



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE
CARACOTO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
PSICÓLOGO

JULIACA - PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE
CARACOTO, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
PSICÓLOGO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA

PRIMER MIEMBRO

:


Dra. GRACIELA BERNAL SALAS

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dra. AMALIA PEREZ ABARCA

ASESOR DE TESIS

:


Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA - P13



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN DECANAL N° 1257-2023-D-FCS-UANCV

Juliaca, 30 de noviembre del 2023

Vistos: El Expediente N° 2023-CU-14475 en el cual solicita fecha y hora para Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación titulado: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022**

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **PSICÓLOGO**, del(la) bachiller: **REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * **Presidente** : Dra. **MARYLUZ CRUZ COLCA**
- * **1er. Miembro** : Dra. **GRACIELA BERNAL SALAS**
- * **2do. Miembro** : Dra. **AMALIA PEREZ ABARCA**
- * **Asesor** : Dra. **LAURA BEATRIZ MUÑOZ CARBAJAL**

SEGUNDO: Fijar la programación de Sustentación de Tesis para el:

DIA : **MIÉRCOLES 06 DE DICIEMBRE DEL 2023**
HORA : **16:00 HORAS**
LOCAL : **Salón de Grados de la Facultad de Ciencias de la Salud**

TERCERO: Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

CUARTO: La Dirección de la Escuela Profesional de Psicología, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCS 2022(1)



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN DECANAL N° 568-2023-D-FCS-UANCV

Juliaca, 17 de julio del 2023

VISTOS:

El Exp N° 2023-CU-08239 presentada por el(la) egresado(a) REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI, quién ha solicitado rectificación de título del proyecto de investigación conducente a optar el título profesional de PSICÓLOGO;

CONSIDERANDO:

Que, en la Resolución Decanal N° 243-2023-D-FCS-UANCV, el título del proyecto de investigación ha sido aprobado de la siguiente manera: **EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022**

Que, la Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, en atención a lo solicitado en el expediente del vistos; ha emitido el Informe N° 024-2023-D-UI-FCS-UANCV-J solicitando la emisión de la resolución de rectificación de título, por haber sido observado por la terna de jurados; y,

Estando el informe favorable de la Dirección de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-NAR. D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR LA RECTIFICACIÓN DE TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) egresado(a) REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI, debiendo considerarse a partir de fecha con el siguiente título: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022** teniendo como jurados y asesor designados por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, a los siguientes Docentes:

- * **Presidente** : Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
- * **1er. Miembro** : Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
- * **2do. Miembro** : Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
- * **Asesor** : Dra. LAURA BEATRIZ MUÑOZ CARBAJAL

SEGUNDO: Disponer que los miembros del Jurado designados den continuidad al trámite de evaluación y calificación del proyecto de tesis, borrador de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando válido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de proyecto de tesis, que se menciona en el considerando.

TERCERO: La Facultad de Ciencias de la Salud, la Unidad de Investigación, la Dirección de la Escuela Profesional de Psicología y la Secretaría Académica de la Facultad, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese, Archívese.

DISTRIBUCIÓN

Jurados,
P. Psicología
UI, Interesados, Arch.
EVO/





UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 243-2023-D-FCS-UANCV

Juliaca, 08 mayo del 2023

VISTOS:

El Oficio N° 043-2023-UI-FCS-UANCV-J emitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 28 de abril del 2023, de la E.P. Psicología;

CONSIDERANDO:

Que, el (la) egresado(a): **REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI**, ha presentado el Proyecto de Investigación titulado: **EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022** para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO**, correspondiente a la línea de investigación: **SALUD PÚBLICA**;

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, y la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRACD-OI, la Directora de la Unidad de Investigación nominó la sub comisión de evaluación del Proyecto de Investigación, conformada por los siguientes docentes:

- * **Presidente** : **Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA**
- * **1er. Miembro** : **Dra. GRACIELA BERNAL SALAS**
- * **2do. Miembro** : **Dra. AMALIA PEREZ ABARCA**

Que, la sub comisión de evaluación ha decidido aprobar, SIN OBSERVACIONES, el Proyecto de Investigación en mención, y; siendo la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación en concordancia al Reglamento de la Unidad de Investigación, y en uso de las atribuciones que le concede la ley Universitaria 30220, ley de creación de la UANCV 23738 y modificación, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANE D.L. 739, y el Estatuto de la UANCV, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el (la) egresado(a): **REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI**, para optar el Título Profesional de **PSICÓLOGO**, titulado: **EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022** con todos los objetivos generales, objetivos específicos, sede de ejecución, cronograma, presupuesto y línea de investigación, registrados en el acta de registro de proyectos de investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, folio 035;

El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR(A) DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** al(a) Docente Ordinario(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud, **Dra. LAURA BEATRIZ MUÑOZ CARBAJAL**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que, La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Directora de la Escuela Profesional de Psicología, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese. Comuníquese, Archívese.

Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE
COP 2034
DECANA

Distribución: Decanato, EP: PSICOLOGÍA, Secretaría Académica, Archivo.
EVO/



BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42313454
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-0414-2977
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dra. LAURA BEATRIZ MUÑOZ CARBAJAL
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02380943
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4381-9636
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dra. MARYLUZ CRUZ COLCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29590767
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02394874
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01776338



Datos de investigación	
Línea de investigación	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA - P13
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: Centro de salud de Caracoto País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Caracoto Longitud oeste: -14.882487938144694, Latitud sur: -70.58764368910568 https://goo.su/iVgVXkC
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2022 - Enero 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00 Otras ciencias médicas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.05.02


 UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CERON VARGAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

 Dra. Maria Amparo del Pilar Chambi Calacora
 DIRECTORA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI, identificado con DNI

Nro. 42313454, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

PSICOLOGÍA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022”

Asesorado por: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de mayo del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a:

Dios por su guía, bastión u aliado ideal y amoroso que ha sido mi apoyo hasta fecha.

A mamá AMELIA por darme la vida, a los padres de mi esposo JOSEFINA y MAXIMO, cuyo amor, paciencia, comprensión y trabajo invertido me han permitido hoy realizar otra aspiración alcanzada. Gracias por instruirme con modelos de conductas hacia persistencia laboral y audacias, y, de no tener desaliente ante los desafíos, pues, Dios invariablemente me acompaña.

Personalmente, a mi querido esposo Gerson, tanto, por su amor, respeto, confianza, cariño, respaldo y apoyo total de manera incondicional en el transcurso de este tiempo, por tu compañía en los bajos y altos momentos, sin importar a la incertidumbre, gracias.

Finalmente, me gustaría dedicar este artículo a mis hijos, NOE y AARON. Ellos son la razón de mi progreso cada día porque he hecho todos los esfuerzos y sacrificios para ello y los amo por ello.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios por llenar siempre mi vida de sus bendiciones y a cada ser querido de mi familia por su constante presencia a mi lado.

Agradezco mucho con instancia, a las autoridades y colaboradores que trabajan en el Centro de Salud Caracoto por mostrarme su confianza, abrirme sus portones y habilitarme a completar las secuencias procedimentales en investigación en su establecimiento.

Asimismo, manifiesto con gratitud a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, de manera idéntica a mi Escuela Profesional de Psicología por acogerme durante estos cinco años de formación profesional y brindarme sus valiosos conocimientos, contribuyendo a mi mejora diaria, en el ejercicio profesional agradezco a todos e individualmente a ustedes por sus serenidades, determinaciones, apoyo e incondicionalidades.

Finalmente, me gustaría reiterar mi más profunda valoración a mi familia por su apoyo incondicional por ellos y para ellos.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	3
1.2. Objetivos de la investigación	3
1.2.1. Objetivos Generales	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación del estudio.....	4
1.4. Hipótesis.....	5
1.4.1. Hipótesis General	5
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.5. Variables.....	6
1.5.1. Definición Conceptual de la Variable	6
1.5.2. Definición Operacional de la Variable.....	6
1.5.3. Operacionalización de las Variables.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO



- 2.1 Antecedentes del estudio8
- 2.1.1 Antecedentes Internacionales8
- 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES 10
- 2.2. Marco teórico..... 13
- 2.2.1 Bienestar Psicológico 13
- 2.3. marco conceptual 19

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Tipo y nivel de investigación.....21
- 3.2. Población y muestra22
- 3.2.1. Población.....22
- 3.2.2 Muestra.....22
- 3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos23
- 3.3.1. Técnica23
- 3.3.2. Instrumento.....23
- 3.3.3. Procedimiento.....23
- 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....24
- 3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos.25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. RESULTADOS29
- 4.1.1. Determinar las condiciones actuales del bienestar Psicológico de los
trabajadores del Centro de Salud de Caracoto, 2022.29
- 4.1.2. Señalar el grado de eficacia del desempeño Laboral de los
Trabajadores.35



4.1.3. Determinar el nivel de relación entre el bienestar Psicológico y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores.....	40
4.2. Pruebas de hipótesis	47
4.2.1. Hipótesis General	47
4.2.2. Hipótesis Específica 1	49
4.2.3. Hipótesis Específica 2	50
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	60



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	:	Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de aceptación	30
Tabla 2	:	Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de autonomía	31
Tabla 3	:	Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de vínculos	33
Tabla 4	:	Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de proyectos	34
Tabla 5	:	Condiciones actuales del bienestar psicológico	35
Tabla 6	:	Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo	36
Tabla 7	:	Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo	38
Tabla 8	:	Desempeño laboral	39
Tabla 9	:	Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral	41
Tabla 10	:	Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral	42
Tabla 11	:	Relación entre la dimensión de vínculos del bienestar psicológico con el desempeño laboral	44
Tabla 12	:	Relación entre la dimensión de vínculos del bienestar psicológico con el desempeño laboral	45
Tabla 13	:	Relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral	47



INDICE DE FIGURAS

Figura 1	: Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de aceptación	30
Figura 2	: Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de autonomía	32
Figura 3	: Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de vínculos	33
Figura 4	: Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de proyectos	34
Figura 5	: Condiciones actuales del bienestar psicológico	35
Figura 6	: Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo	37
Figura 7	: Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo	38
Figura 8	: Desempeño laboral	40
Figura 9	: Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral	41
Figura 10	: Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral	43
Figura 11	: Relación entre la dimensión de vínculos del bienestar psicológico con el desempeño laboral	44
Figura 12	: Relación entre la dimensión de proyectos del bienestar psicológico con el desempeño laboral	46
Figura 13	: Relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral	47



RESUMEN

El título del presente estudio es: “Bienestar Psicológico Y Su Relación en El Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud de Caracoto, 2022”, tuvo por objetivo: Identificar la incidencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral en el personal. Así, mismo se trabajó con la siguiente Metodología: la investigación se desarrolló siguiendo enfoques cuantitativos, estableciendo el alcance transversal, con diseños no experimentales, juntamente concebido con el tipo descriptivo y basado al nivel denominado correlacional, la muestra se conformó con 15 trabajadores de salud, el análisis estadístico inferencial fue por coeficiente de valores en correlación – Pearson. Como tópicos RESULTADOS: En tanto, se determinó, las condiciones actuales del bienestar psicológico del trabajador se hallan estadísticamente con nivel bajo con el 73.33%. Se identificó que el grado de eficacia de los desempeños laborales del trabajador, se encuentra estadísticamente con nivel de muy bueno con el 46.67%. Se determinó que el rango de correlación con respecto al bienestar psicológico y la calidad del desempeño laboral en los colaboradores fue estadísticamente significativo ($p=0.042$), con un sentido positivo que revela que a mejores niveles de bienestar psicológico se espera óptimos mejores desempeños laborales. Finalmente llegamos a la CONCLUSIÓN: Se concluye que existe una relación significativa, de sentido positivo entre las variables.

Palabras clave: Bienestar Psicológico, desempeño laboral, trabajador, relación.



ABSTRACT

The title of this study is: "Psychological Well-being and Its Relationship to Job Performance in Health Personnel at the Caracoto Health Center, 2022", its objective was: To identify the incidence of psychological well-being on job performance in staff. Thus, the following Methodology was used: the research was developed following quantitative approaches, establishing the transversal scope, with non-experimental designs, together conceived with the descriptive type and based on the so-called correlational level, the sample was made up of 15 health workers, the inferential statistical analysis was by correlation coefficient - Pearson. As topics RESULTS: Meanwhile, it was determined, the current conditions of the worker's psychological well-being are statistically at a low level with 73.33%. It was identified that the degree of effectiveness of the worker's job performances is statistically at a very good level with 46.67%. It was determined that the correlation range with respect to psychological well-being and the quality of work performance in employees was statistically significant ($p=0.042$), with a positive sense that reveals that better levels of psychological well-being are expected to lead to better work performance. Finally, we reached the CONCLUSION: It is concluded that there is a significant relationship, with a positive sense between the variables.

Keywords: Psychological Well-being, job performance, worker, relationship.



INTRODUCCIÓN

La salud mental es el estado de ánimo y las reacciones emocionales asociadas a todos los ámbitos de nuestra vida personal, centrándonos en el trabajo, estos son los aspectos personales del tema.

Es una experiencia de trabajo humano basada en la complacencia satisfactoria. Esto está enlazado con las satisfacciones generales con la alianza matrimonial y también, la familia, Los detalles de este estudio son los siguientes:

EL CAPÍTULO I: Explicamos los problemas que me llevaron a realizar esta investigación, En mi proceso de formación (INTERNADO) Pude observar ciertos comportamientos y actitudes en cuanto a sus funciones por parte de los trabajadores del Establecimiento de Salud Caracoto. en el cual se mezclaban los problemas personales con el ámbito laboral.

CAPÍTULO II: Presentamos investigaciones nacionales e Internacionales que nos ayudarán como base para la investigación para el desarrollo y se basarán en investigaciones ya realizadas que contribuirán a nuestro marco teórico y descripción de las variables de investigación.

CAPÍTULO III: Marco metodológico adecuado, Las variables operativas se muestran aquí, es decir se amplían a sus dimensiones e indicadores. Especifica la muestra que se analizará. Es importante señalar que el diseño utilizado es correlacional porque intenta determinar la relación de influencia entre dos variables. Describe las herramientas utilizadas para recolectar información, a saber, manuales de encuestas y observación.



CAPÍTULO IV: Los resultados se presentan en forma de tabla estadística que muestra la evolución de cada variable, la relación entre dos variables y sus dimensiones y las correspondientes pruebas estadísticas que muestran la existencia de una relación significativa.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El bienestar psicológico revela ser más que lo esencial en la esfera individual, académica y laboral de la persona. en la actualidad el bienestar psicológico se ha visto afectada debido a que la salud mental no ha sido priorizada por las instituciones laborales o inclusive por la persona en sí, muy por el contrario, la salud física de las personas ha sido priorizada más que el bienestar psicológico.

El bienestar psicológico se ha visto más afecto tras la aparición de la covid-19 y el aislamiento obligatorio que se dio en nuestro país durante estos últimos años, siendo los hospitales los más afectados por esta crisis sanitaria aun en la actualidad, puesto que los colaboradores de estos servicios médicos se vieron sobre la obligación a continuar con su labor arduamente poniendo en riesgo su propia integridad física y psicológica, siendo descuidada por ellos mismos; esta situación ha generado deficiencias en las actividades laborales que efectúan los funcionarios del



centro de salud, Caracoto. Como ubicación se destaca en el departamento de Puno.

Las funciones que les fueron encomendadas a las personas trabajadoras del centro de salud de Caracoto pueden verse afectadas por el grado del bienestar psicológico que conservan los trabajadores, más aún cuando estas personas permanecen en demasía en el hospital que en su hogar dada las exigencias de su trabajo en el sector de salud. es debido a su ardua labor en los establecimientos de salud que los trabajadores suelen descuidar su salud mental, es decir su bienestar psicológico, que mella en las actividades diarias que este desempeña sean de ámbito personal o laboral.

Entonces es durante estos últimos años que se han visto afectos tanto la salud pública como el bienestar psicológico de las personas, principalmente de aquellos que forman parte del área de salud como son los médicos, enfermeras, entre otros; por ello es necesario que se haga un análisis sobre las condiciones en las que se encuentra el bienestar psicológico y como se establece de manera correlacional con el desempeño laboral de la población materia de estudio.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022?



1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores?

¿Cuáles son las competencias del individuo en el desempeño laboral en los trabajadores?

¿Cuál es el nivel de relación entre el bienestar psicológico y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de la presente investigación es que a través de la búsqueda de información y de la recolección de datos que se realice, se pueda conocer sobre el estado del bienestar psicológico de los trabajadores y como ha logrado incidir en el desempeño laboral de ellos que se encuentran laborando en el centro de salud de Caracoto.

1.2.1. Objetivos Generales

Identificar la relación del bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.

1.2.2. Objetivos Específicos

Determinar el grado de aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores.

Conocer las competencias del individuo en el desempeño laboral de los trabajadores.

Determinar el nivel de relación entre el bienestar psicológico y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores.



1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente tesis científica a manera de propósito presenta los estados actuales de salud mental del empleado de este Centro de Salud Caracoto y su impacto en el desarrollo del desempeño laboral.

Ha de considerarse que el bienestar psicológico se vincula con las vivencias que ha experimentado la persona que formaron parte de su pasado, presente y futuro; a través del pasado se permite analizar las experiencias de la persona y sus logros, y el futuro pues permite a la persona identificar cuáles serán sus próximas metas. por tanto, es conveniente analizar estas etapas. (1)

Por lo anterior, se consideró necesario no sólo evaluar y estudiar la salud mental, sino también comprender cómo determinar el desarrollo del desempeño laboral en los sujetos de investigación, es decir, Por qué este estudio recopila información sobre estas dos variables, identifica las características más relevantes y cómo las variables de salud mental afectan el desempeño laboral del empleado perteneciente al CS de Caracoto.

El desempeño laboral del personal consiste, basándose hacia la mejora efectiva funcional de una entidad, beneficiando los ingresos económicos que percibe la entidad; ello conlleva en la excelencia de funcionamiento de actividad de la entidad, sea de índole pública o privada. Este desempeño laboral de los trabajadores depende del comportamiento



que asuma durante la labor y las consecuencias de ello en la institución.

(2)

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

HG. - Dado que el bienestar psicológico permite a la persona desenvolverse adecuadamente en distintos aspectos de su vida, tales como su esfera personal y laboral; es probable que exista una aceptación significativa o negativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de caracoto, 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

HE1.- La aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores, se encuentra en nivel bajo.

HE2.- El nivel de competencias en el desempeño laboral de los trabajadores, se halla en nivel muy bueno.

HE3.- El nivel de relación entre el bienestar psicológico y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, es alta y directa; por lo que, ante la presencia de menor bienestar psicológico existe un bajo nivel de desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.



1.5. VARIABLES

1.5.1. Definición Conceptual de la Variable

V.I: BIENESTAR PSICOLÓGICO:

Conceptualmente abarca los sentimientos positivos, análogamente en las percepciones constructivas que las personas tienen sobre sí mismas. Este bienestar está influenciado por la naturaleza de su experiencia subjetiva y está íntimamente ligado a varios aspectos del funcionamiento físico, psicológico y social.

V.D. DESEMPEÑO LABORAL

Se entiende como estándar de trabajo que genera cada colaborador para cumplir las actividades cotidianas dentro de los intervalos o tiempos acordados. Es un elemento léxico de recursos humanos utilizado para entender cómo una persona cumple su rol.

1.5.2. Definición Operacional de la Variable

V.I: BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIONES:

- ❖ Aceptación.
- ❖ Autonomía.
- ❖ Vínculos.
- ❖ Proyectos.

V.D. DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES:

- ❖ Competencias del individuo.
- ❖ Competencias del puesto.



1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALORACIÓN
Bienestar Psicológico	Aceptación Autonomía Vínculos Proyectos	- Propósito en la vida - Dominio del entorno - Crecimiento personal	(1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo
Desempeño laboral	Competencia del individuo	- Iniciativa y excelencia - Integridad - Comunicación - Supervisión - Apertura para el Cambio	(1) Deficiente (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena (5) Excelente
	Competencias para el puesto	- Calidad Administrativa - Trabajo en equipo - Trabajo en otras organizaciones - Control interno - Sentido costo/beneficio - Toma de decisiones y solución de problemas - Compromiso del servicio - Enfoque pragmático	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Yáñez D, investigó el estudio "bienestar psicológico y la relación con el bienestar laboral del trabajador de salud del hospital básico san miguel". El estudio fue de tipo descriptivo-explorativo, diseño transversal y enfoque cuantitativo. Se consideraron 155 profesionistas en salud, a quienes se les impuso los cuestionarios de ebp, csv, panas, qblg y qct. se evidenció un valor correlacional de 0.379 entre el bienestar psicológicos y los componentes del bienestar psicosocial, mientras que, el bienestar psicológico con los efectos colaterales tuvo un valor correlacional de -.0370. además, el bienestar psicológico en este estudio, logro demostrar correlación con las condiciones de trabajo de 0.323. En conclusión, el bienestar psicológico permite determinar con eficacia sobre el bienestar laboral (3).



Delgado D, Et al. realizaron el artículo "psychological well-being of medical residents of a public university, México". Este fue de tipo descriptivo y diseño transversal. se hizo uso de la escala spwb, aplicado a 157 médicos residentes. el 35,1% de la muestra demostró bajos niveles de bienestar psicológico; mientras que, el 33,7% manifestó niveles medios. en cuanto a las dimensiones, el 36,9% presentó bajos niveles de autonomía y crecimiento personal, el 36,9% demostró nivel medio respecto a autoaceptación, el 36,9% y 36,9% manifestó niveles bajos y medios en relaciones positivas, respectivamente, y el 44,6% manifestó niveles bajos respecto al dominio del entorno. se concluyó que los residentes médicos presentan niveles de bienestar psicológico medio y bajo, por lo que es necesario aplicar estrategias educativas para promover el bienestar psicológico, ya que este impacta en el bienestar del residente, de manera semejante sobre su desempeño laboral. (4)

Moreta y Yáñez, realizaron el artículo "relación del bienestar psicológico, subjetiva y laboral. Evaluación aplicada a profesionistas de la salud, Ecuador". La investigación fue destacada con cortes transversales, tipo descriptivo-relacional. Consideró un muestreo de 144 trabajadores de centros de salud, entre médicos y enfermeras, de entre 23 a 59 años, a los que se aplicaron las escalas EBP. Se encontraron niveles adecuados en cada modelamiento. Además, se encontró un nexo moderado entre el bienestar psicológico y laboral, también se halló, relación baja entre el bienestar subjetivo y laboral. Cabe resaltar que, el bienestar psicológico con la respectiva satisfacción de vida permite vaticinar con 22% de varianza respecto a bienestar laboral. Conclusiones, tanto el bienestar



psicológico como subjetivo son dimensiones que permiten predecir el bienestar laboral en profesionales de la salud. (5)

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Castillo M. Sustentó la tesis “bienestar psicológico y su asociación con el desempeño laboral en docentes de la IIEE 40476 mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018”. Metodología con alcances; correlacional, descriptiva y transversales como diseño, el muestreo conformado por 19 docentes, aplicándose a estos los cuestionarios; desempeño laboral docente y la escala ebp, brindado por el Minedu. Como resultados, el 74% de la muestra se encontró con niveles medios en bienestar psicológico, y un 26% manifestaron bajos niveles. En cuanto al bienestar psicológico subjetivo, un 63% demostró una percepción regular; sobre la dimensión bienestar material, el 68% afirmó un nivel regular y, finalmente, el 53% señaló un bienestar laboral regular. respecto a desempeño laboral, el 79% de encuestados manifestaron niveles medios, y un 21% destacó nivel bajo. Se obtuvo un valor correlacional $=0,843$, ante el bienestar psicológico con el desempeño laboral del encuestado, concluyendo, correlación fuerte y positiva entre ambas variables. (6)

Nina-Montero C, Choque R. Sustentaron la tesis “bienestar psicológico y su asociación con el desempeño laboral en la minera Alto Molino Señor de los Milagros de Arequipa, 2018”. El estudio fue llevado a cabo basándose en los tipos descriptivos-correlacionales, y con enfoques cuantitativos y transversal. Como muestreo se conformó a 88 colaboradores, de entre 18 a 60 años, a esta muestra se le aplicaron la



correspondiente escala ebp. Se encontró un valor correlacional de 0.256 entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, en este contexto, evidencia asociación positiva entre los dos conceptos. Además, en cuanto a las dimensiones comportamiento y desempeño, se obtuvo un $r=0.237$ y 0.268, respectivamente. por lo tanto, conclusiones, el bienestar psicológico se vincula a la manera directa y positivamente con los desempeños laborales de esta minera de Arequipa. (7)

Tarqui C, Quintana D. Realizaron el artículo "desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro hospitalario de la seguridad social del Callao, Perú". la investigación fue asignada al corte transversal, y como muestra se tomó a 208 enfermeras, quienes respondieron un cuestionario. se encontró que el 24,5% de la muestra presentó un desempeño bajo; mientras que, el 73,1% demostró un desempeño medio y solo el 2,4% de participantes presentó un alto desempeño. al agrupar a los participantes en desempeño suficiente e insuficiente, se encontraron valores de 24,5% y 75,5%, respectivamente. cabe resaltar que ambos grupos destacaron como principales influyentes del desempeño laboral la disponibilidad de equipos, sobrecarga laboral, presión laboral y falta de motivación. se concluyó que los enfermeros del hospital hnass demostraron un desempeño suficiente; no obstante, existe la necesidad de realizar esfuerzos adicionales para incrementar el desempeño de los colaboradores. (8)

Caballero M. Realizó la investigación "bienestar psicológico en trabajadores en una empresa de servicio de estacionamiento en el marco de la covid-19". La investigación actúo con el tipo descriptivo-comparativo,



y se consideró una muestra de 89 colaboradores administrativos y operativos, de entre 18 a 65 años, a quienes se les dirigió el instrumento escala bieps-a. El 65,2% del muestreo demostró alto nivel en bienestar psicológico, mientras que, un 29,2% con nivel medio, y, seguido, del 5,6% demostró nivel bajo en bienestar psicológico. Respecto al nivel dimensional, el 86,5% presentó alto nivel en aceptación y control del entorno, seguido, un 61,8% manifestó alto nivel en cuanto a vínculos sociales, el 49,4% demostró niveles medios correspondiente a la dimensión autonomía, y un 78,7% presentó altos niveles respecto a la dimensión proyectos. En conclusión, existe altos niveles en bienestar psicológico en muestreo identificado, quienes presentan diferencias significativas en cuanto a las dimensiones vínculos sociales y proyectos, en comparación con las dimensiones estudiadas aceptación-control del entorno y autonomía, donde no se determinaron diferencias significativas. (9).

Lázaro J. Sustentó la tesis "desempeño laboral en médicos de los establecimientos de salud, DIRIS Lima Sur – 2020". Esta investigación fue básico, cualitativo y de diseño fenomenológico. se consideró como muestra investigaciones y principales directivos del centro de salud que conocieran sobre el proceso realizado por los médicos, por lo que se empleó como técnicas el análisis documental y la entrevista. se encontró que, al brindar una atención de calidad al paciente, se puede determinar un óptimo desempeño laboral. la atención de calidad hace referencias al cumplimiento oportuno y adecuado de los protocolos de atención, siguiente los lineamientos de la norma técnica. Entonces, se concluyó que



el buen desempeño laboral permite que el paciente goce de una atención con calidad adecuada respecto al servicio brindado por el médico que laboran en establecimientos de salud. (10).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Bienestar Psicológico

Veenhoven R. (12), expone al Bienestar Psicológico como aquella escala donde el individuo llega a calificar positivamente su vida, de manera que el individuo analiza su vida hasta quedar satisfecho con ella. Por tanto, la salud mental implica una autoevaluación que tiene en cuenta aspectos tanto afectivos como cognitivos. Vale la pena señalar que cuando los factores cognitivos no se correlacionan con la satisfacción con la vida, significa que, en este, existen conflictos con el logro y esfuerzo.

Para Avía M., Vázquez C. (13), Incluye la salud mental en cuatro dominios de la calidad de vida, el cual abarcan habilidades conductuales, calidad de vida observada (subjetiva) y condiciones objetivas en contexto.

En tanto, Castillo M. (6), destaca que, las personas tiene un umbral básico de felicidad que suele mantenerse durante toda la vida; en este sentido, cada uno actúa según sus necesidades para mantener la salud mental porque le hace sentirse bien o estable.

Subescalas Del Bienestar Psicológico

Castillo M. afirma que existen cuatro subescalas de bienestar psicológico:

(6),



Bienestar Subjetivo

Según Diener E, Fujita F. (14) es una gran clase de aspectos, cual integra dominios de satisfacción, reacciones emocionales propias y calificaciones generales de satisfacción con la vida. En este contexto, los estados de ánimo y los sentimientos se pueden clasificar como sentimientos, los cuales pueden ser negativos o positivos. Es importante señalar que, en términos de temporalidad, los estados de ánimo son generalmente de largo plazo, mientras que los sentimientos son de corta duración.

En términos de calificaciones de satisfacción, son calificaciones de cómo los individuos califican su desempeño en la vida en términos de logros y metas personales, así como valores sociales específicos. (6)

Bienestar Laboral

De acuerdo con Castillo M. (6), el bienestar laboral se concibe como la respuesta afectiva emocional positiva del individuo respecto a su trabajo o una faceta de este. entonces, esta subescala de bienestar hace referencia a la percepción subjetiva de las experiencias de trabajo de un individuo, considerando la satisfacción como una noción de múltiples dimensiones.

Cabe destacar que, tal como señala García M. (15), la satisfacción laboral representa un componente fundamental en la satisfacción global del individuo y, a su vez, en su salud. mientras que, la insatisfacción es fuente de generación de estrés laboral, siendo una amenaza para el desempeño laboral.



Bienestar Material

Según Castillo M. (6), este tipo de bienestar hace referencia a la suficiencia monetaria del sujeto para cubrir sus necesidades, además de tener un trabajo adecuado. en este marco, para evaluar el bienestar material, se consideran como indicadores el lugar de trabajo, vivienda, bienes materiales, salario, ahorros, entre otros.

Cabe destacar que, según Diener E. (16) El componente económico del crecimiento salarial es importante, pero no determina el nivel de bienestar, sino que produce un aumento a corto plazo en la felicidad de los sujetos, pero no un cambio a largo plazo. Por el contrario, cuando a un empleado se le niega un ascenso, éste suele desencadenar una reacción inmediata de insatisfacción, a menudo mezclada con ira y resentimiento, pero sin un impacto significativo en la felicidad y el bienestar del individuo.

Al respecto, Veenhoven R. (12), Afirma que, las consideraciones no económicas también están relacionados a la calidad de vida, enfatizando dos conceptos fundamentales: los parámetros de una buena vida y prácticas de una vida plena.

En este contexto, el bienestar material significa la visión que el sujeto tiene de su vida.

Bienestar de Relación de Pareja

Construir buenas relaciones puede tener un efecto positivo en el bienestar emocional de las personas. Esto se debe a que el alcance de las relaciones humanas varía según su propósito y significado, como tal, es una perspectiva crucial de una visión sustentable al progreso social.



En este contexto, las parejas sexuales se encuentran entre las relaciones más íntimas que tienen las personas, y por tanto su relación incide directamente en la salud mental. (6)

Al respecto, Noriega G. (17), Demuestra que las personas casadas, independientemente de su género, tienen niveles más altos de felicidad y salud mental que las personas divorciadas, solteras o viudas ilustra el impacto de las relaciones en la felicidad.

Desempeño Laboral

Se capta como el rendimiento de trabajo que cada colaborador ejecuta en sus quehaceres diarios en determinados tiempos. Es un término en RR.HH., que se utiliza para entender cómo una persona desempeña su función. (11)

Para Chiavenato I. (18) hace referencia a la eficacia del personal que trabaja en la empresa según lo exige la organización, lo que resulta en que las personas trabajen de manera eficiente y disfruten de los resultados de su trabajo. En este sentido, el desempeño de una persona es una combinación de sus acciones y resultados, lo que requiere primero cambiar lo que hace para poder valorar y notar el comportamiento. Este término "desempeño" se refiere a la habilidad productiva del colaborado en realizar, completar y originar sus actividades en tiempos más cortos, con menor carga y con mayor distinción. El juicio que esto conlleva determinará el nivel de desarrollo del individuo.

Choque R, Nina-Montero C. (7), Identificaron tres de comportamientos principales que influyen al desempeño



laboral: en tareas relacionadas al deber y responsabilidades para apoyar la elaboración de bienes o atención al cliente; cortesía, que incluye el comportamiento positivo del capital humano y las actitudes hacia las metas y objetivos de la empresa, porque afectan el entorno psicológico de la organización; La falta de productividad se asocia con comportamientos que afectan negativamente la forma activa de la empresa.

Evaluación del Desempeño Laboral

Choque R, Nina-Montero C. (7), Se plantea como procesos sistemáticos de evaluaciones del trabajo de un individuo, teniendo en cuenta las acciones realizadas, los resultados y metas a alcanzar, las habilidades brindadas y su potencial de desarrollo.

El proceso de evaluación de desempeño laboral permite juzgar o estimar el valor, las competencias y excelencias de cada miembro de la empresa y, sobre todo, cómo este aporta a la empresa. (18)

La evaluación de desempeño representa un proceso que permite estimar el rendimiento global del capital humano, por lo que se constituye como un rol elemental que, de algún modo, incide sobre la organización. (19)

Al momento de evaluar los desempeños del empleado de una empresa, se debe hacer en relación con los objetivos específicos que la empresa espera alcanzar.



Esto significa que cuando una organización considera necesario evaluar el desempeño de sus empleados, no lo hace de manera aleatoria o informal, sino de acuerdo con lineamientos, estándares o protocolos predeterminados para asegurar que la evaluación sea consistente con la eficiencia y la calidad. (20).

Por lo tanto, estas normas deben considerar el logro de objetivos específicos durante las etapas de diseño, planificación y ejecución y deben centrarse en los siguientes objetivos:

- ❖ Mejorar el desempeño
- ❖ Decidir colocaciones de personal
- ❖ Ajustar las compensaciones
- ❖ Considerar las necesidades de capacitación y desarrollo
- ❖ Determinar las deficiencias en el proceso de cobertura de determinado puesto laboral
- ❖ Planeación y desarrollo de carrera
- ❖ Inexactitudes de información

Para la evaluación eficiente del desempeño laboral, Robbins S. (21), destaca los siguientes criterios:

Resultados de las Actividades Individuales

En este caso, la evaluación se enfoca en el fin de las actividades, es decir, se brinda valor al cumplimiento del individuo de los objetivos y metas de la empresa.

Comportamientos

Generalmente, resulta complejo nombrar efectos específicos que se puedan vincularse, de manera directa, a las acciones del trabajador.



Características

Los rasgos individuales tienen menor asociación con el desempeño laboral, ya que este no se asocia con los resultados de las actividades o comportamiento, puesto que se encuentran más alejados del desempeño real.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

BIENESTAR

Las personas con conocimiento definen la felicidad de diferentes maneras. Pero la mayoría coincide en que la felicidad significa salud física, mental y emocional. Es aceptable estar más saludable en algunas áreas de la salud que en otros. Esta interconectados. Entonces, si tiene contratiempos en un área, otras pueden favorecer la salud general.

DESEMPEÑO

Cuando utilizamos el término "desempeño", nos referimos al desempeño de una tarea asignada, el desempeño de un deber o un comportamiento relacionado con el trabajo.

En términos generales, independientemente del proceso, la eficiencia es importante para medir y controlar el desempeño del proceso. Para ello, evalúa y compara con el desempeño anterior de otras personas o de la misma persona para comprobar si todo se hace bien.

PSICOLOGÍA

Se considera como una ciencia que se centra en el estudio de procesos mentales. Dicho término tiene origen del griego: psico-(actividad mental o alma) y-logía(estudio). Siendo esta conducta, la cual se encarga del



análisis de tres criterios dimensionales secuenciales anteriormente mencionados: emocional, conductual y cognitiva.

La metodología que se emplea para estudiar a esta disciplina se encuentra dividida en 2 ramas grandes: una que entiende la materia como ciencias básicas o experimentales y utiliza metodologías científicas cuantitativas (contrastando hipótesis con variables de aspecto cuantificable en condiciones experimentales), seguido de la otra, que, busca que se comprendan el fenómeno psicológico. Por otra parte, en lo cualitativo, se desglosa en las descripciones y asisten en las fases de interpretación.

SALUD

Proveniente del latín *salus*, -*utis*, considerado como un estado de equilibrio personal (un estado general en el que una persona asume que es aceptable) o a nivel objetivo (en términos de ausencia de enfermedad o factor nocivo).

La palabra salud corresponde a la palabra enfermedad y es de especial interés en las ciencias de la salud.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo lograr ser un estudio empírico cuantitativo con tipo descriptivo correlacional en una población mediante muestreo probabilístico y transversal, donde se busca la correlación en el marco de la salud mental y laboral entre los profesionales de la salud del CS Caracoto. Es cuantitativo porque se deben medir las variables analizadas.

Cuando se trata de este tipo de investigación, es una verdadera ciencia ya que se utilizan las matemáticas y la estadística para medir los resultados con precisión. La investigación cuantitativa enfatiza que los resultados de la investigación son el resultado del análisis estadístico.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Esta compone una gran cantidad de unidades, la población se puede obtener como un todo sin muestreo. Por lo tanto, se pueden examinar u obtener datos de todo el grupo objetivo sin un recuento estricto. Esta situación debe explicarse en un marco metodológico, donde se omitirán las partes relacionadas con la selección de la muestra. (22)

Los sujetos de este estudio incluyen trabajadores de la salud del centro de salud de Caracoto que llevan a cabo sus actividades laborales en el centro. Como resultado, el Centro de Salud Calacoto cuenta con un total de 16 empleados.

3.2.2 Muestra

"El muestreo se utiliza cuando, por diversas razones, no es posible abarcar todos los elementos que componen la población disponible." (22)

"Selección deliberada o intencional: En este caso, los elementos se seleccionan en base a criterios predeterminados o al criterio del investigador". (22)

Dado que la población es fácilmente disponible, se seleccionó la misma población como muestra.



3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica

Como técnica asumida para las dos variables se utilizó la encuesta, este método se caracteriza por ser empírico y que será aplicado a una población determinada.

Como población de estudio para la presente investigación se tuvo al CS de Caracoto, siendo la totalidad de los profesionales del CS sobre los que se aplicó las dos encuestas.

3.3.2. Instrumento

Ante la aplicación de la técnica denominada encuesta en la variable "bienestar psicológico", y, seguido de la variable "desempeño laboral", se aplicó como instrumento cuestionarios; estos cuestionarios nos permitieron recabar las opiniones de los sujetos de estudio. (23)

3.3.3. Procedimiento

Se requiere permiso de las autoridades del CS de Karakoto para utilizar los instrumentos en las variables del estudio. Una vez aprobado por la unidad, el personal es evaluado y emparejado adecuadamente con el personal según su disponibilidad. También se les informó sobre la confidencialidad de los datos obtenidos durante el estudio y que su identidad se mantendría confidencial.

Una vez obtenida la información de los encuestados, se procedió a analizarla mediante análisis estadístico utilizando el programa SPSS; Los datos se presentaron con tablas y gráficos. Las hipótesis se probaron utilizando la prueba rho de Spearman, cual determina la



asociación de variables del estudio, si tienen un efecto positivo o negativo.

La presentación de los resultados, que primero sigue los objetivos específicos y finalmente logra los objetivos generales del estudio, son los resultados de los datos recopilados con los instrumentos ya indicados en el capítulo anterior, que son los mismos que se aplican en la unidad de Salud-Caracoto.

Se realizó en tabulaciones de los datos, para ello se siguió un proceso de codificación y decodificación, transformando las respuestas literales en números en escala ordinal que permiten obtener la información numérica y susceptible de analizarla para obtener las dimensiones de cada variable.

Finalmente se exportaron las informaciones a una base de datos hacia el software estadístico para tratarlos, para ello se utilizó el programa de la compañía IBM denominado SPSS-25.

3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez y Confiabilidad para Bienestar Psicológico

El análisis de fiabilidad se ejecutó para que se evalúen las propiedades del Cuestionario de Bienestar Psicológico (CBP) en términos de la fiabilidad de las puntuaciones obtenidas en el estudio. El objetivo principal era determinar si los ítems consolidados en los 6 factores del CBP (Auto-aceptación, seguido de las relación positiva, la autonomía, el dominio del



entorno, el crecimiento personal, y, finalmente el propósito en la vida) mostraban una coherencia interna. Como tal, se efectuaron análisis consistente interno utilizando el Coeficiente de confiabilidad Cronbach(α) tanto para el factor individual del CBP como para la puntuación integral del test. Los resultados mostraron que, a nivel global, el test ofrece alta consistencia, a manera que, evidencia alta fiabilidad.

Validez y Confiabilidad para Desempeño Laboral

El análisis de fiabilidad se ejecutó para que se califiquen las propiedades del Cuestionario de Desempeño Laboral General (qBLG) en términos de la fiabilidad de las puntuaciones obtenidas en el estudio. El objetivo principal era determinar si los ítems reunidos en los 6 factores de las 2 escalas del qBLG mostraban una coherencia interna. Para ello, se utilizó el Coeficiente de confiabilidad Cronbach(α) para analizar los aspectos del CBP juntamente con la nota general del test. Para la escala BPs, fue alta la consistencia interna, sin embargo, la escala EC, fue moderada. Esto indica que cada condición del test presenta una estabilidad segura.

3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

Procesamiento y Análisis de Datos

Para determinar el bienestar psicológico en los sujetos de estudio se aplicará la escala "bienestar psicológico para adultos Biesp-a, creación realizada bajo el autor Casullo, año 2002; se encuentra conformado por 13 ítems que se dividen en cuatro dimensiones que son: aceptación,



autonomía, vínculos y proyectos. ante las preguntas que se plantea en este cuestionario se pueden responder de tres formas y son: de acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo.

Correspondiente a la medición del Bienestar Psicológico

Denominación	:	Escala de bienestar psicológico para adultos Biesp-a
Autora	:	Casullo Maria
Año	:	2002
Origen	:	Argentina
Finalidad	:	Tiene por objeto realizar una evaluación del bienestar psicológico
Administración	:	Individual/ colectiva
Tiempo de duración	:	10 a 15 min
Datos psicométricos	:	Sobre este instrumento casullo (2002) determino que la escala que elaboro tiene un valor de confiabilidad de 0.70. Asimismo, sobre las propiedades psicométricas en el Perú, se determinó que la confiabilidad alfa de cron Bach de este instrumento es de 0,96 (Dominguez, 2014).



El instrumento para la variable desempeño laboral, fue elaborado por Linares Jacqueline, año 2017, este se encuentra conformado por 12 ítems, las preguntas planteadas en este cuestionario serán respondidas a través de la escala de Likert teniendo el sujeto de investigación cinco posibles respuestas que son: deficiente, regular, buena, muy buena y excelente.

Para medir la variable desempeño Laboral

Denominación	:	Desempeño laboral
Autora	:	Linares Jacqueline M.
Año	:	2017
Origen	:	Perú
Finalidad	:	Tiene por objeto determinar el nivel actual del desempeño laboral
Administración	:	Individual
Tiempo de duración	:	10 min.
Datos psicométricos	:	En base al estadístico de fiabilidad efectuadas por la autora linares, determinó un alfa de Cronbach del presente instrumento es de ,854 (Linares, 2017)



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para este acápite se realiza la explosión de resultados, en donde se sigue inicialmente con los objetivos específicos y se culmina con el objetivo general del estudio, estos resultantes provienen de los datos que fueron recogidos por los instrumentos ya especificados en el capítulo anterior, los mismos que se adoptaron a los trabajadores del CS de Caracoto.

Una segunda etapa se corresponde con la tabulación de los datos, para ello se siguió un proceso de codificación y decodificación, transformando las respuestas literales en números en escala ordinal que permiten obtener la información numérica y susceptible de analizarla para obtener las dimensiones de cada variable.

En una tercera etapa se exportaron a una base de datos preliminar sobre el software de estadística su proceso, para ello se utilizó el programa de la compañía IBM denominado SPSS v. 25.

4.1. RESULTADOS

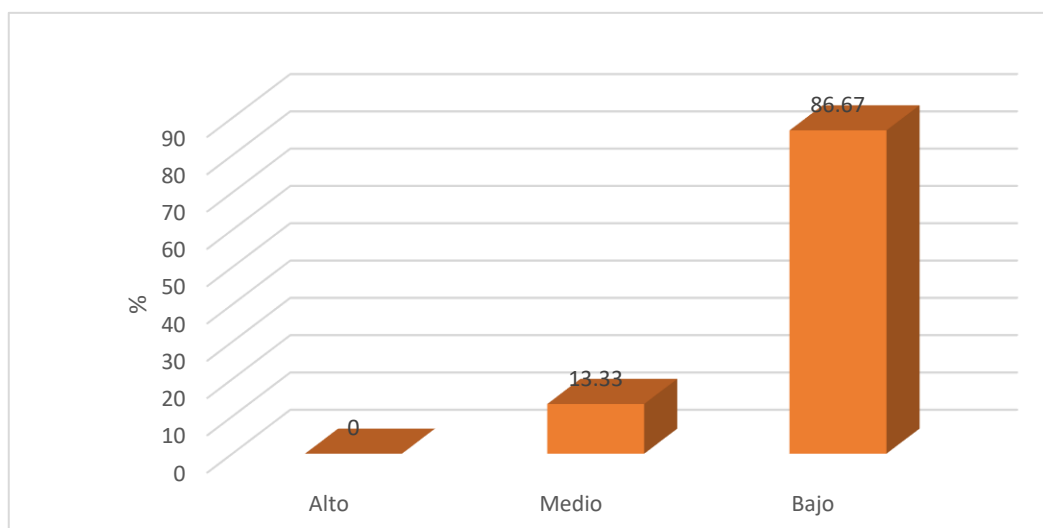
4.1.1. Determinar las condiciones actuales del bienestar Psicológico de los trabajadores del Centro de Salud de Caracoto, 2022.

Tabla 1. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de aceptación

Aceptación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.00
Medio	2	13.33
Bajo	13	86.67
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 1. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de aceptación





Interpretación:

La Tabulación 1, se presenta el resultante de la dimensión de aceptación, se tiene que en nivel medio se encuentra el 13.33% de los colaboradores, en nivel bajo de bienestar el 86.67%, mientras que no se halló ningún trabajador en nivel alto de bienestar psicológico.

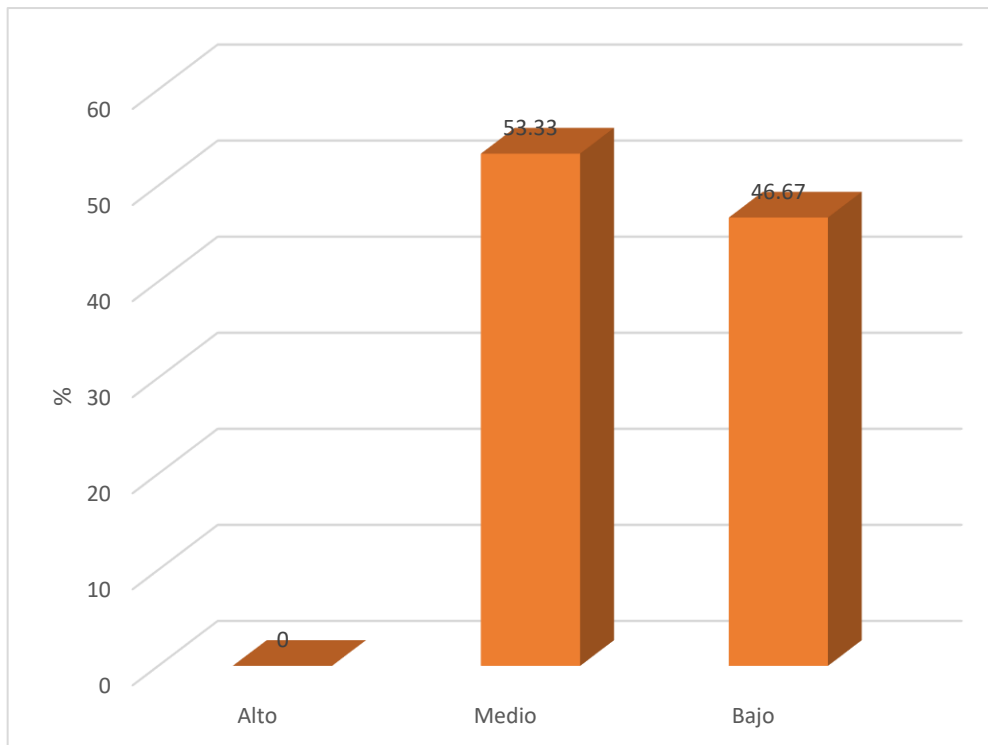
De modo que, los resultados evidencian que, la mayor parte de trabajadores se encuentra con un nivel de aceptación bajo.

Tabla 2. *Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de autonomía.*

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.00
Medio	8	53.33
Bajo	7	46.67
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 2. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de autonomía



Interpretación:

La Tabla 2, evidencia los resultados de la dimensión autonomía, se tiene que en nivel medio se encuentra el 53.33% de los colaboradores, en nivel bajo de bienestar el 46.67%, mientras que no se halló ningún trabajador en nivel alto de bienestar psicológico.

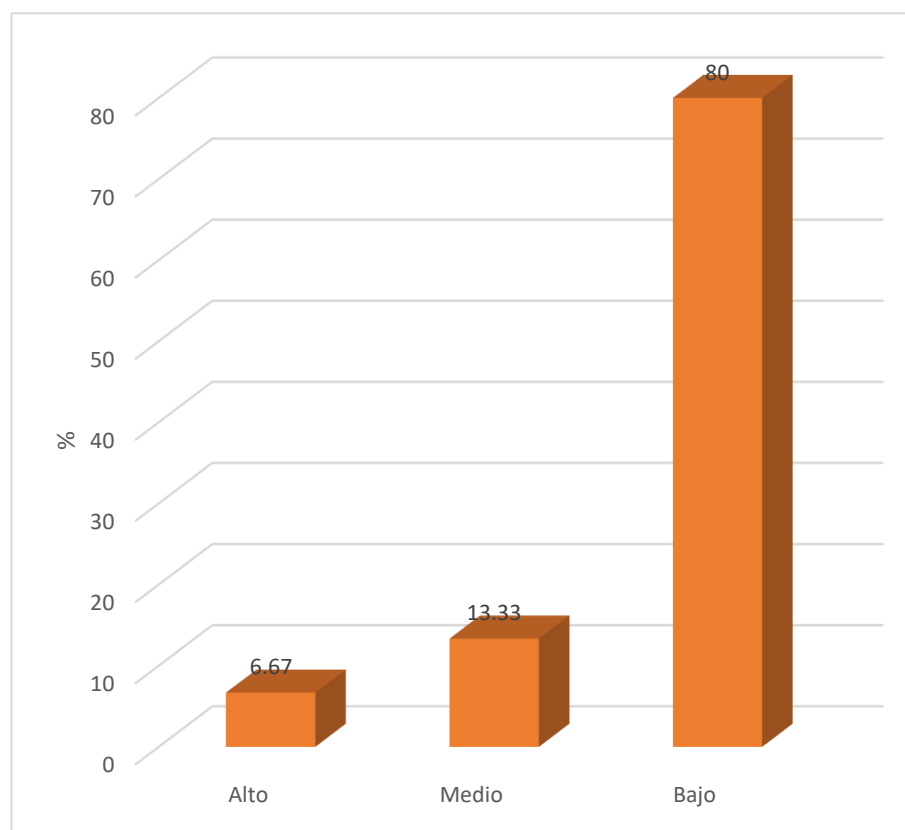
En contraste, los resultados evidencian que, la mayor parte de trabajadores del CS de Caracoto se encuentran con un nivel medio en autonomía.

Tabla 3. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de vínculos

Vínculos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	6.67
Medio	2	13.33
Bajo	12	80.00
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 3. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de vínculos



Interpretación:

La tabulación 3, se evidencian los resultados de la dimensión vínculos, se destacó, nivel alto con 6.67%, en nivel medio se encuentra el 13.33% de los trabajadores, en nivel bajo de bienestar el 80.00%.

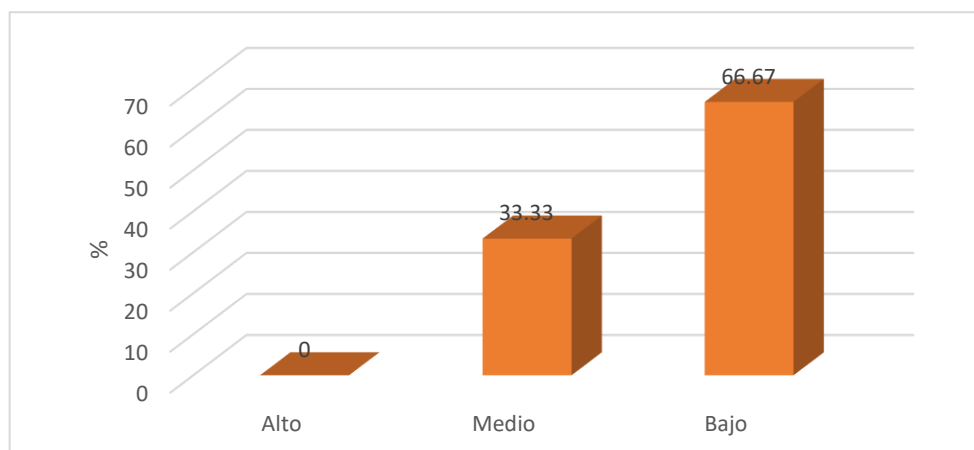
A su vez, se evidencia que gran parte del personal del CS de Caracoto se encuentran con un nivel bajo en vínculos.

Tabla 4. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de proyectos

Proyectos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.00
Medio	5	33.33
Bajo	10	66.67
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 4. Condiciones actuales del bienestar psicológico en la dimensión de proyectos, según los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.



Interpretación:

La tabulación 4, se presenta el resultado de la dimensión de proyectos, se tiene que en nivel medio se encuentra el 33.33% de los trabajadores, en nivel bajo de bienestar el 66.67%, mientras que en el nivel alto no se encontró a ningún trabajador.

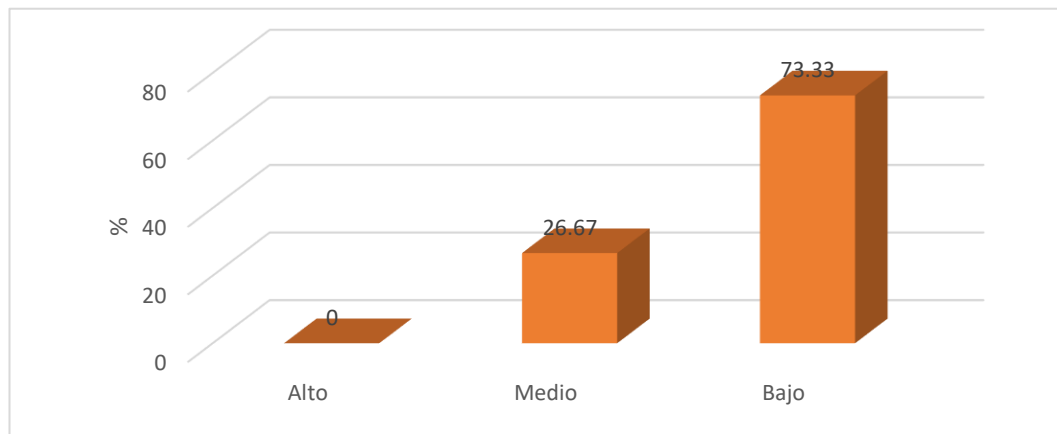
Como tal, en base a los resultados destacados, evidencia que la gran parte colaboradores del CS de Caracoto se encuentran con nivel bajo en la dimensión proyectos.

Tabla 5. Condiciones actuales del bienestar psicológico

Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.00
Medio	4	26.67
Bajo	11	73.33
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 5. Condiciones actuales del bienestar psicológico, según los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.





Interpretación:

La Tabla 5, detalla los resultados para la variable bienestar psicológico, se tiene que en nivel medio se encuentra el 26.67% de los trabajadores, en nivel bajo de bienestar el 73.33%, mientras que en el nivel alto no se encontró a ningún trabajador.

Ante ello, los resultados se destacan que la mayor parte de colaboradores del CS de Caracoto se encuentran en nivel bajo de bienestar psicológico.

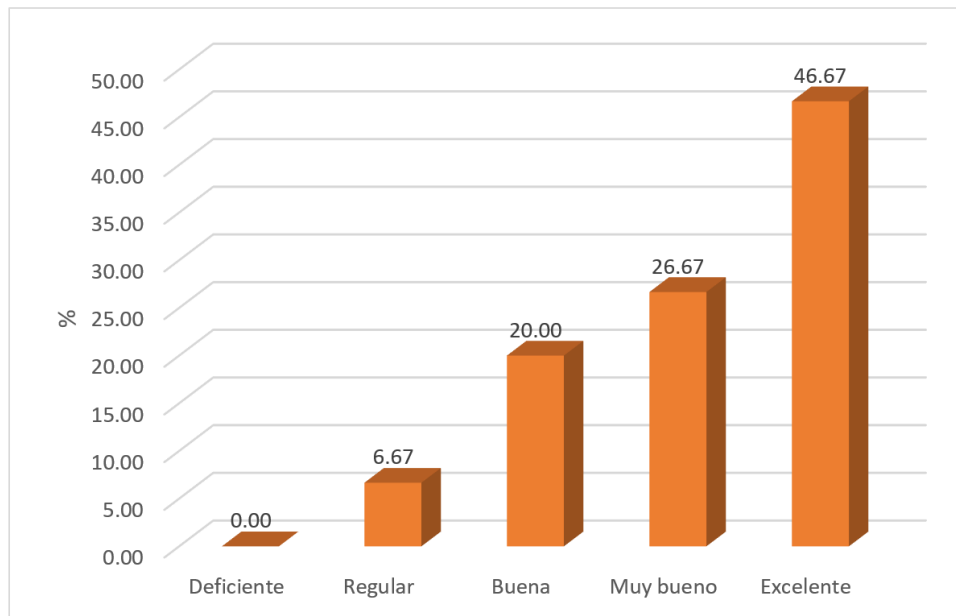
4.1.2. Señalar el grado de eficacia del desempeño Laboral de los Trabajadores

Tabla 6. Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo

Competencia del individuo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.00
Regular	1	6.67
Buena	3	20.00
Muy bueno	4	26.67
Excelente	7	46.67
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 6. Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo



Interpretación:

La tabulación 6, se presenta el resultado de la dimensión competencia del individuo, donde existe un nivel regular con 6.67%, en nivel bueno se halla el 20.00%, en nivel muy bueno se ubica el 26.67% y en nivel excelente un 46.67%.

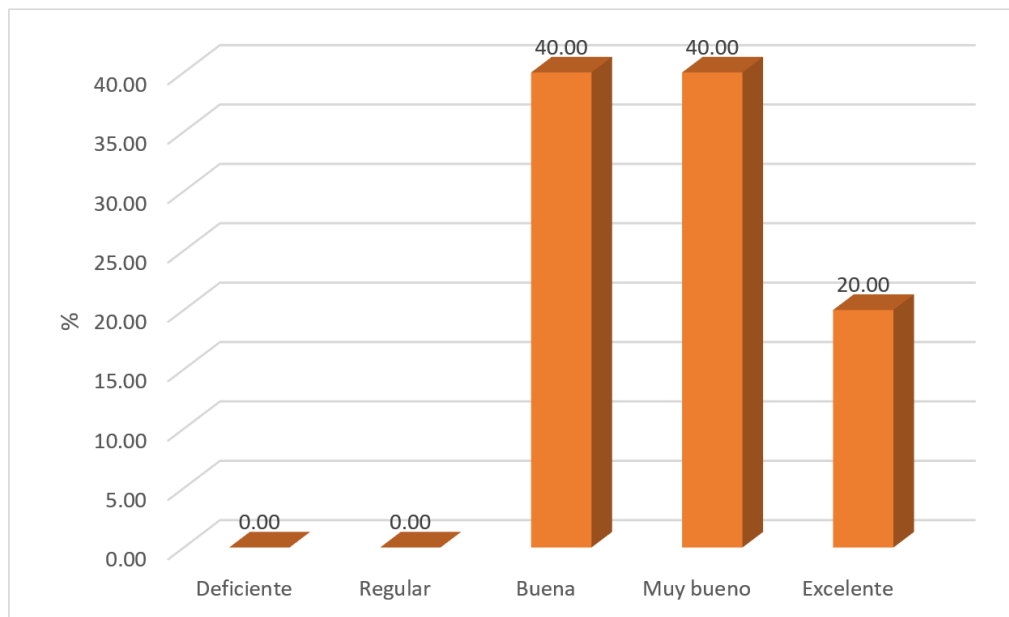
En este sentido, los resultados se manifiestan que la mayor parte del colaborador del CS de Caracoto, presentan nivel excelente en competencia del individuo.

Tabla 7. Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo

Competencias para el puesto	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.00
Regular	0	0.00
Buena	6	40.00
Muy bueno	6	40.00
Excelente	3	20.00
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 7. Desempeño laboral en su dimensión de competencia del individuo





Interpretación:

La tabulación 7, se muestra los resultados para la dimensión competencias para el puesto, se tiene que en nivel bueno está el 40.00%, en nivel muy bueno se ubica el 40.00% y en nivel excelente un 20.00%, mientras que en los niveles de deficiente y regular no se encontró ningún trabajador.

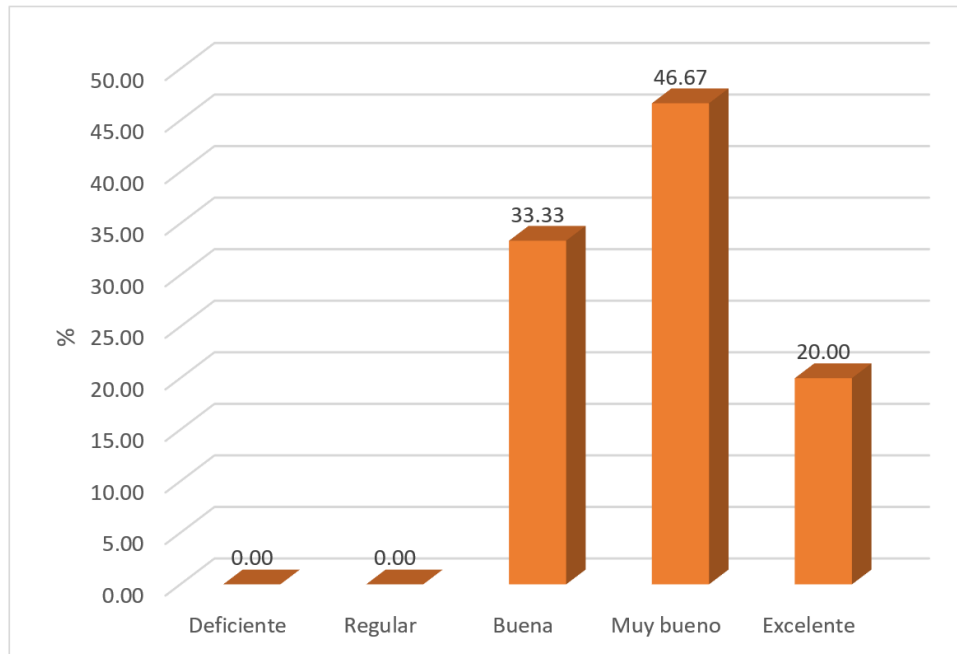
Entre los resultados se destacan que, gran parte de los colaboradores del CS de Caracoto se encuentran para la dimensión de competencias para el puesto en un nivel entre bueno y muy bueno.

Tabla 8. Desempeño laboral

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
laboral		
Deficiente	0	0.00
Regular	0	0.00
Buena	5	33.33
Muy bueno	7	46.67
Excelente	3	20.00
Total	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 8. Desempeño laboral



Interpretación:

La Tabla 8, se detalla los resultados para la variable desempeño laboral, se tiene que en nivel bueno está el 33.33%, en nivel muy bueno se ubica el 46.67% y en nivel excelente un 20.00%, mientras que en los niveles de deficiente y regular no se encontró ningún trabajador.

Como tal, en base a los resultados se destaca que, la mayor parte de los colaboradores del CS de Caracoto se encuentran con nivel muy bueno en desempeño laboral.

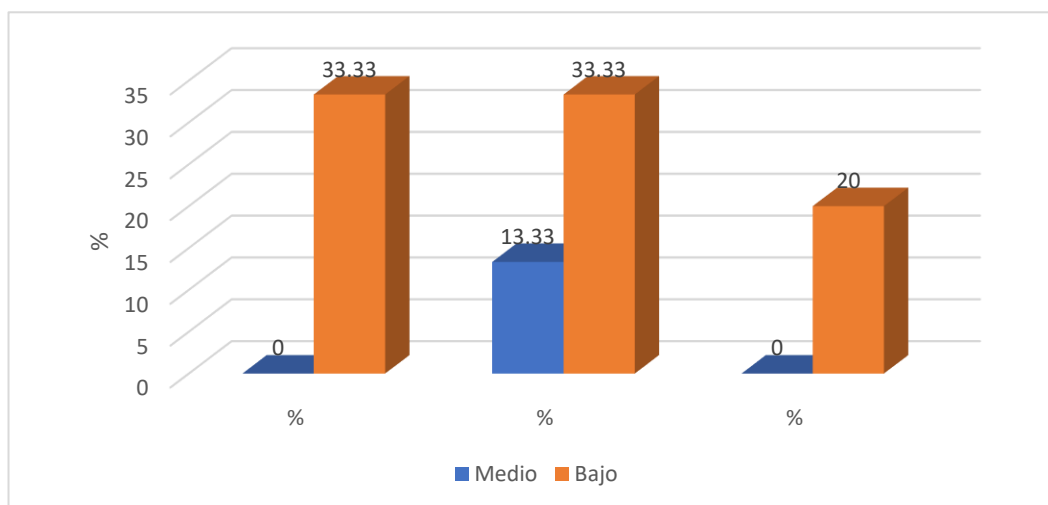
4.1.3. Determinar el nivel de relación entre el bienestar Psicológico y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Caracoto, 2022.

Tabla 9. Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral

Desempeño laboral	Buena		Muy bueno		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medio	0	0.00	2	13.33	0	0.00	2	13.33
Bajo	5	33.33	5	33.33	3	20.00	13	86.67
Total	5	33.33	7	46.67	3	20.00	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 9. Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral





Interpretación:

En la Tabla 9, se presenta los resultados para la relación de la dimensión de aceptación con el desempeño laboral, destaca que las mayores frecuencias se encuentran para el nivel bajo de aceptación y el nivel bueno y muy bueno del desempeño laboral con un 33.33% respectivamente.

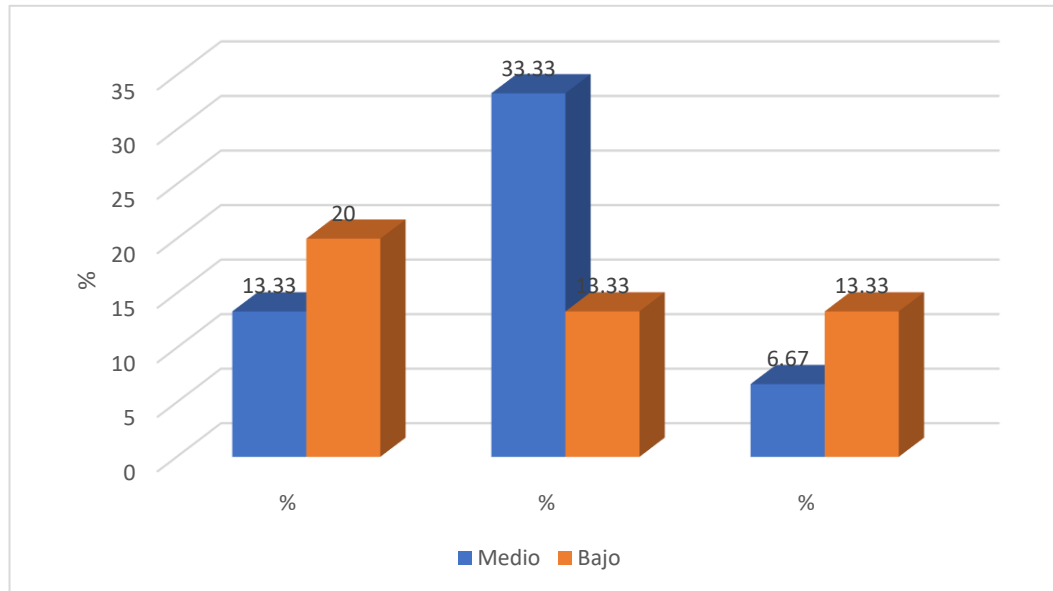
De los resultados, evidencian un nivel bajo de aceptación se relaciona con los niveles bueno y muy bueno del desempeño laboral del colaborador del CS de Caracoto.

Tabla 10. Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral

Desempeño laboral	Buena		Muy bueno		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Autonomía								
Medio	2	13.33	5	33.33	1	6.67	8	53.33
Bajo	3	20.00	2	13.33	2	13.33	7	46.67
Total	5	33.33	7	46.67	3	20.00	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 10. Relación entre la dimensión de aceptación del bienestar psicológico con el desempeño laboral



Interpretación:

En la Tabla 10, se presenta los resultados para la relación entre la dimensión de autonomía con la variable desempeño laboral, destacándose que la mayor frecuencia se encuentra para el nivel medio de autonomía de autonomía y el nivel muy bueno del desempeño laboral con un 33.33%.

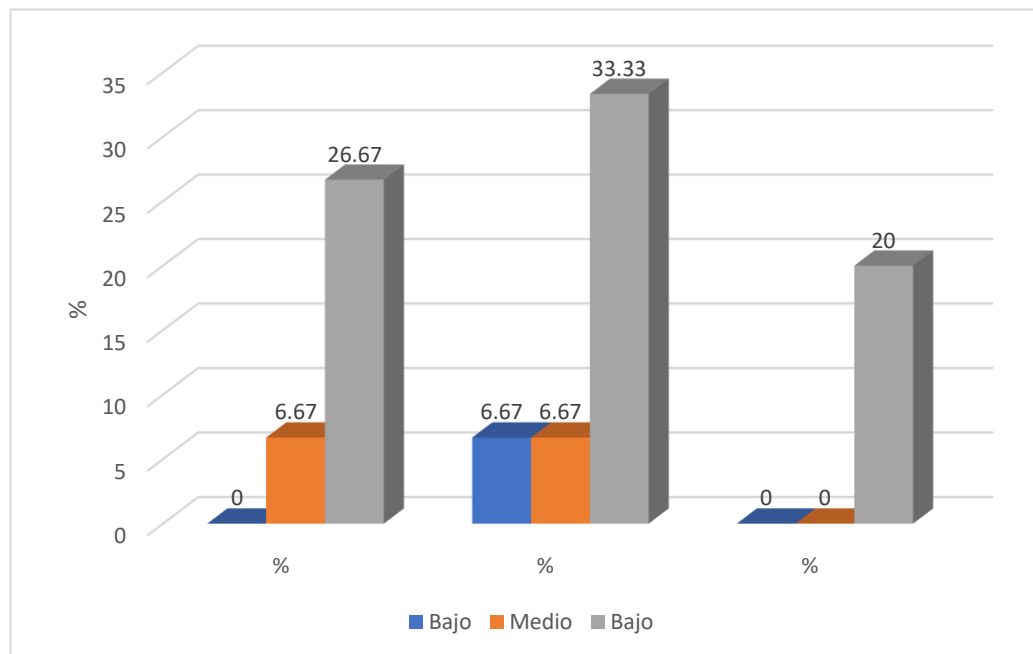
De los resultados, evidencia, nivel medio de autonomía relacionándose con el nivel muy bueno en desempeño laboral del colaborador del CS de Caracoto.

Tabla 11. Relación entre la dimensión de vínculos del bienestar psicológico con el desempeño laboral

Desempeño								
laboral	Buena		Muy bueno		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Vínculos								
Alto	0	0.00	1	6.67	0	0.00	1	6.67
Medio	1	6.67	1	6.67	0	0.00	2	13.33
Bajo	4	26.67	5	33.33	3	20.00	12	80.00
Total	5	33.33	7	46.67	3	20.00	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 11. Relación entre la dimensión de vínculos del bienestar psicológico con el desempeño laboral





Interpretación:

En la Tabla 11, se presenta los resultados para la relación entre la dimensión de vínculos con la variable de desempeño laboral, se tiene que la mayor frecuencia se encuentra para el nivel bajo de vínculos y el nivel muy bueno del desempeño laboral con un 33.33%.

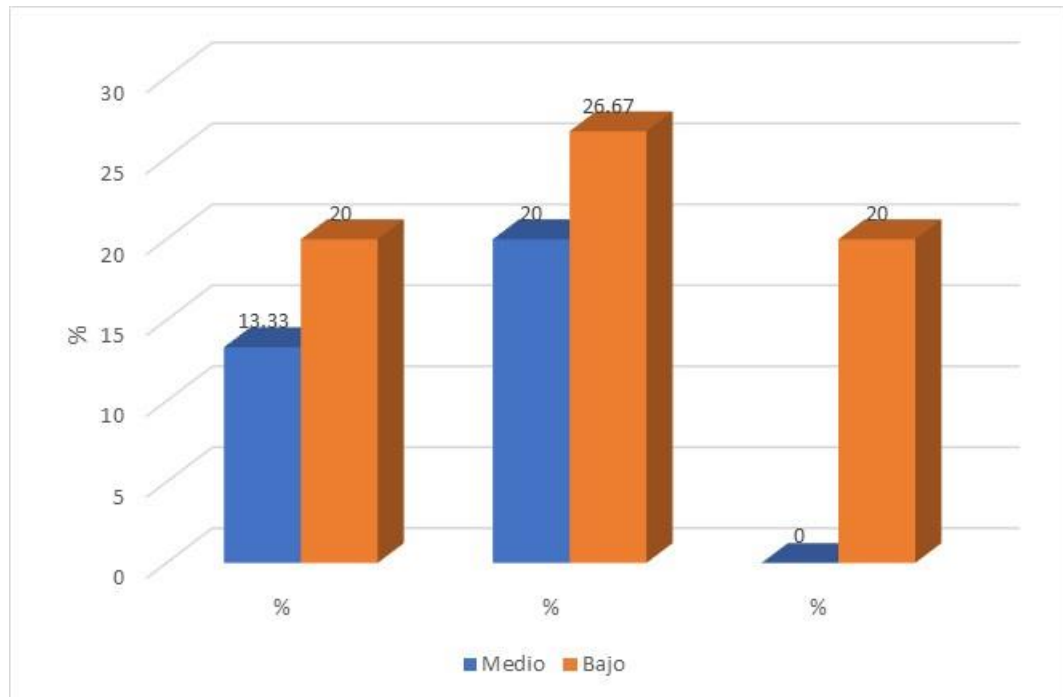
De los resultados se evidencia que un nivel bajo de vínculos se relaciona con el nivel muy bueno del desempeño laboral de los trabajadores del CS de Caracoto.

Tabla 12. Relación entre la dimensión de proyectos del bienestar psicológico con el desempeño laboral

Desempeño laboral	Buena		Muy bueno		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medio	2	13.33	3	20.00	0	0.00	5	33.33
Bajo	3	20.00	4	26.67	3	20.00	10	66.67
Total	5	33.33	7	46.67	3	20.00	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 12. Relación entre la dimensión de proyectos del bienestar psicológico con el desempeño laboral



Interpretación:

En la Tabla 12, se presenta los resultados para la relación entre la dimensión de proyectos con la variable de desempeño laboral, se tiene que la mayor frecuencia se encuentra para el nivel bajo de proyectos y el nivel muy bueno del desempeño laboral con un 26.67%.

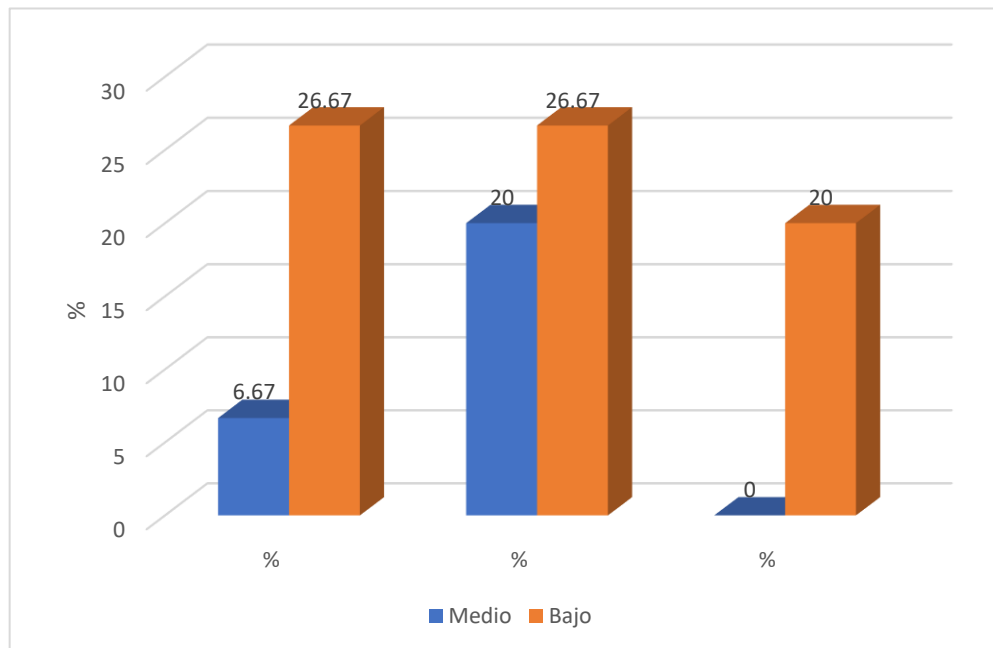
Los resultados demuestran nivel bajo en proyectos y relaciona con nivel muy bueno en desempeño laboral.

Tabla 13. Relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral

Desempeño laboral	Buena		Muy bueno		Excelente		Total	
Bienestar Psicológico	N	%	N	%	N	%	N	%
Medio	1	6.67	3	20.00	0	0.00	4	26.67
Bajo	4	26.67	4	26.67	3	20.00	11	73.33
Total	5	33.33	7	46.67	3	20.00	15	100.00

Fuente: Cuestionario

Figura 13. Relación entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral,



Interpretación:

La Tabla 13, presenta los resultados de relación entre la variable “bienestar psicológico” y la variable “desempeño laboral”, se tiene que las mayores frecuencias se encuentran para el nivel bajo de bienestar



psicológico y los niveles bueno y muy bueno del desempeño laboral con un 26.67% respectivamente.

Los resultados evidencian nivel bajo en bienestar psicológico, lo cual, se relaciona con nivel bueno y muy bueno en el desempeño laboral de los colaboradores del CS de Caracoto.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis General

Planteamiento:

Ha: Dado que el bienestar psicológico permite a la persona desenvolverse adecuadamente en distintos aspectos de su vida, tales como su esfera personal y laboral; es probable que exista una incidencia significativa entre el bienestar psicológico y la relación en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.

H0: Dado que el bienestar psicológico permite a la persona desenvolverse adecuadamente en distintos aspectos de su vida, tales como su esfera personal y laboral; es probable que no exista una incidencia significativa entre el bienestar psicológico y la relación en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.

Prueba estadística:

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

Nivel de confianza:

Se aplicó un nivel de confianza al 95% ($\alpha=0.05$).



Valores para la prueba:

Las puntuaciones de ambas variables fueron:

N	Bienestar	Desempeño laboral
1	37	52
2	25	42
3	39	56
4	34	55
5	31	48
6	36	44
7	39	57
8	35	54
9	39	50
10	31	49
11	38	45
12	33	55
13	22	46
14	35	45
15	28	43

Resultados:

		Bienestar psicológico	Desempeño laboral
Bienestar psicológico	Correlación de Spearman.	1	0.530*
	Sig. (bilateral)		0.042
	N	15	15



Decisión:

Puesto que el p-valor es de 0.042, lo cual, demuestra ser menor al valor crítico 0.05, de modo que, se acepta la hipótesis planteada en la investigación, es decir: **Ha:** Dado que el bienestar psicológico da lugar al individuo a desenvolverse adecuadamente en distintos aspectos de su vida, tales como su esfera personal y laboral; es plausible que haya una repercusión significativa entre el bienestar psicológico y la relación en el desempeño laboral del trabajador.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

Planteamiento:

Ha: Las condiciones actuales del bienestar psicológico de los trabajadores, se encuentra en nivel bajo.

H0: Las condiciones actuales del bienestar psicológico de los trabajadores, no se encuentra en nivel bajo.

Prueba estadística:

Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado de homogeneidad.

Nivel de confianza:

Se aplicó un nivel de confianza al 95% ($\alpha=0.05$).



Valores para la prueba:

Las puntuaciones de la variable fueron:

Bienestar Psicológico	Frecuencia observada	Frecuencia esperada
Alto	0	5
Medio	4	5
Bajo	11	5
Total	15	15

Resultados:

Chi squared

Rows, columns: 3, 2 Degrees freedom: 2

Chi2: 12.4 p (no assoc.): 0.0020294

Deliberación decisiva:

Puesto que el p-valor logra ser 0.0020294, como tal torna ser menor al valor 0.05, dado a ello el estudio acepta la hipótesis planteada en la investigación, es decir: **Ha:** Las condiciones actuales del bienestar psicológico del colaborador, se encuentra en nivel bajo.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

Planteamiento:

Ha: El grado de eficacia del desempeño laboral de los trabajadores, se halla en nivel muy bueno.

H0: El grado de eficacia del desempeño laboral de los trabajadores, no se halla en nivel muy bueno.

Prueba estadística:

Se usaron las pruebas Chi-cuadrado en homogeneidad.



Nivel de confianza:

Se aplicó un nivel de confianza al 95% ($\alpha=0.05$).

Valores para la prueba:

Las puntuaciones de la variable fueron:

Desempeño laboral	Frecuencia observada	Frecuencia esperada
Deficiente	0	3
Regular	0	3
Buena	5	3
Muy bueno	7	3
Excelente	3	3
Total	15	15

Resultados:

Chi squared

Rows, columns: 5, 2 Degrees freedom: 4

Chi2: 12.667 p (no assoc.): 0.013025

Deliberación decisiva:

Puesto que el p-valor fue 0.013025, ante ello, demuestra ser menor al 0.05, en tanto, se acepta la hipótesis planteada en la investigación, es decir: **H_a**: El grado de eficacia del desempeño laboral se halla en nivel muy bueno.



DISCUSIÓN

Como nuestra primera conclusión se determinó que las condiciones actuales del bienestar psicológico del colaborador del CS de Caracoto, se halla en nivel bajo con el 73.33%. donde se demuestra que el mayor porcentaje de los trabajadores no cuenta con un buen bienestar psicológico. Como nuestra segunda conclusión, se determinó que el índice de eficacia de desempeño laboral del colaborador se encuentra en nivel de muy bueno con el 46.67%. Finalmente, se destacó que el nivel de asociación entre el bienestar psicológico y la calidad del desempeño laboral fue estadísticamente significativo ($p=0.042$), con un sentido positivo que manifiesta, a mejor nivel de bienestar psicológico se espera mejores desempeños laborales.

Al respecto, Yáñez D (3) emprendió una investigación de tipo descriptiva-exploratoria, transversal y cuantitativa, donde consideró a 155 profesionales de salud, a quienes se les aplicó los cuestionarios de ebp, csv, panas, qblg y qct. se evidenció un valor correlacional de 0.379 entre el bienestar psicológicos y los componentes del bienestar psicosocial, mientras que, el bienestar psicológico con los efectos colaterales tuvo un valor correlacional de -.0370. además, el bienestar psicológico con la condición de trabajo mostró valores de relación =0.323. En conclusión, el bienestar psicológico permite determinar el bienestar laboral.

En tanto, Yáñez D, Moreta C. (5), encontraron niveles adecuados de bienestar psicológico, seguido del subjetivo y finalmente el laboral. Además, encontró relación moderada para el bienestar psicológico y el laboral, así como



un correlativo bajo para el bienestar subjetivo y el bienestar laboral. Considerando que, el bienestar psicológico con la satisfacción de vida permite estimar el 22% de varianza respecto a bienestar laboral, lográndose concluir que, el bienestar psicológico como subjetivo son dimensiones que permiten predecir el bienestar laboral en los prestadores de servicios médicos.

Castillo M. (6), concluye que el 74% de la muestra se encontró nivel medio de bienestar psicológico, y un 26% manifestó bajo nivel. En cuanto al bienestar psicológico subjetivo, un 63% demostró una percepción regular; sobre la dimensión bienestar material, el 68% afirmó un nivel regular y, finalmente, el 53% señaló un bienestar laboral regular. Respecto a desempeño laboral, el 79% del muestreo manifestó nivel medio, y un 21% nivel bajo. Se obtuvo un valor correlacional $=0,843$, para el bienestar psicológico y desempeño laboral, como tal concluyó con correlación fuerte y positiva entre ambas variables.

Por otra parte, Choque R, Nina-Montero C (7) encontraron un valor correlacional de 0.256 entre el bienestar psicológico con el desempeño laboral, revelando una correlación positiva entre las variables. Además, en cuanto a las dimensiones comportamiento y desempeño, se obtuvo un $r=0.237$ y 0.268 , respectivamente. por lo tanto, como conclusiones, el bienestar psicológico se asocia directa y positivamente con los desempeños laborales.

Del mismo modo, Quintana D, Tarqui C (8), encontraron que el 24,5% de la muestra presentó un desempeño bajo; mientras que, el 73,1% demostró un desempeño medio y solo el 2,4% de participantes presentó un alto desempeño. al agrupar a los participantes en desempeño suficiente e insuficiente, se encontraron valores de 24,5% y 75,5%, respectivamente. cabe resaltar que



ambos grupos destacaron como principales influyentes del desempeño laboral la disponibilidad de equipos, sobrecarga laboral, presión laboral y falta de motivación. se concluyó que los enfermeros del hospital hnass demostraron un desempeño suficiente; no obstante, existe la necesidad de realizar esfuerzos adicionales para incrementar el desempeño de los colaboradores de la referida entidad.

Por otra parte, Caballero M. (9), indica, el 65,2% del muestreo demostró alto nivel en bienestar psicológico, mientras que, un 29,2% manifestó nivel medio, y 5,6% nivel bajo. A nivel dimensional, el 86,5% presentó alto nivel en aceptación y control del entorno, un 61,8% manifestó alto nivel en cuanto a vínculos sociales, el 49,4% demostró nivel medio correspondiente a la dimensión autonomía, y un 78,7% nivel alto respecto a la dimensión proyectos. En conclusión, existe alto nivel de bienestar psicológico en los fenómenos estudiados, quienes presentan diferencias significativas en cuanto a las dimensiones vínculos sociales y proyectos, a modo diferente a la dimensión aceptación-control del entorno y autonomía, donde no se determinaron diferencias significativas.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Como nuestro primer hallazgo reveló una relación significativa entre el estado de salud mental de los empleados del Centro de Salud Caracoto, como tal, mientras los empleados tengan un buen bienestar psicológico, tendrán un mayor desempeño laboral en el lugar de trabajo.

SEGUNDA: Nuestro segundo hallazgo es que la contratación de personal del CS de Caracoto se encuentra con nivel muy bueno del 46,67%.

TERCERA: Como nuestra tercera conclusión se determinó que las condiciones actuales del bienestar psicológico de los colaboradores del CS de Caracoto, se halla con bajo nivel igual al 73.33%. donde se demuestra que el mayor porcentaje de los trabajadores no cuenta con un buen bienestar psicológico.

CUARTA: Finalmente, se determinó que el nivel de correlación entre el bienestar psicológico y las competencias del desempeño laboral del personal del CS de Caracoto, fue estadísticamente significativo ($p=0.042$), con un sentido positivo que evidencia que; a mejor nivel de bienestar psicológico, se espera mejores desempeños laborales.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al jefe del establecimiento de salud, fomentar más la buena atención de los pacientes sino también la del personal que labora, enfocarnos en su bienestar mediante sesiones de agrupación, desenvolvimiento y sesiones de ejercitación física para una buena salud mental del personal de salud. Al Establecimiento de Salud CARACOTO, fortalecer los lazos personales como trabajadores y fomentar la unidad, comprensión y respeto para con cada uno de vosotros, para lograr de esa manera un ambiente laboral sano, donde el profesional se sienta cómodo en su lugar de labores.
- SEGUNDA:** A los funcionarios del CS de Caracoto, impulsar la unidad como trabajadores, desarrollando actividades de pausas activas o gimnasia laboral donde el trabajador interactúe con todo el personal, mejore el clima laboral, y de alguna manera evitemos el estrés en el trabajo para de esa forma brindar y ofrecer un buen servicio para los pacientes
- TERCERA:** A los encargados del área de Psicología concientizar a la población que hoy en día, la salud mental ha tomado mucha importancia en cada ser humano en cuanto al tener una salud mental estable, es por ello, por lo que se le recomienda no solo al personal que labora en dicho establecimiento sino a todo el personal en general acudir a un psicólogo especializado donde se pueda trabajar la estabilidad emocional en ellos



BIBLIOGRAFÍA

1. Araujo, V., Savignon, D. Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la facultad de psicología de la universidad de la habana. Revista cubana educación superior; 2018.
2. Huamán, C., et al. Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. Universidad Privada de Pucallpa; 2019.
3. Yáñez, D. Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico San Miguel. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018.
4. Delgado Domínguez, C., Rodríguez Barraza, A., Lagunes Córdoba, R., Vázquez Martínez, F. D. Psychological well-being of medical residents of a public university in Mexico. Universitas médica. 2020; 61(2): 1-9.
5. Yáñez Ramos, D., Moreta Herrera, C. Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. análisis en profesionales de la salud en Ecuador. revista de psicología y ciencias del comportamiento de la unidad académica de ciencias jurídicas y sociales. 2020; 11(2): 99-111.
6. Castillo Cornejo, M. Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa. [Tesis de maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2018.
7. Choque Aragon, R., Nina Montero, C. Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera Alto Molino Señor de los Milagros. [Tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2018.



8. Quintana Atencio, D., Tarqui Mamani, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao-perú. Archivos de medicina, 2019; 20(1): 123-132.
9. Caballero Urbina, M. Bienestar psicológico en colaboradores de una empresa de servicios de estacionamientos durante el contexto de covid-19. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2021.
10. Lázaro Gómez, J. Desempeño laboral de los médicos en los establecimientos de salud en la diris lima sur. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.
11. Díaz Morales, J., Sánchez López, P. Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. Psicothema, 2002; 14(1): 100-105.
12. Veenhoven, R. Estudio de la satisfacción con la vida. Intervencion psicosocial, 1994; 3: 87-116.
13. Avia, M., Vázquez, C. Optimismo inteligente: Psicología de las emociones positivas. Alianza Editorial; 1998.
14. Diener, E., Fujita, F. Resources, personal strivings, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. journal of personality and social psychology, 1995; 68(5): 926–935.
15. García Martín, M. Á. Bienestar subjetivo. Escritos de psicología, 2002; (6): 18-39.
16. Diener, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. American psychologist, 2000; 55(1): 34-43.



17. Noriega Beneke, G. Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias. [Tesis de licenciatura]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2012.
18. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. McGraw hill; 2001.
19. Werther, W., Davis, K. Administración de personal y recursos humanos. McGraw-hill; 2000.
20. Weihrich, K. Administración: Una perspectiva global. McGraw hill; 1996.
21. Robbins, S. Comportamiento organizacional. Pearson/prentice hall; 1996.
22. Arias, F. El proyecto de Investigación. 6°. Episteme 2012. p. 83
23. Arguelles, V., Vernández, A., Palacios, R. Métodos empíricos de la investigación. Universidad autónoma del estado de Hidalgo; 2021.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
<p>¿Cuál es la relación del bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022?</p>	<p>Identificar la relación del bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, 2022.</p>	<p>HG. - Dado que el bienestar psicológico permite a la persona desenvolverse adecuadamente en distintos aspectos de su vida, tales como su esfera personal y laboral; es probable que exista una aceptación significativa o negativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de caracoto, 2022.</p>	
PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA	
<p>¿Cuál es la aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores?</p> <p>¿Cuáles son las competencias del individuo en el desempeño laboral en los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el bienestar psicológico y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores?</p>	<p>Determinar el grado de aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores.</p> <p>Conocer las competencias del individuo en el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el bienestar psicológico y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores.</p>	<p>HE1.- La aceptación del bienestar psicológico en los trabajadores, se encuentra en nivel bajo.</p> <p>HE2.- El nivel de competencias en el desempeño laboral de los trabajadores, se halla en nivel muy bueno.</p> <p>HE3.- El nivel de relación entre el bienestar psicológico y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Caracoto, es alta y directa; por lo que, ante la presencia de menor bienestar psicológico existe un bajo nivel de desempeño laboral de los trabajadores.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: tipo no experimental</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: correlacional</p> <p>TÉCNICA: encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: cuestionario</p>



ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS: Liz Epifania Vilca Mamani

EDAD: 28

ESPECIALIDAD: T. Enfermería

INTRODUCCIÓN
<p>el presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: EL BIENESTAR PSICOLOGICO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022.</p> <p>cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas.</p>
INSTRUCCIONES:
<p>lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.</p>

ESCALA VALORATIVA		
EN DESACUERDO (ED)	NI ACUERDO NI DESACUERDO (NAND)	DE ACUERDO (DA)
1	2	3

ITEMS	ED	NAND	DA
BIENESTAR PSICOLOGICO	1	2	3
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida			X
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo		X	
3. Me importa pensar que haré en el futuro			X
4. Puedo decirlo que pienso sin mayores problemas		X	
5. Generalmente le caigo bien a la gente			X
6. Siento que podre lograr las metas que me proponga			X
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito			X
8. Creo que en general me llevo bien con la gente		X	



9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			X
10. Soy una persona capaz de pensar un proyecto para mi vida			X
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y trata de mejorar			X
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho		X	
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			X

GRACIAS POR COMPLETAR EL CUESTIONARIO.



ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS: Teofila Chambilla Vilca

EDAD: 38

ESPECIALIDAD: T. Embromeria

INTRODUCCIÓN

el presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: **EL BIENESTAR PSICOLOGICO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022.**

cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas.

INSTRUCCIONES:

lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

ESCALA VALORATIVA

EN DESACUERDO (ED)	NI ACUERDO NI DESACUERDO (NAND)	DE ACUERDO (DA)
1	2	3

ITEMS	ED	NAND	DA
BIENESTAR PSICOLOGICO	1	2	3
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida			X
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo			X
3. Me importa pensar que haré en el futuro			X
4. Puedo decirlo que pienso sin mayores problemas			X
5. Generalmente le caigo bien a la gente			X
6. Siento que podre lograr las metas que me proponga			X
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito		X	
8. Creo que en general me llevo bien con la gente		X	



9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			X
10. Soy una persona capaz de pensar un proyecto para mi vida			X
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y trata de mejorar		X	
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			X
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			X

GRACIAS POR COMPLETAR EL CUESTIONARIO.



ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS: Teofila Chambilla Vilca

EDAD: 30

ESPECIALIDAD: J. Enfermería

ESCALA VALORATIVA				
DEFICIENTE (D)	REGULAR (R)	BUENA (B)	MUY BUENA (MB)	EXCELENTE (E)
1	2	3	4	5

ÍTEMS	DD	RR	B B	M MB	EE
	1	2	3	4	5
1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación				X	
2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales				X	
3. Se dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes				X	
4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad			X		
5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos				X	
6. Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia				X	
7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados				X	
8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación				X	
9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia				X	
10. Uso eficaz y protección de los recursos				X	



11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada		X			
12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. promueve el buen servicio en todo nivel		X			
13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. se involucra con el trabajo de campo		X			



ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRES Y APELLIDOS: Liz Epifania Vilca Mamani

EDAD: 28

ESPECIALIDAD: T- Enfermería

ESCALA VALORATIVA				
DEFICIENTE (D)	REGULAR (R)	BUENA (B)	MUY BUENA (MB)	EXCELENTE (E)
1	2	3	4	5

ÍTEMS	DD	RR	B B	M MB	EE
DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1. Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación				X	
2. Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales			X		
3. Se dirige al personal con respeto y justicia, desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes			X		
4. Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad				X	
5. Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos				X	
6. Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia				X	
7. Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados				X	
8. Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación				X	
9. Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia					X
10. Uso eficaz y protección de los recursos				X	



11. Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada			X		
12. Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. promueve el buen servicio en todo nivel		X			
13. Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. se involucra con el trabajo de campo		X			



JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO DEL PROYECTO: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022

NOMBRE DEL TESISISTA: REYNA ROXANA PANCA CHAMBI

EXPERTO: PS. GROVER RIGOBERTO OTAZU PINTO

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Puno, lunes 18 de diciembre del 2022

Grover R. Otazu
Grover R. Otazu Pinto
 PSICÓLOGO - PSICOLOGÍA
 C.P.S. 45727



JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022

NOMBRE DEL TESISISTA: REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI

EXPERTO: MG.

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.



Mg. Marisol E. Tico Collopa
CpsP. 30717

Puno, 18 de diciembre del 2022



JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO: EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIONEN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022

NOMBRE DEL TESISISTA: REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI

EXPERTO: MG.

Instrucciones: determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo 1% a 20%), coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	CONSISTENCIA	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	PERTINENCIA	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	VALIDEZ	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley del valor.	X				
4	ORGANIZACIÓN	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	CLARIDAD	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	PRECISIÓN	Preguntas con exactitud y determinación.	X				
7	CONTROL	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.



 Lic. Roy Fernando Ticona Hañari
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 37353

Puno, 18 de diciembre del 2022



PERÚ

Ministerio de Salud

RED DE SALUD SAN ROMAN
MICRORED CONO SUR
C.S CONO SUR

“ AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL ”

CARTA DE AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

EL JEFE DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO.

PRESENTE:

Por medio del presente documento autorizo al investigador/a REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI, identificada con DNI N° 42313454, Bachiller en Psicología de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, responsable del proyecto titulado “ EL BIENESTAR PSICOLOGICO Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022” correspondiente a un estudio de tesis para pregrado.

Entiendo que la investigación tiene como objetivo: identificar la incidencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud de caracoto, 2022. Además, comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, tampoco las organizaciones en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada solo con fines de esta investigación. Permito la recopilación de información a través de documentos, muestras, de entrevistas y de los grupos de discusión.

Ante cualquier duda o consulta respecto a la investigación puede contactar al investigador responsable, en tanto ante algún reclamo referido a la vulneración de los derechos de los participantes, puede contactarse con mi persona.

La presente carta de autorización se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del jefe del centro de salud de caracoto. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.



Silvia Abaza Ticona
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 35269

CARACOTO, 14 DE DICIEMBRE del 2022.



ANEXO N° 5

BIENESTAR PSICOLOGICO																
PARTICIPANTE	ESCALA VALORATIVA			CUESTIONARIO												
	EN DESACUERDO	ED	NAND	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
	NI ACUERDO NI	NAND	DA	DA	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA
	DE ACUERDO	DA														
1	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	DA	DA
2	DA	NAND	DA	NAND	NAND	DA	NAND	NAND	DA	DA	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA
3	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA
4	DA	NAND	DA	NAND	NAND	DA	NAND	NAND	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	DA	DA
5	DA	NAND	DA	NAND	NAND	DA	NAND	NAND	NAND	NAND	DA	NAND	DA	NAND	NAND	DA
6	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	NAND	NAND	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA
7	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA
8	DA	DA	DA	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	DA
9	DA	NAND	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA
10	DA	DA	DA	NAND	NAND	DA	NAND	DA	NAND	NAND	NAND	DA	NAND	DA	NAND	DA
11	DA	NAND	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA
12	DA	DA	DA	NAND	NAND	DA	NAND	NAND	DA	DA	DA	DA	NAND	DA	DA	NAND
13	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	ED	NAND	ED	ED	NAND	ED	ED	NAND
14	DA	NAND	DA	NAND	DA	DA	NAND	DA	DA	DA	NAND	DA	DA	DA	DA	NAND
15	DA	NAND	DA	NAND	DA	DA	NAND	ED	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	NAND	DA	NAND



DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA VALORATIVA

DEFICIENTE	D	MUY BUENA	MB
REGULAR	R	ESCELENTE	E
BUENA	B		

PARTICIPANTES	CUESTIONARIO												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	MB	MB	MB
2	B	B	B	MB	MB	MB	MB	B	MB	B	R	R	B
3	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
4	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
5	MB	E	E	E	MB	MB	MB	MB	MB	MB	R	R	R
6	MB	MB	B	B	B	B	MB	MB	B	MB	B	B	B
7	E	E	E	E	E	E	E	MB	MB	E	B	B	B
8	E	E	MB	E	MB	MB	MB	MB	MB	E	B	B	B
9	E	B	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB	MB	B	B	B
10	E	MB	MB	MB	B	B	MB	MB	MB	MB	B	B	B
11	B	B	R	B	B	B	MB	B	B	MB	B	R	B
12	E	MB	E	MB	E	E	E	E	E	MB	B	B	B
13	MB	B	B	MB	MB	MB	MB	MB	E	MB	B	R	R
14	MB	MB	MB	B	MB	MB	MB	MB	MB	MB	R	R	R
15	R	R	R	R	B	B	B	B	B	B	B	R	B



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 09/05/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: REYNA ROXANA PANCCA CHAMBI

Dirección: Jr. 26 de Julio 568 Int. 14

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42313454

Teléfono: 949 483 339 email: roxithach.0884@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Título o Grado Académico a optar: PSICÓLOGO

Asesor: Dra. ELIZABETH VARGAS ONOFRE

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE CARACOTO, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Bienestar Psicológico, desempeño laboral, trabajador, relación.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN PSICOLOGÍA - P13

Firma de Autor



huella digital

09 de mayo del 2024

Fecha

