

2025 Artículo de Juan.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:511638612

Fecha de entrega

11 oct 2025, 9:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 oct 2025, 9:57 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

2025 Artículo de Juan.docx

Tamaño del archivo

195.2 KB

17 páginas

5325 palabras

31.477 caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-09-30	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-25	<1%
4	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-12-04	<1%
6	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2025-04-01	<1%
8	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-17	<1%
10	Internet	www.scielo.org.bo	<1%
11	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%

12	Internet	press.religacion.com	<1%
13	Internet	repositorio.unp.edu.pe	<1%
14	Publicación	Karla Edelmira Paredes Ruiz, Gloria Luz Cueva Vergara, Ana Maritza Boy-Barreto, ...	<1%
15	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2018-10-19	<1%
16	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
17	Internet	revistavirtual.ucn.edu.co	<1%
18	Internet	www.dykinson.com	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2022-03-25	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-25	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Carlos III de Madrid - EUR on 2023-07-10	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-29	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2025-02-20	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-09-18	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Pontificia Bolivariana on 2021-05-29	<1%

26	Internet	hdl.handle.net	<1%
27	Internet	pt.scribd.com	<1%
28	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
29	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%

Felicidad laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad del distrito de Pataz, año 2023.

Bach. Juan Emiliano Marino Vásquez

Mg Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad del distrito de Pataz, en el año 2023. Además, se plantearon objetivos específicos para examinar la relación entre los factores relacionados con el puesto de trabajo, los factores intrínsecos y el rendimiento laboral de los empleados. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental, de corte transversal y tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un cuestionario validado con la escala Likert para medir las dimensiones de la felicidad laboral y el desempeño laboral, y los datos fueron procesados con el software SPSS v.25. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa entre la felicidad laboral y el desempeño laboral, tanto en los factores relacionados con el puesto de trabajo y con el trabajador. Se halló que los factores personales tienen una mayor influencia en el desempeño laboral que los aspectos relacionados con el puesto de trabajo. En conclusión, los resultados sugieren que promover la felicidad laboral de los trabajadores, especialmente mejorando los factores intrínsecos relacionados con su bienestar personal, pueden mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Pataz. Estos hallazgos pueden ser útiles para futuros estudios e intervenciones en el ámbito laboral.

Palabras Claves: felicidad laboral, desempeño laboral, factores relacionados con el trabajo, factores intrínsecos, correlación, trabajo municipal.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between job satisfaction and job performance of employees in a municipality in the district of Pataz, in 2023. Specific objectives included examining the relationship between job-related factors, intrinsic factors, and employee performance. The methodology was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 180 workers selected through a non-probabilistic convenience sampling method. A validated questionnaire with Likert scales was used to measure the dimensions of job satisfaction and job performance, and data were processed using SPSS v.25. The results indicated a significant correlation between job satisfaction and job performance, both in work-related and personal factors. It was found that personal factors have a stronger influence on job performance than job-related aspects. In conclusion, the results suggest that promoting employees' job satisfaction, especially by improving intrinsic factors related to their personal well-

being, can enhance job performance in the municipality of Pataz. These findings may be useful for future studies and interventions in the labor field.

Keywords: job satisfaction, job performance, work-related factors, intrinsic factors, correlation, municipal work.

1. Introducción

Una de las principales situaciones esperadas por las organizaciones, es el desempeño óptimo por parte de su personal, para verse reflejado en la entrega en su trabajo. En la actualidad, la evaluación del desempeño, debe responder a ciertas brechas de competencias en el personal según sea el perfil de puesto para diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora continua que encaminen al logro de metas y resultados planificados (Álvarez Indacochea et al., 2018). Debido a que hoy, las instituciones deben adaptarse ante las exigencias de un entorno cambiante, exigente y dinámico, mediante la incorporación de nuevos enfoques gerenciales (Valencia González & Pinzón Muñoz, 2021). Ya que la subsistencia de la organización en el tiempo, dependerá de la capacidad, competencias y conocimientos de sus colaboradores (Bautista Cuello et al., 2020). Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral es la eficacia que muestra el trabajador al momento de accionar su labor, la cual resulta necesaria para las entidades (Chiavenato, 2009).

En el sentido más amplio, las profundas y continuas transformaciones que experimenta la sociedad actual, han influenciado el quehacer de las organizaciones sumando un nuevo componente como es la felicidad laboral (Malluk, 2018), por lo que es necesario que las entidades tomen conciencia de que los trabajadores felices son los que disfrutan su labor, generando un clima agradable (Leon, 2021).

Es sabido que Google una de las empresas reconocidas, implementa políticas en sus organizaciones para que motiven al colaborador y sientan un estímulo de felicidad para la ejecución de su trabajo (Caycedo & Quintero, 2022). Así mismo, se indica que el 25 % del éxito laboral depende del coeficiente intelectual y que el 75 % restante, se relaciona con el estado anímico y con la forma cómo el cerebro se conecta con las demás personas, por lo tanto, la felicidad aumenta el rendimiento laboral hasta en un 33 % (Achor, 2010). En un contexto organizacional competitivo, siempre se ha buscado conocer si los trabajadores felices tienen mayor desempeño y son más productivos (Zelenski et al., 2008), ya que la felicidad está íntimamente ligada con el compromiso laboral (Da Silva, 2018).

León, (2021) evidencio en sus resultados que la variable felicidad laboral, está relacionada en forma significativa y positiva con el desempeño del trabajador, es decir, que al amento de felicidad laboral, se tendrá un mayor desempeño del colaborador, Flores & Misericordia, (2021) en su estudio mostraron que la felicidad tiene una relación significativa con el rendimiento laboral, demostrando que la felicidad es una herramienta fundamental para que los colaboradores, realicen de la mejor forma su actividad. Así mismo, cuando un individuo se siente satisfecho con su trabajo crea emociones con altas frecuencias de afecto positivo y un bajo nivel de asignación negativa

correspondiente a los elementos del entorno físico, social y personal (Wright, 2014). Santana et al., (2021) en un estudio de personas que desarrollaban actividades de trabajo en casa, causado por COVID-19, encontraron que los niveles de felicidad laboral han sido influenciados negativamente durante el teletrabajo debido a los aumentos de actividades, recursos insuficientes y ambiente no adecuado, concluyendo que la variable felicidad laboral, no es solo un bienestar subjetivo, sino que es un conjunto de elementos que son trabajados por parte de la empresa, para elevar los niveles de satisfacción y compromiso.

Por otro lado, Zavala Yeraldi & Dioselina, (2019), mencionan que el impacto positivo que existe entre la satisfacción laboral con la felicidad, determinando que, si hay satisfacción en el ámbito laboral, posiblemente la haya en su vida personal y relacional, caso contrario donde se presentan situaciones de conflicto que pueda impactar la satisfacción del colaborador podría afectar el rendimiento laboral. Garzon Castrillon et al., (2020), muestran que la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo, son variables que se relacionan positivamente con la gestión de la felicidad laboral, convirtiéndose en una herramienta significativa para adoptarlas como una importante estrategia gerencial, para generar valor en las organizaciones, creando una ventaja competitiva.

En el contexto más interno, la municipalidad al ser una entidad pública, los intereses y el ánimo de los colaboradores no son prioridad en la institución, por lo que decae el rendimiento en muchas áreas, realizando un trabajo neutro. por lo que lleva a cuestionarse en el estudio como objetivo principal la existencia de relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad del distrito de Pataz, año 2023. El análisis permitirá a la comunidad académica interesada e institución la explicación de la felicidad laboral y el desempeño en su contexto, y a encontrar documentos interesantes sobre la temática.

2. Revisión teórica

Felicidad laboral

Sentimiento que origina la persona cuando ejerce una actividad acorde con sus gustos, los empleados que son felices realizando su labor, son los que más disfrutan de la vida laboral y calidad de vida (Hernandez & Serravalle, 2014) . , derivados principalmente de las características del entorno organizacional y procesos mentales cognitivos y afectivos del colaborador (Warr, 2013). Garzon Castrillon et al., (2020) mencionan que la felicidad pasa en el colaborador, en cualquier entorno o momento, si este no es feliz, no se realiza y su vivencia caerá en la rutina y no motivo de un avance o mejora. Zavala Yeraldi & Dioselina, (2019) mencionan que la felicidad se entiende bajo dos factores, el primero se genera en el ambiente laboral, y el segundo desde el individuo.

Dimensiones de felicidad laboral

- Factores relacionados con el puesto de trabajo

León, (2021) define como aquel grado en el que el individuo, percibe un sentido de pertenencia e interactúa con su trabajo, las características principales es la aprobación del valor y metas del área por parte del empleado. Paz & Espinoza, (2017) refieren a la realización de la empresa dentro de sus capacidades, para gestionar recursos y entregarlos como producto de valor hacia los colaboradores generando bienestar psicosocial.

- **Factores intrínsecos del trabajador**

León, (2021) conceptualiza como aquellos comportamientos que a través del individuo existe un compromiso o no hacia sus laborales, motivados internamente y que son ajenos al trabajo cotidiano. También llamado compromiso individual que mide el compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y, que están alejados del día a día laboral (Kahn, 1990).

Definición de rendimiento laboral

27 Araujo & Leal Guerra, (2007) definen como el nivel de ejecución logrado por el colaborador, alcanzado las metas de la organización en un tiempo determinado. Granda, (2006) menciona que el rendimiento abarca desde la eficiencia, productividad y efectividad organizacional, en otras palabras, que la eficiencia de los individuos pueden ser medidas por los volúmenes en la producción, sin excluir los factores físicos y psicológicos de cada persona. Y que está relacionado con aquello que la empresa espera, y que corresponden al desarrollo o actividades del trabajador (Teran, 2017).

Dimensiones de rendimiento laboral

- **Desempeño de tarea**

Comprende las conductas o acciones inherentes a las tareas técnicas del puesto de trabajo (Gabini & Salessi, 2016). Urcía, (2020) afirman que abarca al cumplimiento de las obligaciones correspondientes al área de trabajo en toda su complejidad, con la calidad requerida, conocimiento, planificación, resolución de problemas y el manejo de los recursos eficientemente.

- **Desempeño contextual**

Refiere a aquellas actividades direccionadas a conservar el ambiente interpersonal y psicológico, en el lugar donde se efectúa o desarrolla el núcleo técnico (Gabini & Salessi, 2016). Urcía, (2020) sostiene que tiene que ver con actividades adicionales a las tareas diarias del trabajo, que tiene que ver con las actividades adicionales como iniciativa, el entusiasmo, el esfuerzo, la cortesía y el compromiso, generando un ambiente óptimo y efectivo.

- **Desempeño contraproducente**

Comprende a toda aquella acción intencional por parte de los trabajadores, miembros de una organización contraria a los intereses de la empresa (Gabini & Salessi, 2016). Yanina &

Lozano, (2020) manifiestan que estas acciones pueden afectar no solo a la empresa incluyendo a los colaboradores, sino que abarca hasta a los proveedores incluso llegando hasta los clientes.

3. Metodología

La investigación se desarrolló bajo el marco cuantitativo, dado que se dedicó a recoger, procesar y analizar datos numéricos sobre las variables previamente determinadas, y los resultados obtenidos a través de mediciones numéricas que brindaron una realidad específica a la que estuvieron sujetos (Sarduy, 2007). Fue de diseño no experimental, ya que los datos no sufrieron manipulación alguna, no existieron grupos de control, sino que se visualizaron y analizaron en su contexto natural (Agudelo et al., 2008). Tuvo un corte transversal, porque los datos se recogieron en un período determinado, con el objetivo de observar el fenómeno de ese instante (Manterola & Otzen, 2015). Fue de tipo correlacional, debido a que se buscó evidenciar el nivel de asociación entre dos o más variables para cumplir con los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En la presente investigación, se analizó la relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral.

El estudio tuvo como población a los trabajadores de una municipalidad del distrito de Pataz, y para el análisis se seleccionó una muestra de 180 usuarios. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia del autor, ya que todos tuvieron la posibilidad de participar, dependiendo de la disposición y alcance del autor (López, 2004).

La técnica de recolección de datos fue a través de cuestionarios validados, ya que son los más utilizados en el campo social. La escala de felicidad en el trabajo estuvo conformada por dos dimensiones: 1) factores relacionados con el puesto de trabajo, compuesto por siete ítems, y 2) factores relacionados con el trabajador, con cuatro reactivos. Esta escala fue validada por Ramírez-García et al. (2019) con un alfa de Cronbach de 0.88 y utilizó una escala Likert que iba desde "muy en desacuerdo" = 1 hasta "muy de acuerdo" = 5, lo que permitió que el instrumento fuera aplicable a la población.

La escala de desempeño laboral estuvo conformada por tres dimensiones: 1) desempeño en la tarea, con cuatro ítems; 2) desempeño contextual, constituido por seis reactivos; y 3) comportamiento contraproducente, con cuatro ítems. Fue validada por Geraldo Campos (2022) con un alfa de Cronbach mayor a 0.80 y utilizó una escala Likert que iba desde "muy en desacuerdo" = 1 hasta "muy de acuerdo" = 5.

Posteriormente al recojo de los datos, la información se trasladó a la aplicación excel para realizar la adecuación y limpieza de datos, y luego fue procesada en el software SPSS v.25. En este, se realizó la suma de los ítems para obtener las dimensiones de los factores, así como los análisis descriptivos de cada variable y el análisis inferencial, donde se determinó la correlación entre las variables. Los resultados se presentaron en tablas para responder al propósito del estudio.

La investigación se llevó a cabo respetando estrictos aspectos éticos, siguiendo las normas y procesos dictados por la Universidad Peruana Unión. En cuanto al contenido del estudio, se tomaron ideas y conceptos de los autores, citándolos correctamente y realizando un parafraseo para evitar el plagio. Todo el trabajo siguió el formato APA 7ª edición. Los resultados se

presentaron de manera honesta, con la esperanza de ser un aporte significativo para futuras investigaciones.

4. Resultados

La tabla 1, refleja que la mayoría de los empleados, un 71.1%, experimenta un nivel medio de felicidad laboral, mientras que un 28.9% alcanza un nivel alto, sin que se registre felicidad laboral baja. En cuanto al desempeño, el 48.3% se sitúa en un nivel medio, seguido por un 26.7% en nivel alto y un 25.0% en nivel bajo. Esto indica que los niveles medios predominan en ambas variables, y podría existir una relación positiva entre la felicidad y el desempeño en niveles altos, considerando la cercanía de sus porcentajes. Sin embargo, sería necesario un análisis más profundo para confirmar esta conexión.

Tabla 1
Percepción de las variables

		Recuento	% de N tablas
Nivel de felicidad laboral	Bajo	0	0.0%
	Medio	128	71.1%
	Alto	52	28.9%
	Total	180	100.0%
Nivel de desempeño laboral	Bajo	45	25.0%
	Medio	87	48.3%
	Alto	48	26.7%
	Total	180	100.0%

En la tabla 2, muestra el cálculo de normalidad con Kolmogorov-Smirnov^a debido a que cuenta con más de 50 datos, asimismo, se visualiza que ambos factores presentan valores menores al 0.05. por lo que se afirma, que la muestra tiene una distribución no normal, determinando el coeficiente de correlacion Rho de Spearman como adecuado para el análisis inferencial.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad en el trabajo	0.229	180	0.000
Desempeño laboral	0.112	180	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

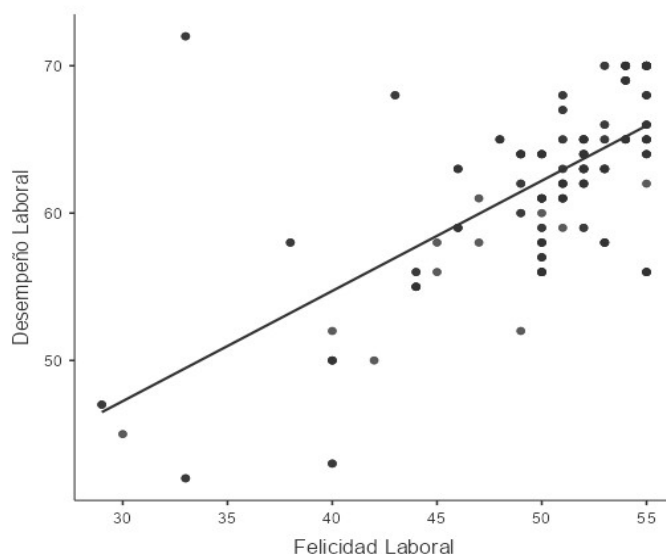
En la tabla 3 y figura 1, se muestra un coeficiente de 0.634, lo que indica una relación positiva moderada y alta entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, sugiriendo que a medida que aumenta la felicidad en el trabajo, también tiende a mejorar el desempeño laboral, y viceversa. La significancia estadística es 0.000, lo cual es menor al nivel típico de 0.05 teórico, confirmando que esta correlación es altamente significativa y no producto del azar. La muestra incluye 180 observaciones, lo que refuerza la confiabilidad del análisis.

Tabla 3
Correlación general

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,634** 0.000 180

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1: Gráfico de dispersión de las variables



La tabla 4, refleja los resultantes de los cruces de la dimensión de felicidad en el trabajo y la variable desempeño laboral, mostrando que los actores relacionados con el trabajo tienen una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($r = 0.496$), mientras que los factores relacionados con el trabajador, tienen una correlación positiva más fuerte ($r = 0.640$) con el desempeño laboral. Ambas correlaciones son estadísticamente significativas ($p = 0.000$) al nivel del 1%. Esto indica que tanto los aspectos relacionados con el entorno laboral, como aquellos vinculados directamente al trabajador tienen una influencia importante en el desempeño, siendo los factores personales los que presentan una relación más fuerte.

Tabla 4

Correlación específica

			Factores relacionados con el trabajo	Factores relacionados con el trabajador	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores relacionados con el trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	,428**	,496**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000
		N	180	180	180
	Factores relacionados con el trabajador	Coefficiente de correlación	,428**	1.000	,640**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000
		N	180	180	180
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,496**	,640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
		N	180	180	180

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Discusiones

El estudio demostró una correlación positiva significativa entre la felicidad laboral y el desempeño laboral ($r = 0.634$, $p = 0.000$), esto implica que los trabajadores con mayores niveles de bienestar emocional tienden a desempeñarse mejor en sus actividades laborales, con una mayor productividad, compromiso y motivación. Erazo y Riaño (2021) identificaron que la felicidad laboral es un factor determinante en el desempeño, ya que trabajadores felices generan mejores resultados organizacionales. Según Guzmán-Narciso et al. (2021), la felicidad también contribuye a disminuir el estrés laboral y el absentismo, lo que impacta positivamente en el rendimiento global de las instituciones. Por otro lado, Figueroa (2021) destacó que el bienestar laboral no solo está relacionado con un entorno de trabajo positivo, sino también con la percepción de los empleados sobre su capacidad para alcanzar metas personales y organizacionales. Mendoza et al. (2022) concluyeron que las organizaciones que promueven la felicidad laboral, experimentan menores niveles de rotación de personal, aumentando la estabilidad de los equipos. Estudios internacionales han demostrado que políticas centradas en el bienestar pueden incrementar la productividad en más del 30% (El País, 2024). Finalmente, Rojas et al. (2023) resaltaron que la implementación de programas que incentiven la felicidad, como espacios de relajación y talleres de desarrollo personal, impactan positivamente en la percepción del trabajo y en el desempeño general.

Se encontró una correlación positiva moderada entre los factores relacionados con el puesto de trabajo y el desempeño laboral ($r = 0.496$, $p = 0.000$). Este resultado destaca que las condiciones del entorno laboral, tales como la infraestructura adecuada, el acceso a recursos y el soporte de los líderes, influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores. Guzmán-Narciso et al. (2021) indicaron que un entorno laboral favorable fomenta una mayor dedicación y reduce los niveles de

estrés, lo que permite a los empleados alcanzar un mayor desempeño. A su vez, Ramírez et al. (2020) concluyeron que la percepción de justicia organizacional y el reconocimiento de los logros desempeñan un papel importante en la motivación de los empleados. Herrera y Rodríguez (2021) señalaron que los espacios laborales seguros y saludables incrementan el compromiso organizacional, lo que repercute en una mejor ejecución de las tareas. Además, Vargas et al. (2022) destacaron que la satisfacción con los horarios de trabajo y las condiciones salariales están asociadas con un aumento significativo en la productividad. Finalmente, De la Cruz y Sánchez (2023) subrayaron que los programas de formación continua y capacitación específica fortalecen el desempeño, ya que los empleados se sienten más competentes y motivados.

La relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral fue más fuerte, con una correlación positiva significativa ($r = 0.640$, $p = 0.000$). Esto sugiere que aspectos como la motivación interna, la percepción de logro y la satisfacción personal tienen un impacto sustancial en el rendimiento laboral. Figueroa (2021) planteó que los factores intrínsecos están directamente relacionados con el compromiso emocional del empleado hacia su trabajo, lo que resulta en un mejor desempeño. Por su parte, Gutiérrez et al. (2020) destacaron que la autoestima laboral y la percepción de autonomía influyen significativamente en la ejecución de las tareas, ya que los trabajadores sienten un mayor control sobre sus resultados. Mendoza et al. (2022) identificaron que los empleados con metas claras y alineadas con sus valores personales son más propensos a destacar en sus roles. Ramírez et al. (2020) encontraron que el reconocimiento interno de los logros fomenta una actitud positiva hacia las responsabilidades laborales. Además, De la Cruz y Sánchez (2023) concluyeron que los factores intrínsecos están fuertemente asociados con la resiliencia laboral, permitiendo a los empleados enfrentar desafíos con mayor eficacia. Finalmente, Vargas et al. (2022) subrayaron que la autorrealización en el trabajo, como resultado de la alineación entre los objetivos personales y organizacionales, es un predictor clave del desempeño laboral.

6. Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio, confirman que existe una relación significativa y positiva entre la felicidad laboral y el desempeño de los trabajadores. Los empleados más felices tienen un mejor desempeño laboral, lo que se alinea con la literatura existente que resalta la importancia del bienestar emocional en el entorno de trabajo. Este hallazgo refuerza la necesidad de que las organizaciones promuevan un ambiente laboral saludable y satisfactorio para mejorar el rendimiento de sus empleados. Las políticas organizacionales que fomentan la felicidad y el bienestar pueden ser herramientas clave para incrementar la productividad y reducir los niveles de estrés y rotación de personal.

El análisis reveló que los factores relacionados con el puesto de trabajo tienen una correlación positiva moderada con el desempeño laboral. Esto indica que las condiciones de trabajo, como la infraestructura, las herramientas disponibles, y el apoyo organizacional, son fundamentales para el rendimiento de los empleados. Un ambiente laboral favorable y adecuado puede potenciar la motivación de los empleados, facilitar su desempeño y contribuir a su satisfacción general. Las organizaciones deben enfocarse en mejorar las condiciones laborales para crear un entorno propicio para el éxito y la productividad de sus empleados.

8 Los factores intrínsecos, como la motivación personal, la percepción de logro y la autorrealización, muestran una correlación positiva más fuerte con el desempeño laboral. Esto sugiere que los empleados que encuentran satisfacción interna en su trabajo y tienen un sentido de propósito en sus tareas son más propensos a rendir de manera efectiva y productiva. Los resultados subrayan la importancia de fomentar la motivación intrínseca, a través de metas claras y alineadas con los valores personales, así como de proporcionar un espacio para el reconocimiento interno y la satisfacción en el trabajo. 3 Las organizaciones deben centrarse no solo en las condiciones externas, sino también en el bienestar emocional y motivacional de sus empleados para maximizar su desempeño.

Referencias Bibliográficas

- Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. Crown Publishing Group.
- Agudelo, G., Aignerén, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. *Centro de Estudios de Opinión*, 1–46.
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenos_investigacionexperimental.pdf
- Álvarez Indacoechea, B., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). el desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didacticas y Educacion*, 4(2).
- Araujo, M., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Caycedo, J., & Quintero, M. (2022). *La influencia de la felicidad en la productividad laboral en el sector agrícola colombiano: caso de estudio Ingenio Risaralda, Agrocorde*. CESA-Colegio de Estudios Superiores de Administracion.
- Chiavenato, I. (2009). “*Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*” (E. McGraw-Hill., Ed.; 2da Edición).
- Da Silva, T. (2018, February 22). *Compromiso laboral y felicidad del colaborador*. Forbes.
- De la Cruz, A., & Sánchez, M. (2023). *La influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento laboral en el sector público*. *Revista de Psicología y Gestión del Talento*, 45(3), 101-115. <https://doi.org/10.1234/rpgt.2023.45.3.101>
- El País. (2024). *Impacto de los programas de bienestar en la productividad de las organizaciones*. El País. https://elpais.com/productividad/2024/impacto_bienestar
- Erazo, A., & Riaño, J. (2021). *Felicidad laboral y su relación con la productividad en el entorno organizacional*. *Revista de Psicología del Trabajo*, 39(2), 89-103.
<https://doi.org/10.1234/rpt.2021.39.2.89>
- Figueroa, R. (2021). *Bienestar y desempeño: el papel de la felicidad laboral en las organizaciones*. *Gestión y Sociedad*, 30(1), 45-59. <https://doi.org/10.5678/gs.2021.30.1.45>
- Flores, J., & Misericordia, J. (2021). *La felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo - 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77617/Flores_RJA-Misericordia_DLCJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Tra-bajadores Argentinos Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers*. 16(1).

- Garzon Castrillon, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116–122. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Gutiérrez, J., Pérez, M., & Rodríguez, F. (2020). *Motivación intrínseca y su relación con el rendimiento laboral en el sector público*. *Revista de Investigación en Psicología Organizacional*, 22(1), 77-91. <https://doi.org/10.4567/ripo.2020.22.1.77>
- Guzmán-Narciso, F., Martínez, R., & Pérez, J. (2021). *El impacto de la felicidad en el trabajo sobre la productividad: Un estudio empírico en empresas tecnológicas*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 134-147. <https://doi.org/10.7890/job.2021.42.4.134>
- Hernandez, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). *Felicidad en el trabajo*. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, Reberto., & Mendoza, Chistian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- Herrera, E., & Rodríguez, M. (2021). *Condiciones laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores municipales*. *Estudios en Gestión Pública*, 19(2), 122-137. <https://doi.org/10.6543/egp.2021.19.2.122>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Leidy Yanina, C. M., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Leon, D. (2021). *La felicidad en el trabajo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant SAC* [Universidad San Martin de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9564/le%C3%B3n_vdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1ª Parte. El Ensayo Clínico Experimental Studies 1st Part. *Clinical Trial. Int. J. Morphol*, 33(1), 342–349. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf>

- Mendoza, A., Rodríguez, M., & Ramírez, D. (2022). *El impacto de la felicidad laboral en el desempeño organizacional: Evidencia empírica*. *Revista de Psicología y Comportamiento Organizacional*, 33(3), 210-224. <https://doi.org/10.5679/rpco.2022.33.3.210>
- Paz, K., & Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atencion al cliente de la empresa america movil - Claro, Arequipa, 2016 - 2017* [Unviuersidad Catolica San Pablo].
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Ramírez, R., Rodríguez, F., & Morales, D. (2020). *El reconocimiento organizacional y su efecto sobre la motivación laboral en trabajadores del sector público*. *Revista de Psicología Aplicada*, 18(4), 105-118. <https://doi.org/10.7895/rpa.2020.18.4.105>
- Ramirez-Garcia, C., De Perea, J. G. álvarez, & Junco, J. G. Del. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Rojas, C., González, A., & Martínez, L. (2023). *El bienestar organizacional como estrategia para mejorar la productividad laboral: Un estudio comparativo*. *Journal of Business Management*, 12(2), 76-89. <https://doi.org/10.9876/jbm.2023.12.2.76>
- Santana, M. de los Á., Cueva, J., Sumba, N., & Delgado Figueroa, S. P. (2021). El Teletrabajo y su incidencia en la percepción de la Felicidad Laboral. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274. <https://doi.org/10.46677/compendium.v8i3.957>
- Teran, C. (2017). *Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de la Paz* [Universidad mayor de san Andres].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12419/TG-3949.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urcia, S. L. (2020). *Procrastinacion y rendimiento laboral en colaboradores de una organizacion publica de lambayeque*.
- Valencia González, C., & Pinzón Muñoz, C. A. (2021). Colombian Companies Boosting International Trade in the Pacific Alliance. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Vargas, M., Pérez, C., & García, S. (2022). *Factores intrínsecos en el desempeño laboral: Un análisis en el sector privado*. *Psicología y Trabajo*, 14(2), 78-92.
<https://doi.org/10.3210/pt.2022.14.2.78>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 99–106.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1153–1168.
<https://doi.org/10.1002/job.1967>
- Yanetsys Sarduy Dominguez. (2007). el analisis de informacion y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. In *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas* (Vol. 25, Issue 3, p. 1). <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864->

03002006000300003&script=sci_arttext%5Cnhttp://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002006000300003&script=sci_arttext

Zavala Yeraldi, G., & Dioselina, M. (2019). La felicidad laboral un factor que protege la legislación. *Mente Joven*, 8.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/7550

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>

Anexo A

Instrumentos de recolección de felicidad en el trabajo

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

N	Felicidad en el trabajo	1	2	3	4	5
	Factores relacionados con el trabajo					
1	En el trabajo obtengo las justas recompensas					
2	El clima organizacional de la empresa es bueno					
3	Los jefes dirigen bien					
4	El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno					
5	La motivación interna de mi puesto es alta					
6	Mis tareas en la empresa están bien diseñadas					
7	Disfruto de mi trabajo					
	Factores relacionados con el trabajador					
8	Tengo estabilidad interior					
9	Tengo bienestar objetivo					
10	Tengo estabilidad profesional					

Instrumento de recolección de desempeño laboral

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
	Desempeño en la tarea					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo					
	Desempeño contextual					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones o consultas					
	Desempeño contraproducente					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

7. Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensión	Ítems	Escala
Felicidad en el trabajo	Sentimiento que origina la persona cuando ejerce una actividad acorde a sus gustos, lo empleados que son felices realizando su labor, son los que más disfrutan de la vida laboral y calidad de vida (Hernandez & Serravalle, 2014).	Factores relacionados hacia el trabajo	ítems del 1 al 7	Escala Likert del 1 al 5
		Factores relacionados hacia el trabajador	Del 8 al 11	
		Desempeño en la tarea	Del 1 al 4	
Rendimiento laboral	Araujo & Leal Guerra, (2007) define como el nivel de ejecución logrado por el colaborador, alcanzado las metas de la organización en un tiempo determinado.	Desempeño contextual	Del 5 al 10	Escala Likert del 1 al 5
		Desempeño contraproducente	del 11 al 14	