivos organizacionales, asegurando que las tareas y responsabilidades se completen eficazmente. Además, la evaluación del desempeño es fundamental para reconocer oportunidades de mejora y brindar retroalimentación, lo que contribuye a un ciclo de mejora continua en la organización.

La importancia del desempeño laboral también se extiende al desarrollo y la retención del talento humano. Según Dessler (2020), los empleados valoran la oportunidad de crecimiento y el reconocimiento de sus logros. Un sistema de gestión del desempeño efectivo permite establecer metas claras y realistas, lo que motiva a los colaboradores a superarse y a comprometerse con la organización. Esto, a su vez, tiene una incidencia altamente positiva en lo que es la satisfacción laboral y la reducción del cambio de personal, contribuyendo a que todo esté más estable y a la cohesión del equipo.

Desde una perspectiva estratégica, el desempeño laboral influye en la notoriedad de la organización y en su posición en el mercado. De acuerdo con Armstrong y Taylor (2019), un desempeño excepcional puede diferenciar a la empresa de sus competidores, ya que clientes y socios comerciales perciben la calidad de los servicios y servicios. La consecución de resultados sólidos y consistentes refuerza la imagen de la organización como un socio confiable y profesional en su industria, lo que puede traducirse en una ventaja competitiva sostenible.

2.2.8 Dimensiones del desempeño laboral

a) Productividad

Se entiende como la aptitud y eficiencia con la cual el empleado lleva a efecto sus tareas asignadas en el entorno laboral. Según Parker y Wall (2018), esta noción abarca tanto la calidad como cantidad de trabajo realizado, así como la competencia de los empleados para adecuarse a nuevas circunstancias y cumplir con los objetivos organizacionales. Factores como la motivación intrínseca, el apoyo del liderazgo y las condiciones de ambiente de trabajo adecuadas influyen considerablemente en la optimización de la productividad del desempeño laboral. En un mundo laboral en constante evolución, comprender y fomentar esta productividad ha pasado a ser decisivo para el éxito sostenible de las organizaciones y el bienestar general de los trabajadores.

b) Conocimiento

Según Tett y Burnett (2018), se refiere a la comprensión y conciencia que tienen tanto los empleados como sus superiores sobre las habilidades, competencias y logros relacionados con las responsabilidades laborales de cada individuo. Este conocimiento implica evaluar no solo los resultados cuantitativos, sino también las capacidades cualitativas que los trabajadores aportan al entorno laboral. La gestión efectiva de este conocimiento es primordial para el proceso de decidir infamadamente sobre distribución de tareas, desarrollo profesional y reconocimiento de logros, lo que contribuye al empoderamiento y la motivación de los empleados. En un contexto donde la retención de talento y el fomento del crecimiento individual son prioritarios, comprender y aplicar estrategias para

mejorar el conocimiento del desempeño laboral resulta fundamental para el éxito organizacional y el desarrollo personal.

c) Compromiso

Se define como el vínculo afectivo, cognitivo y conductual que el empleado experimenta para con sus tareas laborales y su organización. Según este compromiso se involucra una inversión personal en el trabajo, una correspondencia con los principios, ideales, aspiraciones y metas de la organización, y una disposición a realizar esfuerzos adicionales para lograr resultados superiores. Esta noción implica un estado de energía y dedicación constante, así como una actitud proactiva y positiva hacia las tareas laborales. Dada su influencia en la productividad y el bienestar, comprender y fomentar el compromiso del desempeño laboral se ha tornado en una cuestión de interés crítico para la gestión del talento humano y la optimización de los resultados organizacionales (Bakker y Albrecht, 2018).

d) Liderazgo y trabajo en equipo

Se refieren a la influencia que los líderes ejercen y a la colaboración entre los integrantes del equipo para lograr resultados efectivos. El liderazgo transformacional (que inspira y motiva a los empleados hacia metas comunes), y el liderazgo transaccional (que establece recompensas claras por el rendimiento), son enfoques efectivos para mejorar la productividad y el compromiso. Además, la interacción positiva entre los integrantes del personal, caracterizada por el diálogo abierto y el apoyo mutuo, también contribuye significativamente al rendimiento laboral. La combinación de un liderazgo sólido y dinámico con una colaboración entre los integrantes del equipo conduce a un entorno adecuado para

el logro de metas y el desarrollo continuo, lo que es esencial en la era contemporánea del trabajo (Breevaart et al., 2019).

e) Manejo del estrés

Se refiere a la adopción de estrategias y técnicas para reducir y gestionar eficazmente las tensiones y presiones asociadas al entorno laboral. Este proceso implica el reconocimiento y la evaluación de las fuentes de estrés, así como la implementación de enfoques, tanto individuales como organizacionales, para mitigar sus efectos negativos. La promoción de generar una armonía entre la vida personal y profesional, la búsqueda de un clima organizacional favorable y la provisión de recursos de apoyo son enfoques efectivos para abordar el estrés laboral. Dado su impacto en la salud psicológica, la estabilidad y la eficacia en el trabajo, el manejo del estrés se ha convertido en un área crucial de atención, tanto para los empleados como para las organizaciones modernas (Salleh, 2019).

2.2.9 Teorías del desempeño laboral

La investigación del desempeño laboral ha sido objeto de investigación en psicología organizacional durante décadas, y varias teorías han surgido para explicar sus determinantes. Una de las teorías con mayor impacto es la Teoría de la Motivación-Higiene, de Herzberg (1959); según él, se dan dos conjuntos de factores que tiene repercusión en el desempeño a la hora de trabajar, los factores de motivación y los de higiene.

Según la Teoría de la Motivación-Higiene (de Herzberg), existen dos tipos de aspectos que repercuten en la satisfacción laboral de los empleados. Los factores de motivación, tales como el reconocimiento, los logros y la asunción de responsabilidades, se relacionan directamente con la satisfacción en el trabajo y el incremento en el

rendimiento. Por otro lado, los factores de higiene, como el salario, las condiciones laborales y las políticas organizacionales, tienden a causar insatisfacción cuando no están presentes, aunque su presencia no siempre garantiza la satisfacción.

Los factores motivacionales son aquellos que aumentan la satisfacción y están relacionados con el contenido del trabajo, como el reconocimiento, el logro y las oportunidades de crecimiento personal. Estos factores, según Herzberg, realmente generan motivación a los colaboradores y los hacen sentir con alta satisfacción en su trabajo. Los factores de higiene, que están vinculadas con el salario, el contexto profesional, las condiciones del trabajo y las normativas organizacionales. Aunque estos factores no generan satisfacción en sí mismos, su ausencia puede causar insatisfacción. Así, para que un empleado esté satisfecho, es necesario reducir las causas de insatisfacción mediante una buena gestión de los factores de higiene y, a la vez, potenciar los factores motivacionales que puedan promover una experiencia laboral más positiva y enriquecedora.

Otra teoría importante es la Teoría de la Fijación de Metas, de Locke y Latham (1990), que se centra en el papel de las metas en el desempeño laboral. Según esta teoría, el establecimiento de metas específicas y desafiantes puede motivar a los empleados a alcanzar un mayor desempeño. Las metas claras y difíciles proporcionan un sentido de dirección y enfoque, estimulan el esfuerzo y fomentan la persistencia en la tarea. Además, el procedimiento de establecer metas involucra devolución de información sobre el desempeño y la supervisión del avance, lo que puede mejorar aún más el desempeño laboral.

La Teoría de la Fijación de Metas, de Locke y Latham sostiene que establecer propósitos claros y secundarios son fundamentales para optimizar el rendimiento y la motivación en las personas. Conforme a esta teoría, cuando los logros y aspiraciones son

específicas y retadoras, pero realizables, los individuos están más motivados para cumplirlas en comparación con metas generales o fáciles. Además, es importante que las personas reciban retroalimentación sobre su progreso, lo cual les permite ajustar sus esfuerzos y mejorar continuamente. La participación en el establecimiento de las metas también aumenta el compromiso, ya que los colaboradores sienten un mayor control sobre sus objetivos. Locke y Latham sugieren que trabajar en metas que sean significativas y alineadas con las habilidades personales lleva a un mayor esfuerzo, persistencia y concentración, lo que resulta en un mejor desempeño y una mayor satisfacción personal, luego de alcanzar los objetivos propuestos.

Ambas teorías ofrecen perspectivas complementarias sobre los determinantes del desempeño laboral. Así, la Teoría de la Motivación-Higiene (de Herzberg) sobresale lo importante y trascendente de cubrir y atender las demandas psicológicas y ambientales de los colaboradores con el fin de promover la satisfacción y el desempeño en el trabajo; mientras que la Teoría de la Fijación de Metas (de Locke y Latham) resalta el papel crucial de establecer metas desafiantes y claras para impulsar la motivación y el logro. En conjunto, estas teorías brindan un sólido marco para entender y mejorar el desempeño laboral en diversos contextos organizacionales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo es básico, consiste en obtener conocimientos recientes y comprender los fenómenos sin un objetivo inmediato de aplicación práctica. La investigación permite generar conocimientos propios y contribuir con la producción científica global (De la Cruz, 2018).

El alcance del estudio es correlacional, el cual consiste en determinar la asociación o relación existente entre variables; en otras palabras, busca determinar si la forma de actuar de una variable tiene repercusión en la otra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño es no experimental, de corte transversal, puesto que no se manipuló de alguna manera a las variables, únicamente se contempla un fenómeno, se describe y se analiza el comportamiento de cada variable, sobre la transversalidad. Esta se define como hacer la toma de datos en un solo momento.

3.1.2 Enfoque de investigación

Es de carácter cuantitativo, debido que, para desarrollar el proceso de la verificación de las hipótesis, se recurrirá al uso de procesos de carácter estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.3 Población

Es una agrupación de personas o de objetos que poseen particularidades similares o interactúan en un determinado espacio geográfico; para la presente investigación se trabajó con 220 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

a. Criterios de inclusión

Solo se tuvo en consideración a los trabajadores que voluntariamente desearon participar en el estudio de la municipalidad. También se tomó en cuenta a aquellos que se encuentran laborando con un contrato vigente y que sean trabajadores que ya tienen un determinado tiempo laborando (un año a más).

b. Criterios de exclusión

No se tuvo en consideración a los trabajadores de la municipalidad que voluntariamente no desearon participar. Tampoco se consideró a aquellos que se encontraban con licencia, ni a los trabajadores que recientemente empezaron a laborar (menos de un año).

3.1.4. Muestra

Según lo expuesto por Supo (2014), la muestra hace referencia a la selección que refleja las características del grupo poblacional, diseñada para reflejar de manera precisa sus características generales, proporcionando así una visión integral del conjunto total. En el presente, se optó por un muestreo denominado como no probabilístico por conveniencia, lo que indica que los participantes fueron seleccionados según el criterio del investigador y de acuerdo con las recomendaciones y limitaciones de los procedimientos estadísticos establecidos. El muestreo por conveniencia es usado cuando el acceso a toda la población es complicado, pero esto no desmerece los resultados

obtenidos mediante esta técnica. En total se contó con la intervención de 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

3.1.5. Procedimiento de recopilación de datos

Con el fin de recopilar la información, se usaron dos instrumentos, los cuales fueron administrados a los trabajadores de la municipalidad. Este proceso se realizó previamente pidiendo el permiso a las autoridades correspondientes. Se estableció una fecha específica en la cual se reunió a todos los trabajadores y se les entregó ambas encuestas que fueron llenadas en total anonimato. Ambos instrumentos fueron probados mediante una prueba piloto.

3.1.6 Técnica de recopilación de datos

La técnica seleccionada fue la encuesta, la que consiste en aplicar un cuestionario con ítems que responden a la teoría, dimensiones e indicadores de cada variable. Este proceso se realizó de forma transversal, lo que significa que se hizo en un solo momento, gracias al permiso otorgado por las autoridades competentes. Luego se procedió a ubicar a los trabajadores en sus espacios laborales. Esta acción tomó tres (3) días. La investigadora brindó las facilidades necesarias para que el proceso de recopilación de la información sea dinámico y no genere dificultades a los trabajadores.

3.1.7 Instrumentos de medición

Dos cuestionarios fueron los instrumentos utilizados. Para la variable bienestar psicológico se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff), adaptado y desarrollado por Darío Díaz; Raquel Rodríguez; Amalio Blanco; Bernardo Moreno; Ismael Gallardo; Carmen Valle y Van Dirk (2006). Respecto a la variable desempeño laboral, se usó el cuestionario del mismo nombre, desarrollado por

Grace Rioja Carrión. Estos instrumentos al ser utilizados por otros investigadores, pasaron pruebas de validez y confiabilidad.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de bienestar psicológico

| Ficha del instrumento | |
|--------------------------------|--|
| Denominación | Escala de Bienestar Psicológico de Ryff |
| Autores | Carol Ryff (1995) |
| Adaptación al contexto peruano | Pérez Basilio, Madelinne Ana |
| Objetivo | Medir la percepción sobre bienestar psicológico |
| Administración | Individual |
| Tiempo | 30 minutos |
| Total, de ítems | 35 |
| Validez y confiabilidad | 0.867 (confiable) prueba de Alfa de Cronbach |
| Escalas | Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo |
| Dimensiones | Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. |

Tabla 2*Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral*

| Ficha del instrumento | |
|--|--|
| Denominación | Desempeño laboral |
| Autora: adaptación al contexto peruano | Grace Rioja Carrión realizado en Rioja (2021) |
| Año | 2020 |
| Objetivo | Medir el desempeño laboral de los trabajadores |
| Administración | Individual |
| Tiempo | 30 minutos |
| Total, de ítems | 13 |
| Validez y confiabilidad | 0.866 (confiable) Alfa de Cronbach |
| Escalas | Muy por debajo de lo esperado, debajo de lo esperado, dentro de lo esperado, por encima de lo esperado y muy por encima de lo esperado |
| Dimensiones | Productividad, conocimiento, compromiso, liderazgo y trabajo en equipo y manejo de estrés |

3.1.8 Validez y confiabilidad

Los instrumentos mencionados fueron pasados por pruebas de validez y confiabilidad. La Escala de Bienestar Psicológico fue adaptada y elaborada por Carol Ryff (1995), cuyo contenido fue evaluado con ayuda de pruebas de validez por juicio de expertos y también fue sometido a pruebas de confiabilidad en las cuales su valor de Alfa de Cronbach fue de 0.867. La adaptación realizada en Perú la realizó Madelinne Ana

Pérez Basilio. El instrumento validado por Pérez, se basó en un trabajo de investigación, a partir del cuestionario de Bienestar Psicológico, de Ryff. Esta adaptación se hizo con empleados de una compañía en el distrito de Los Olivos (Lima). Fue aplicado a 390 trabajadores. El proceso de validación se hizo mediante un análisis factorial en el 2017. En los resultados, se comprobó que hay una buena consistencia interna, porque los valores del α de Cronbach fueron equivalentes o mayores a 0,70. Asimismo, se observaron altas correlaciones entre las escalas de las dos adaptaciones en dimensiones como Autoaceptación (0,94); Relaciones Positivas (0,98); Autonomía (0,96); Dominio (0,98); Crecimiento Personal (0,92) y Propósito en la Vida (0,98). Esto sugiere que la adaptación en castellano capta apropiadamente los aspectos de carácter teórico esenciales de cada dimensión. A pesar de ello, el análisis factorial confirmatorio no mostró un ajuste adecuado al modelo teórico inicial, por lo que se elaboró una adaptación abreviada a fin de optimizar las propiedades psicométricas, con valores de α de Cronbach entre 0,84 y 0,70.

En el caso del instrumento de desempeño laboral, este también fue sujeto a juicio de expertos y su nivel de confiabilidad por medio del índice de Alfa de Cronbach es 0.866. La adaptación para el Perú la hizo Grace Rioja Carrión. Para afianzar la validez del cuestionario, se abarcó una muestra de 390 empleados de compañías del ámbito industrial. Con la información obtenida, se puso a evaluación la validez de contenido por intermedio del índice V de Aiken, lo cual permitió confirmar que todos los ítems eran relevantes y no hubo necesidad de eliminar ninguno. Asimismo, se examinó la validez del constructo utilizando la técnica de adecuación muestral, de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), alcanzando un índice de 0,914. Este resultado indica que la prueba es adecuada.

Tabla 3*Validación del instrumento Cuestionario de Bienestar Psicológico*

| Experto | Evaluación |
|---|------------|
| Psi. Carmen Fátima Molero Pérez-Ruibal | Aplicable |
| Psi. Eric J. Reyes Esquivel | Aplicable |
| Psi. Antuanet Farfan Gamarra | Aplicable |

Tabla 4*Validación del instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral*

| Experto | Evaluación |
|---|------------|
| Psi. Carmen Fátima Molero Pérez-Ruibal | Aplicable |
| Psi. Eric J. Reyes Esquivel | Aplicable |
| Psi. Antuanet Farfan Gamarra | Aplicable |

3.1.9 Análisis estadístico

A fin de conseguir la información, los datos adquiridos por medio de la aplicación de ambos instrumentos, fueron almacenados en una hoja de cálculo Excel. Después, esos datos fueron trabajados en el programa estadístico SPSS 25, donde se codificaron y se consiguieron los resultados descriptivos, representados por medio de tablas y figuras. A continuación, se aplicó la prueba de normalidad, la cual determinó si estos datos son o no paramétricos y según los resultados se empleó la prueba de correlación correspondiente para demostrar las hipótesis propuestas.

3.2 Aspectos éticos

Para ejecutar la investigación, se consideró el total anonimato de los trabajadores. Su participación se realizó previo consentimiento informado. Los resultados obtenidos son de interés de la investigadora y fueron manejados previa consulta a los participantes

y de uso exclusivo para los fines de investigación. El actual trabajo ha sido evaluado por el Comité de Ética de la Universidad Continental. A lo largo de su desarrollo, se usaron las citas y referencias bibliográficas, tal como lo establece el formato APA 7.^{ma} edición, para resaltar la originalidad del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Prueba de Alfa de Cronbach en ambos instrumentos

El Alfa de Cronbach es un índice que se encarga de calcular y cuantificar la consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario o test, es decir, qué tan bien los ítems de una escala están relacionados entre sí. Se utiliza para evaluar la fiabilidad de los instrumentos de medición, indicando lo coherente de las respuestas de los participantes. Un valor de alfa alto (generalmente 0.70 o superior) sugiere que los ítems miden de manera consistente el mismo constructo o concepto. Es una herramienta útil para investigadores que desean asegurar que sus mediciones sean precisas y confiables.

Tabla 5

Prueba de Alfa de Cronbach para la variable bienestar psicológico

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,941 | 34 |

Tabla 6

Prueba de Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,934 | 13 |

4.2 Resultados descriptivos de las variables

Variable: Bienestar psicológico

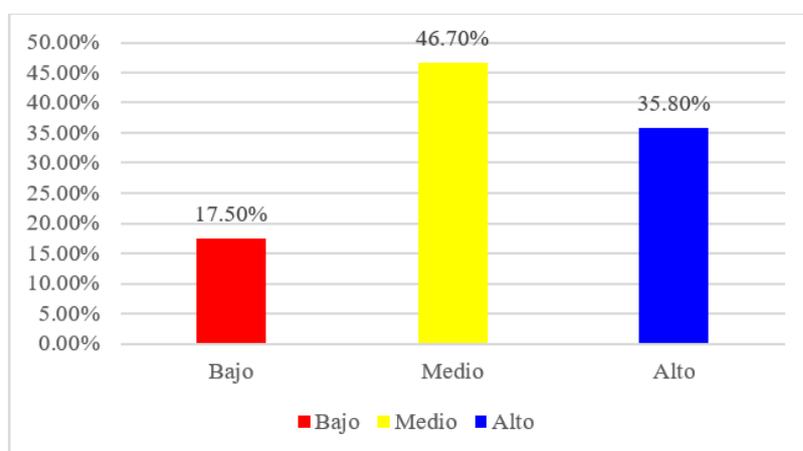
Tabla 7

Nivel de bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| Niveles | f | % |
|---------|-----|-------|
| Bajo | 21 | 17,5 |
| Medio | 56 | 46,7 |
| Alto | 43 | 35,8 |
| Total | 120 | 100,0 |

Figura 1

Nivel de bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.



De acuerdo con los resultados obtenidos, el 46,7 % de los trabajadores considera que el bienestar psicológico es medio, mientras que el 35,8% considera que es alto, y solo el 17,5 % considera que es bajo. Indica que existe un equilibrio general en las dimensiones emocionales, cognitivas y sociales de una persona. No hay signos evidentes de malestar o disfunción significativa; pero tampoco se experimenta un estado de plenitud o

satisfacción óptimos. El bienestar psicológico se encuentra en un punto intermedio, con margen para mejorar y crecer.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de la variable bienestar psicológico en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | Bajo | | Medio | | Alto | |
|----------------------|------|------|-------|------|------|------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Autoaceptación | 25 | 20.8 | 48 | 40 | 47 | 39.2 |
| Relaciones positivas | 15 | 12.5 | 40 | 33.3 | 65 | 54.2 |
| Autonomía | 21 | 17.5 | 52 | 43.3 | 47 | 39.2 |
| Dominio del entorno | 18 | 15 | 62 | 51.7 | 40 | 33.3 |
| Propósito en la vida | 11 | 9.2 | 28 | 23.3 | 81 | 67.5 |
| Crecimiento personal | 72 | 60 | 47 | 39.2 | 1 | 0.8 |

Interpretación

Según los resultados obtenidos, a partir de cada dimensión de la variable bienestar psicológico, se obtiene que el valor más alto en la dimensión autoaceptación se encuentra en la escala de medio con un 40 %, para la dimensión *relaciones positivas*, su valor más alto se encuentra en la escala de alto con un 54,2 %. Con respecto a la dimensión autonomía, su valor más elevado se sitúa en la escala de medio con un 43,3 %. En referencia a la dimensión dominio del entorno, su mayor valor se ubica en la escala de medio con un 51,7 %, sobre la dimensión propósito de la vida, se tiene que el mayor valor se ubica en la escala de alto con un 67,5 % y sobre la dimensión crecimiento personal, se tiene que el mayor valor se ubica en la escala de bajo con un 60 %.

Variable: Desempeño laboral

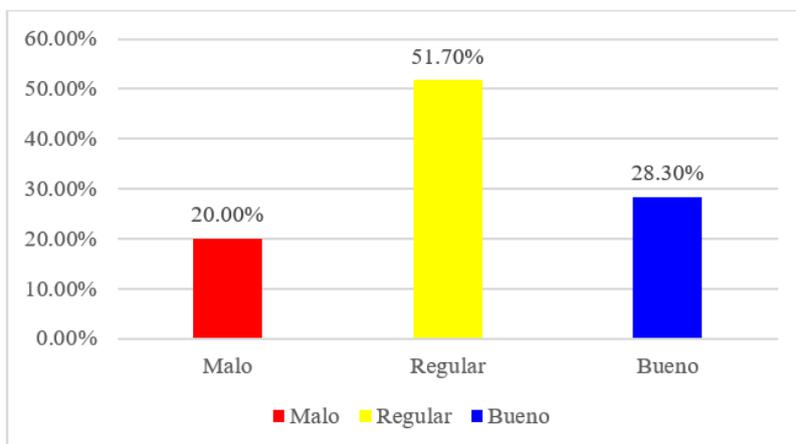
Tabla 9

Nivel del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| Niveles | f | % |
|---------|-----|-------|
| Malo | 24 | 20 |
| Regular | 62 | 51,7 |
| Bueno | 34 | 28,3 |
| Total | 120 | 100,0 |

Figura 2

Nivel del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.



Interpretación

Según los resultados obtenidos, el 51,7 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba considera que su desempeño laboral es regular, mientras que el 28,3 % considera que es bueno y solo el 20 % considera que es malo. Las eficacias en el trabajo se encuentran en un rango aceptable, pero no alcanzan su máximo potencial. Puede sugerir una falta de motivación, habilidades subutilizadas o problemas de manejo o administración del tiempo.

Tabla 10

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | Malo | | Regular | | Bueno | |
|-------------------------------|------|------|---------|------|-------|------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Productividad | 26 | 21.7 | 49 | 40.8 | 45 | 37.5 |
| Conocimiento | 30 | 25 | 49 | 40.8 | 41 | 34.2 |
| Compromiso | 29 | 24.2 | 46 | 38.3 | 45 | 37.5 |
| Liderazgo y trabajo en equipo | 29 | 24.2 | 46 | 38.3 | 45 | 37.5 |
| Manejo de estrés | 22 | 18.3 | 58 | 48.3 | 40 | 33.3 |

Interpretación

Según los resultados conseguidos, de las dimensiones de la variable desempeño laboral, se tiene que el valor más alto en la dimensión productividad se encuentra en la escala de regular con un 40,8 %. En el caso de la dimensión conocimientos, su mayor valor se encuentra en la escala de regular con un 40,8 %. Referente a la dimensión compromiso, su valor más grande se coloca en la escala de regular con un 38,3 %. En el caso de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, su mayor valor se ubica en la escala de regular con 38,8 %. Sobre la dimensión manejo de estrés, se tiene que el mayor valor se ubica en la escala de regular con un 48,3 %.

4.3. Contrastación de resultados

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de bienestar psicológico, desempeño laboral y sus dimensiones.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Autoaceptación | ,252 | 120 | ,000 |
| Relaciones positivas | ,338 | 120 | ,000 |
| Autonomía | ,252 | 120 | ,000 |
| Dominio del entorno | ,274 | 120 | ,000 |
| Propósito en la vida | ,412 | 120 | ,000 |
| Crecimiento personal | ,388 | 120 | ,000 |
| Bienestar psicológico | ,244 | 120 | ,000 |
| Productividad | ,242 | 120 | ,000 |
| Conocimiento | ,224 | 120 | ,000 |
| Compromiso | ,243 | 120 | ,000 |
| Liderazgo y trabajo en equipo | ,251 | 120 | ,000 |
| Manejo de estrés | ,509 | 120 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,265 | 120 | ,000 |

Ho: Los datos provienen de una población con distribución paramétrica.

Hi: Los datos no provienen de una población con distribución paramétrica.

Si $p\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza Ho

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

Prueba de hipótesis

Se desarrolló la prueba de hipótesis del estudio, por lo cual se aplicó el grado de significancia, cuyo resultado es de $\alpha = ,05$, lo que significa que existe 5 % de probabilidad de error. Del mismo modo, se empleó el estadístico Rho de Spearman, con la intención de relacionar las variables que no presentan una distribución paramétrica. En este caso, la regla de decisión para todas las pruebas de hipótesis es la siguiente:

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 12

Correlación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Desempeño laboral |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,855** |
| | Desempeño laboral | ,855** | 1,000 |
| | | .120 | .120 |
| | | ,001 | .001 |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 12 se evidencia que el índice de correlación de Spearman entre las variables es $\rho = 0,855$, acompañado de un p-valor de 0,001, que resulta inferior al nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Esto da lugar a rechazar la hipótesis nula y a aceptar o admitir la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Con base en los resultados, se determina la presencia de una relación estadísticamente significativa y positiva fuerte entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Esto implica que, a medida que mejora el bienestar psicológico de los trabajadores, también se observa un incremento notable en su desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 13

Correlación entre bienestar psicológico y productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Productividad |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,624** |
| | Productividad | ,624** | 1,000 |
| | | . | ,001 |
| | | 120 | 120 |
| | | ,001 | . |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 13 se indica que el índice de correlación de Spearman es $\rho = 0,624$, con un p-valor de 0,001, valor que se encuentra por debajo del nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Esto proporciona el fundamento para desestimar la hipótesis nula y optar por la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Los resultados confirman la presencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre el bienestar psicológico y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Esto significa que un acrecentamiento en el bienestar psicológico está ligado con un incremento en la productividad. Además,

el índice de correlación $\rho = 0,624$ señala que esta relación es positiva y de magnitud moderadamente fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 14

Correlación entre bienestar psicológico y conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Conocimiento |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,776** |
| | Conocimiento | ,779** | 1,000 |
| | | 120 | 120 |
| | | ,001 | . |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 14 se evidencia un índice de correlación de Spearman de $\rho = 0,776$, acompañado de un p-valor de 0,001, el cual es inferior al nivel de significancia ya determinado de $\alpha = 0,05$. Esto implica descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Los resultados permiten establecer la presencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre el bienestar psicológico y el conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Esto implica que un

aumento en el bienestar psicológico está directamente asociado con una mejora proporcional en el nivel de conocimiento de los empleados. Además, el índice de correlación $\rho = 0,776$ indica que esta relación es fuerte y positiva.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre bienestar psicológico y compromiso en trabajadores de la Municipalidad provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 15

Correlación entre bienestar psicológico y compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Compromiso |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,849** |
| | Compromiso | ,849** | 1,000 |
| | | . | ,001 |
| | | 120 | 120 |
| | | ,001 | . |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 15 se presenta un índice de correlación de Spearman de $\rho = 0,849$, con un p-valor de 0,001, que se encuentra por debajo del nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Esto fundamenta la desestimación de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Se concluye que hay una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el bienestar psicológico y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Urubamba en 2024. Este hallazgo señala que conforme mejora el bienestar psicológico, también se incrementa proporcionalmente el compromiso laboral de los empleados. Además, el índice de correlación $\rho = 0,849$ apunta a que esta asociación es fuerte y positiva.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre bienestar psicológico y liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre bienestar psicológico y liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 16

Correlación entre bienestar psicológico y liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Liderazgo y trabajo en equipo |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,609** |
| | Liderazgo y trabajo en equipo | ,609** | 1,000 |
| | | 120 | 120 |
| | | ,001 | . |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 16 se muestra que el índice de correlación de Spearman es $\rho = 0,609$, con un p-valor de 0,001, el cual está por debajo al nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Este resultado conduce al descarte de la hipótesis nula y a la admisión de la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Se concluye la existencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Esto implica que, conforme mejora el bienestar psicológico de los empleados, de igual manera se incrementa proporcionalmente su capacidad de liderazgo y su desempeño en equipo. El índice de correlación $\rho = 0,609$ implica que esta relación es positiva y de magnitud moderada a fuerte.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

Tabla 17

Correlación entre bienestar psicológico y manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.

| | | Bienestar psicológico | Manejo de estrés |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Bienestar psicológico | 1,000 | ,508** |
| | Manejo de estrés | ,508** | 1,000 |
| | | . | ,001 |
| | | 120 | 120 |
| | | ,001 | . |
| | | 120 | 120 |

En la tabla 17 se presenta un índice de correlación de Spearman de $\rho = -0,508$, con un p-valor de 0,001, que se encuentra por debajo del nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Esto permite invalidar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

Paso 3: Conclusión estadística

Se concluye la presencia de una correlación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el manejo del estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Este hallazgo indica que conforme mejora el bienestar psicológico, también mejora la capacidad de los trabajadores para manejar el estrés. Asimismo, el índice de correlación de rho = -0,508 señala una relación significativa, aunque negativa, que señala que el aumento del bienestar psicológico contribuye de manera considerable a una mejor gestión del estrés, siendo esta relación de moderada a fuerte intensidad.

4.4 Discusión de resultados

El análisis estadístico inferencial evidencia una correlación significativa entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba en 2024. Los resultados, con un valor de significancia de 0.001 (inferior al umbral de 0.05), confirman que un mayor bienestar psicológico se traduce en un mejor desempeño laboral. Esto es consistente con hallazgos previos, como el de Rioja (2021), quien reportó un índice de correlación de 0.611, subrayando la influencia del estado afectivo y mental en la eficacia en el trabajo. El bienestar psicológico elevado impulsa la motivación, la satisfacción y la resiliencia, mientras que niveles bajos pueden resultar en ausentismo, falta de concentración y agotamiento, con consecuencias negativas para el rendimiento.

Asimismo, los resultados coinciden con estudios como el de Dávila y Núñez (2022), que identificaron una relación similar con un coeficiente de 0.356. Este vínculo refleja que mejoras en el bienestar psicológico generan un efecto favorable en el rendimiento en el trabajo. Otros estudios, como el de Saldaña et al. (2020), corroboran estas conclusiones al presentar hallazgos descriptivos similares, lo que fortalece la evidencia acumulada. Del mismo modo, Choque (2019) y Hernández (2020) también respaldan la conexión entre un estado mental saludable y un rendimiento más productivo, resaltando además cómo el estrés en el trabajo y el bienestar psicológico interactúan para influir en la calidad del trabajo.

En relación con objetivos específicos, se reconoció una fuerte correlación entre el bienestar psicológico y la productividad (valor de 0.624), coincidiendo con Rioja (2021) y Calcina (2022), quien destacó la relación entre riesgos psicosociales y bienestar con un coeficiente negativo de -0.311. Esta relación sugiere que empleados con mejor salud

mental muestran mayor motivación y eficiencia, incrementando la productividad organizacional.

Otro hallazgo significativo fue la correspondencia entre el bienestar psicológico y el conocimiento (valor de 0.776), lo que refleja la capacidad de los empleados mentalmente saludables para aprender y aplicar nuevas habilidades, como también lo indicaron Martínez et al. (2023). Igualmente, el compromiso laboral mostró una relación estrecha con el bienestar psicológico (valor de 0.849), siendo consistente con estudios de Dávila y Nuñez (2022) y Guevara (2022), quienes enfatizaron cómo el equilibrio mental fomenta la lealtad y la dedicación.

En cuanto a liderazgo y trabajo en equipo, el análisis arrojó una correlación significativa (valor de 0.609), concordando con García y Gastelo (2021) y Mendoza y Reyna (2022). Un entorno laboral que favorece el bienestar mental mejora la confianza y cohesión grupal, resultando en mayor desempeño. Finalmente, respecto al manejo del estrés, se confirmó su asociación con el bienestar psicológico (valor de 0.508), alineándose con Hernández (2020) y Guevara (2022), quienes subrayaron que estrategias eficaces para gestionar el estrés fortalecen la resiliencia y la toma de decisiones bajo presión, reduciendo impactos negativos.

Los hallazgos resaltan la importancia del bienestar psicológico como eje central para optimizar el desempeño laboral, y sugieren la necesidad de políticas organizacionales que promuevan un entorno mentalmente saludable para potenciar el rendimiento y satisfacción del personal.

CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia de una relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad, en el que se resolvió un índice de correlación de Spearman de intensidad alta. Esto quiere decir que el bienestar psicológico puede contribuir a que los trabajadores se sientan más motivados, creativos y productivos.
2. Se comprobó la presencia de una relación entre el bienestar psicológico y la productividad en los trabajadores de una municipalidad, en el cual se halló un índice de correlación de Spearman de intensidad alta. Los trabajadores que se encuentran a gusto consigo mismos y con su trabajo, presentan una mayor predisposición al compromiso y el esfuerzo por alcanzar sus metas.
3. Se demostró la presencia de una relación entre el bienestar psicológico y el conocimiento en los trabajadores de una municipalidad, donde se halló un índice de correlación de Spearman de intensidad alta. El bienestar psicológico puede mejorar la facultad para aprender y el modo de gestionar la información de los trabajadores.
4. Se demostró la existencia de una relación entre el bienestar psicológico y el compromiso en los trabajadores de una municipalidad, en el que se halló un índice de correlación de Spearman de intensidad alta, lo cual apunta a que mientras mayor sea el bienestar psicológico, mayor será igualmente el compromiso de cada trabajador.
5. Se demostró la existencia de una relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad, en el que se reconoció un índice de correlación de Spearman de intensidad alta. Esto indica que mientras mayor sea el bienestar psicológico, mejor será el liderazgo y trabajo en equipo. Así los trabajadores que se encuentran a gusto consigo mismos y con su trabajo estarán más dispuestos a

confiar en sus compañeros, comprender sus perspectivas y comunicarse de manera efectiva.

6. Se demostró la presencia de una relación entre el bienestar psicológico y el manejo del estrés en los trabajadores de una municipalidad, en donde se identificó un índice de correlación de Spearman de intensidad alta. Esto indica que mientras mayor sea el bienestar psicológico, mejor será el manejo del estrés en los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Es fundamental que las autoridades de la municipalidad implementen políticas y programas destinados a impulsar el cuidado de la salud mental y el bienestar de sus integrantes. Esto podría incluir la provisión de recursos para la gestión del estrés, el fomento de un ambiente de trabajo sano, el fomento del diálogo abierto y el soporte emocional, así como la capacitación en habilidades de afrontamiento. Al invertir en el bienestar psicológico de cada trabajador, la municipalidad no solo mejorará el ambiente laboral y la satisfacción de los mismos, sino que además maximizará el rendimiento y la eficacia en el modo en que se proporcionan los servicios a la comunidad.
2. Las autoridades municipales deben implementar estrategias enfocadas en el fomento del bienestar emocional y mental de sus empleados. Esto podría implicar el establecimiento de programas de apoyo psicológico, la promoción de prácticas laborales saludables, la facilitación de espacios para el autocuidado y la gestión del estrés, así como la capacitación en habilidades para afrontar. Al priorizar el bienestar psicológico de los empleados, la municipalidad no solo contribuirá al aumento de la productividad laboral, sino que también cultivará un espacio de labores más saludable y placentero para todos los empleados.
3. Los trabajadores de la municipalidad, deben practicar hábitos que fomenten una buena salud mental, como mantener un balance entre las obligaciones laborales y personales, participar en actividades físicas y recreativas, y buscar apoyo emocional cuando sea necesario. Además, fomentar una comunicación abierta y respetuosa en el equipo puede contribuir a disminuir el estrés y potenciar la cooperación. Recordemos que cuidar de nuestra salud mental no solo mejora nuestra productividad y satisfacción laboral, sino que también fortalece nuestras capacidades para servir eficazmente a nuestra comunidad.

4. Es esencial que las autoridades municipales implementen medidas para promover la salud mental y el equilibrio afectivo de su personal. Se sugiere generar y desarrollar programas que fomenten un espacio laboral armonioso y motivador, el reconocimiento del esfuerzo y la contribución de los trabajadores, así como la instauración de vías de comunicación abierta y transparente. Al invertir en el bienestar psicológico de cada uno de los miembros, la municipalidad no solo fortalecerá su compromiso con la organización y su disposición para contribuir de manera significativa, también mejorará la efectividad y la calidad de los servicios proporcionados a la comunidad.

5. Los trabajadores deben involucrarse activamente en acciones estratégicas que promuevan la estabilidad psicológica y el apoyo mutuo. Participar en programas de bienestar, mantener una comunicación abierta con los supervisores y compañeros, y buscar oportunidades de desarrollo profesional pueden aumentar nuestra satisfacción y sentido de pertenencia. Además, es esencial equilibrar nuestras responsabilidades laborales con actividades que nos apasionen fuera del trabajo, permitiéndonos recargar energías y mantener una actitud positiva. Al priorizar nuestro bienestar psicológico, no solo mejoramos nuestra calidad de vida, sino también nos comprometemos más profundamente con los objetivos y valores de nuestra municipalidad.

6. Los trabajadores de la municipalidad deben priorizar su salud mental y buscar estrategias efectivas para gestionar el estrés. Esto puede implicar la participación en iniciativas y actividades de salud integral ofrecidos por la entidad, la práctica regular de técnicas de relajación y *mindfulness*, así como la búsqueda de apoyo y comunicación abierta con colegas para colaborar de manera óptima en la gestión y solución de problemas. Al cuidar su bienestar psicológico y fortalecer destrezas y capacidades para la gestión de situaciones estresantes, los trabajadores no solo mejorarán su propia salud y

satisfacción laboral, sino también contribuirán positivamente en el rendimiento general y la eficacia del conjunto en el cumplimiento de los compromisos y tareas en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo H., & Castaño M. (2021). *Bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de call center durante la pandemia de COVID-19*. Quito: Universidad Latina.
- Alvarez, H., & Herrera, R. (2019). *Gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Urubamba – 2019*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). *Administración de recursos humanos (16.^a ed.)*. Kogan Page.
- Arriaga, I. (2018). *Bienestar psicológico en jóvenes estudiantes del nivel superior*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Avey J., Luthans F., & Youssef, C. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 430-452.
- Bakker A., & Albrecht S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 4-11.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). El modelo demandas-recursos del trabajo: Estado del arte. *Psicología Gerencial*, 309-328.
- Breevaart K., Bakker A., Demerouti E., & Van den Heuvel, M. (2019). Leader–member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 438-454.
- Calcina, M. (2022). *Riesgos psicosociales y bienestar psicológico en trabajadores de una cadena de supermercados de Cusco, 2021*. Cusco: Universidad Continental.
- Choi, I., & Shin, Y. (2018). La relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral: Un metaanálisis. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 297-322.
- Choque, R. (2019). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la Sociedad Minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa - 2018*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Dávila, C., & Nuñez, D. (2022). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021*. Loreto: Universidad Científica del Perú.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Deci, E., & Ryan, R. (2010). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos (16.^a ed.)*. Pearson Educación.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2018). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 143-156.
- Duffy, R., Dik, B., & Steger, M. (2019). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 65-75.
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos S.A.C., Lima, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- García, T., & Gastelo, L. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de confecciones en Tarapoto contexto covid-19 año 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., Colombat, P., & Kern, P. (2019). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 627-642.
- Gómez, K. (2018). *Bienestar psicológico en trabajadores de área administrativa y producción*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 495-513.

- Hakanen, J., Seppälä, P., & Siltaloppi, M. (2018). Positive and negative spillover between work and home: Relationships with team and family climate and well-being in Finnish healthcare and school professionals. *Journal of Occupational Health Psychology, 207-220*.
- Hayes, S., Strosahl, K., & Wilson, K. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Hernandez, A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Jaramillo, A., & Guevara, M. (2022). *Relación entre bienestar psicológico y funcionamiento familiar en trabajadores de la EERSA*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Modelo de cinco factores de personalidad y satisfacción laboral: Un metaanálisis. *Revista de Psicología Aplicada, 530-541*.
- Kashdan, T., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review, 865-878*.
- Locke, E., & Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. London: Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Lyubomirsky, S., & Boehm, J. (2018). *Human Motives, Happiness, and the Puzzle of Human Agency*. En Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (Eds.). DEF Publishers.
- Mäkikangas, A., Bakker, A., Aunola, K., & Demerouti, E. (2021). Job resources and their relationship with burnout, engagement, and stress: A cross-lagged panel design study. *Journal of Occupational Health Psychology, 3-15*.
- Martínez, D., Morales, C., Oñate, J., & Droguett, K. (2023). Bienestar psicológico en personas que integran un grupo vulnerable en una institución pública de Quito - 2023. *Dominio de las ciencias, 2445-2462*.

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Mendoza, Y., & Reyna, Y. (2022). El bienestar psicológico de los trabajadores públicos como factor que afecta la calidad de los servicios. *Revista Multidisciplinar*, 61 - 70.
- Milkovich, G. & Newman J. (2020). *Compensación (13.^a ed.)*. McGraw-Hill.
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Parker, S., & Wall, T. (2018). Job design and employee motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 277-285.
- Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del distrito Los Olivos*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pizarro, A. (2022). *Discriminación percibida y bienestar psicológico de la comunidad LGBT+ del Cusco, 2022*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Rioja, G. (2021). *Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores profesionales de una empresa privada de Lima, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). *Administración (14.^a ed.)*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional (17.^a ed.)*. Pearson Educación.
- Rodríguez-Carvajal, R., Rodríguez-Carvajal, M., & González-Romá, V. (2018). Bienestar psicológico y desempeño laboral: Un estudio en el contexto español. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18-24.
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 13-39.

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1069-1081.
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J., Gutiérrez, O., & Madrigal, B. (2018). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 25-37.
- Salleh, M. (2019). Life effect of continuous stress on human being: An overview. *Health and the Environment Journal*, 1-5.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 5-14.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. En Huppert, F., Baylis, N., & Keverne, B (Eds.). *The Science of Well-being*, 7-11.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from Work-Related Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 487-509.
- Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra*. Arequipa: Bioestadístico.
- Tett, R., & Burnett, D. (2018). Assessment center dimensions: A contemporary exploration and illustration. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 157-184.
- Tims, M., Bakker, A., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2019). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 1-10.
- Turpo, J. (2020). *Estrés académico en el bienestar psicológico en tiempos de pandemia en estudiantes de secundaria de un colegio particular Cusco, 2020*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Valverde, B. (2022). *Riesgos psicosociales y bienestar psicológico en trabajadores de una cadena de supermercados de Cusco, 2021*. Cusco: Universidad de San Antonio Abad.

Zegarra, G. (2018). *Bienestar psicológico en trabajadores de una consultora de recursos humanos del distrito de San Isidro*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Diseño metodológico |
|---|--|--|--|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024. Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> | <p>Hipótesis general Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el bienestar psicológico y la productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024. Existe relación entre el bienestar psicológico y el conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024. Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso en</p> | <p>Bienestar psicológico Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Propósito en la vida Crecimiento personal</p> <p>Desempeño laboral Productividad Conocimiento Compromiso Liderazgo y trabajo en equipo Manejo de estrés</p> | <p>Alcance Correlacional Diseño No experimental Enfoque Cuantitativo Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> | <p>trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Existe relación entre el bienestar psicológico y el liderazgo y trabajo en equipo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> <p>Existe relación entre el bienestar psicológico y el manejo de estrés en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo 2: Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff)

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas. | | | | | |
| Siento que mis amistades me aportan muchas cosas. | | | | | |
| No tengo miedo a expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente. | | | | | |
| En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo. | | | | | |
| Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general. | | | | | |
| Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla. | | | | | |
| Reconozco que tengo defectos. | | | | | |
| Reconozco que tengo virtudes | | | | | |
| Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad. | | | | | |
| Sostengo mis decisiones hasta el final. | | | | | |
| En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo. | | | | | |
| Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo. | | | | | |
| Puedo confiar en mis amigos. | | | | | |
| Cuando cumpla una meta, me planteo otra. | | | | | |
| Mis relaciones amicales son duraderas. | | | | | |
| Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría. | | | | | |
| Comprendo con facilidad como la gente se siente. | | | | | |
| Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles. | | | | | |
| Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí. | | | | | |
| Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo. | | | | | |
| Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona. | | | | | |
| En general, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo Me juzgo por lo que creo que es importante, no por los valores que otros tienen. | | | | | |
| Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro. | | | | | |
| Tengo la capacidad de construir mi propio destino. | | | | | |
| Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo. | | | | | |
| Mis amigos pueden confiar en mí. | | | | | |
| En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo. | | | | | |
| Tomo acciones ante las metas que me planteo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad. | | | | | |
| Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida. | | | | | |
| Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria. | | | | | |
| Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento | | | | | |
| Es importante tener amigos. | | | | | |
| He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto. | | | | | |

Cuestionario de Desempeño Laboral

| | |
|---|-------------------------------|
| 1 | Muy por debajo de lo esperado |
| 2 | Debajo de lo esperado |
| 3 | Dentro de lo esperado |
| 4 | Por encima de lo esperado |
| 5 | Muy por encima de lo esperado |

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| ¿Realiza y termina las funciones asignadas dentro de su área laboral? | | | | | |
| ¿Cumple con el tiempo asignado para el cumplimiento de funciones? | | | | | |
| ¿Emplea estrategias innovadoras para el cumplimiento de objetivos? | | | | | |
| ¿Cumple con las funciones asignadas en base a su experiencia laboral? | | | | | |
| ¿Aprende nuevos conocimientos con el fin de crecer laboralmente? | | | | | |
| ¿Comparte conocimientos con otros compañeros del área laboral? | | | | | |
| ¿Promueve y pone en práctica las normas dadas por la organización? | | | | | |
| ¿Mantiene eficientemente los recursos dados dentro de su área laboral? | | | | | |
| ¿Cumple con las funciones asignadas sin la necesidad de supervisión? | | | | | |
| ¿Motivas a tus compañeros de área para el cumplimiento de funciones? | | | | | |
| ¿Apoyas a tus compañeros para cumplir con los trabajos? | | | | | |
| ¿Trabaja en equipo para alcanzar las metas de su área laboral? | | | | | |
| ¿Trabaja eficientemente para el cumplimiento de funciones asignadas bajo presión? | | | | | |

Anexo 3: Autorización de la realización del protocolo de investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
URUBAMBA
Gestión 2023 - 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Julio Quispe Ramírez **identificado** con **DNI N°44390115**, Gerente de Administración, con dirección Jr. Bolívar s/n, Distrito Urubamba, Provincia Urubamba, Región Cusco, con número de RUC N° 20147567449, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación, BIENESTAR PSICOLOGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA-2024, desarrollado por la investigadora: Bach. Ana Patricia Mamani Guzmán

Mediante este documento doy fe de que estoy participando de forma voluntaria y que la información que se aporta es para el uso exclusivo del trabajo de investigación, por lo tanto, mi identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio, ni afectará mi situación personal. Así mismo, sé que puedo dejar de proporcionar información y de participar en el trabajo en cualquier momento, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación.

Urubamba, 13 de diciembre del 2023



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE URUBAMBA

Yo: Julio Cesar Quispe Ramirez
Dni: 44390115
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Teléfono 084 - 201077
e-mail: www.muniurubamba.gob.pe
Dirección: Jr. Bolívar s/n - Plaza de Armas - Urubamba

Anexo 4: Consentimiento informado

Estimado participante:

Les saluda la bachiller Ana Patricia Mamani Guzman. Me encuentro realizando la presente investigación, titulada BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA, 2024, cuyo propósito es Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba - Cusco, 2024. En ese sentido, solicito su colaboración para el llenado de los siguientes cuestionarios que se muestran a continuación:

1. Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff), que tendrá una duración aproximada de 30 min.
2. El Instrumento de Desempeño Laboral, que tendrá una duración aproximada de 30 min.

Riesgos: La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud.

Beneficios: Se beneficiará de una evaluación clínica, la cual se informará de manera grupal y confidencial. Los resultados que se obtengan de la prueba realizada, se darán a conocer de forma reservada. Los costos y el análisis de las pruebas serán cubiertos por el estudio y no ocasionarán gasto alguno (los beneficios deben ser directamente para el participante; pero en caso no existen beneficios directos. Debe indicarse y buscar una alternativa; por ejemplo, brindar educación sobre el tema).

Costos y compensación: No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante: Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio, sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted. Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Esta investigación comprende las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio. También entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

- **Sí acepto participar.**
- **No acepto participar.**

CONTACTO DE LA INVESTIGADORA

Nombre de la investigadora: Ana Patricia Mamani Guzman

Teléfono: 946790399

Correo: 70382732@continental.edu.pe

Anexo 5: Solicitud de autorización para aplicar el instrumento de recopilación de datos a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Urubamba

| URUBAMBA | | FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE (FUT) N° 018919 | | MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA SELLO DE RECEPCIÓN ATENCIÓN AL CIUDADANO FECHA: 28 FEB 2024 EXP. N°: 4103 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA | |
|---|--|---|----------------------------|---|---------------|
| SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA | | | | | |
| I.- DATOS DEL SOLICITANTE | | | | | |
| Persona Natural o Representante legal | | | | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS: Ana Patricia Mamani Guzman | | | | | |
| Persona Jurídica | | | | | |
| RAZÓN SOCIAL | | | | | |
| Tipo y número de Documento | | | | | |
| DNI | 70382732 | RUC | | Otro (Especificar) | |
| II.- DOMICILIO REAL: (AV. / CALLE / JIRÓN / PSJE. / DPTO. / MZ./LOTE/ URB.) | | | | | |
| Jr. Sagrado S/N | | | | | |
| DEPARTAMENTO: | Cusco | PROVINCIA: | Urubamba | DISTRITO: | Urubamba |
| N° Teléfono o Celular: | 946790399 | Autoriza se notifique al siguiente correo electrónico | | Paly-20-98@hotmail.com | |
| III.- MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X) | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ARRENDAMIENTO ALQUILER | <input type="checkbox"/> DUPLICADO | <input type="checkbox"/> RECONSIDERACIÓN / APELACIÓN | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> AUTORIZACIÓN | <input type="checkbox"/> DEVOLUCIÓN | <input type="checkbox"/> RECTIFICACIÓN / MODIFICACIÓN | | | |
| <input type="checkbox"/> AUSPICIO / PROMOCIÓN | <input type="checkbox"/> DENUNCIA | <input type="checkbox"/> RECONOCIMIENTO | | | |
| <input type="checkbox"/> APOYO | <input type="checkbox"/> EXONERACIÓN | <input type="checkbox"/> REGISTRO | | | |
| <input type="checkbox"/> AMPLIACIÓN | <input type="checkbox"/> HABILITACIÓN URBANA | <input type="checkbox"/> REVISIÓN | | | |
| <input type="checkbox"/> ANULACIÓN | <input type="checkbox"/> INSPECCIÓN | <input type="checkbox"/> SUB-DIVISIÓN | | | |
| <input type="checkbox"/> APROBACIÓN | <input type="checkbox"/> INSCRIPCIÓN | <input type="checkbox"/> SUBSIDIO | | | |
| <input type="checkbox"/> ADQUISICIÓN | <input type="checkbox"/> INCREMENTO | <input type="checkbox"/> TRANSFERENCIA | | | |
| <input type="checkbox"/> COPIA CERTIFICADA | <input type="checkbox"/> LICENCIA | <input type="checkbox"/> TITULACIÓN | | | |
| <input type="checkbox"/> CERTIFICADO | <input type="checkbox"/> PENSIÓN | <input type="checkbox"/> OTROS | | | |
| <input type="checkbox"/> CAMBIO | <input type="checkbox"/> PRÉSTAMO | | | | |
| IV.- FUNDAMENTACIÓN DE PEDIDO: | | | | | |
| Solicito Autorización para aplicar instrumentos de Recolección de datos, velando la seguridad e integridad de los Participantes, basandome en los principios éticos. | | | | | |
| V.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTA: | | | | | |
| 1. Documento de Autorización | 2. | | | | |
| 2. Autorización de la Institución | 7. | | | | |
| 3. Consentimiento informado | 8. | | | | |
| 4. Resolución de Aprobación Plan Testis | 9. | | | | |
| 5. | 10. | | | | |
| Así mismo, indico que he efectuado el pago por el derecho de Trámite en Caja de la Municipalidad | | | | | |
| Número de Recibo | MONTO | SI | Fecha de Emisión de Recibo | | |
| DECLARO que los datos consignados en el presente, lo realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA de conformidad con el Art 23° - Num. 3 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (D.S. N° 005-2017 - JUS) | | | | | |
| Urubamba, 28 de febrero del 2024 | | | | | |
| Firma del Solicitante o Representante Legal | | | | | SELLO DIGITAL |

Anexo 6: Autorización para aplicar el instrumento de recopilación de datos a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Urubamba

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA.** 
Unidad de Recursos Humanos
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Urubamba, 07 de marzo de 2024.

CARTA N° 012-2024-URRHH-GA-MPU.

Señora:
Ana Patricia Mamani Guzmán
Jr. Sagrario S/N Urubamba – Cusco.
Email. Paty-20-98@hotmail.com

Ciudad. –

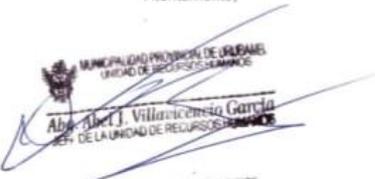
Asunto : Sobre autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos a los servidores de la entidad.

Ref. : Exp. 4103.

Previo saludo, me dirijo a Ud., para indicarle que en virtud del expediente de la referencia y la carta de fecha 28/02/2024, autorizamos la aplicación de cuestionarios a trabajadores para recopilar información en función del Bienestar psicológico y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba (tesis). Sin embargo, una vez obtenidos los resultados, solicitamos que dicha información y los resultados de la misma sea de concomimiento y entregada en copia física a la Unidad de Recursos de la Municipalidad Provincial de Urubamba, con el objeto de procurar, mejorar y/o implementar las acciones que resulten necesarias en favor de los servidores de la entidad, de tal manera que se optimice el bienestar psicológico y desempeño laboral de los mismos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,


Abel J. Villavicencio García
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 7: Validación de instrumentos

Primera validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff)

3. INVESTIGADORA:

Ana Patricia Mamani Guzmán

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Carmen Fátima Molero Pérez-Ruibal

2. Especialidad:

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora:

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | X | |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | X | |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | X | |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | X | |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Debe de cambiar la palabra “consenso” por una palabra que no sea tan técnica. Por ejemplo, puede usarse un sinónimo: “acuerdo”.
- Cambiar la redacción de la pregunta 16. Puede entenderse mejor “Si tuviera la oportunidad cambiaría numerosas palabras”.
- Verificar el uso de las comas.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. LUEGO DE REVISARSE EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación ()

Debe corregirse (x)



 Carmen F. Molero Pérez Ruibal
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 43917

DNI: 71710847

Segunda validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff)

3. INVESTIGADORA:

Ana Patricia Mamani Guzman

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Eric J. Reyes Esquivel

2. Especialidad: Psicoterapeuta Humanista

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora: Jefe del Servicio de Psicología del Centro de Salud CLAS Wanchaq

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | X |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | X |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

V. LUEGO DE REVISARSE EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación ()

Debe corregirse ()



Eric J. Reyes Benítez
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 16163

DNI: 42424605

Tercera validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico (de Ryff)

3. INVESTIGADORA:

Ana Patricia Mamani Guzman

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Antuanet Farfan Gamarra

2. Especialidad: Psicoterapeuta Gestalt

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora: Jefa de área del Servicio de Psicología en la Ciudadela de Salud Infantil Virgen de Vidawasi.

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | X |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | X |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación (x)

Debe corregirse ()



Arzuwet J. Farfan Gamarra
PSICÓLOGA
C.PsP. 52420

DNI: 70448964

Cuarta validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. INVESTIGADORA:

- Ana Patricia Mamani Guzman

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Carmen Fátima Molero Pérez-Ruibal

2. Especialidad:

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora:

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | X |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | X |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Verificar el ítem 2, redundancia en la palabra “cumplir”.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99 %

V. LUEGO DE REVISARSE EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación (x)

Debe corregirse ()


 Carmen F. Moleto Pérez Ruibal
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 43917

DNI: 71710847

Quinta validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. INVESTIGADORA:

Ana Patricia Mamani Guzman

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Eric J. Reyes Esquivel

2. Especialidad: Psicoterapeuta Humanista

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora: Jefe del Servicio de Psicología del Centro de Salud CLAS Wanchaq

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | X |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | X |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

V. LUEGO DE REVISARSE EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación ()

Debe corregirse ()



Eric J. Reyes Espinal
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 16153

DNI: 42424605

Sexta validación

I. DATOS GENERALES:

1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Bienestar psicológico y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, 2024

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

Cuestionario de Desempeño Laboral

3. INVESTIGADORA:

Ana Patricia Mamani Guzman

II. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombres y apellidos: Antuanet Farfan Gamarra

2. Especialidad: Psicoterapeuta Gestalt

3. Lugar y fecha:

4. Cargo e institución donde labora: Jefa de área del Servicio de Psicología en la Ciudadela de Salud Infantil Virgen de Vidawasi

| COMPONENTE | Criterios | Contenidos de evaluación | 1=Deficiente 0-20 % | 2=Malo 21-40 % | 3=Regular 41-60 % | 4=Bueno 61-80 % | 5=Muy Bueno 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|----------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | X |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | X |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | X |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | X |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | X |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | X |

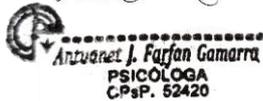
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

V. LUEGO DE REVISARSE EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación (x)

Debe corregirse ()

DNI: 70448964

Anexo 8: Evidencias de la aplicación del instrumento de recopilación de datos

