

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE CHALLHUAHUACHO, 2023**

**PRESENTADA POR:**

Br. MONICA PAUCAR CARRION

Br. MADELY ESTEFANY VENTURA

HUACCHA

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

**ASESORA:**

Mgt. LUCIA ROMAN LANTARON

**CUSCO – PERÚ**

**2024**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUACHO, 2023

presentado por: MONICA PAUCAR CARRION con DNI Nro.: 43975789

presentado por: MADELY ESTEFANY VENTURA HUACCHA con DNI Nro.: 74319911

para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 3%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 16 de SEPTIEMBRE de 2024

Mg. Lucía Román Lantarón  
Firma 2928

Post firma Lucía Román Lantarón

Nro. de DNI 23874427

ORCID del Asesor 0000-0003-1751-7797

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid:27259:380298453

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS-BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COM  
PROMISO ORGANIZACIONAL- PAUCAR  
Y VENTURA-.pdf**

AUTOR

**MONICA; MADELY PAUCAR; VENTURA**

RECUENTO DE PALABRAS

**24964 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**138777 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**150 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 10, 2024 10:23 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 10, 2024 10:25 PM GMT-5****● 3% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente



Mgt. Lúcia Román Lantarón  
CPsP: 2928

### **Dedicatoria**

A Dios, por guiarme en cada paso y darme la fuerza para perseverar, a mi querido padre Ricardo, que desde el cielo me ilumina a seguir adelante con mis proyectos; y este logro es un testimonio de su inmenso amor, confianza y dedicación.

Mónica Paucar Carrión

A Dios, por darme la fortaleza para seguir adelante, a mis padres, Aurelio y Estefa, personas maravillosas que me enseñaron a luchar por mis objetivos y metas, brindándome su sabiduría y valores.

Madely Estefany Ventura Huaccha

### **Agradecimientos**

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y a los docentes de la Escuela Profesional de Psicología por brindarnos conocimientos a lo largo de nuestra formación universitaria.

A la Mgt. Lucia Román Lantarón, por guiarnos en todo el proceso de elaboración de nuestra investigación.

A la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho por habernos dado las facilidades de desarrollar la presente investigación y a sus trabajadores administrativos, por su predisposición para la aplicación de los instrumentos.

## **Presentación**

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, señora directora del Departamento Académico de Filosofía y Psicología, señor director de la Escuela Profesional de Psicología, señores miembros del jurado y público en general; cumpliendo con las disposiciones de nuestra Universidad y respetando el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Psicología, se presenta el trabajo de tesis intitulado: “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO,2023”; para optar al título profesional de Licenciadas en Psicología.

Atentamente

Las bachilleres

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023. La metodología empleada fue de tipo correlacional, de corte transversal y de un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 650 trabajadores administrativos y la muestra por 243 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) con una confiabilidad por alfa de Cronbach de ,867 dando una confiabilidad alta y una validez de juicio de expertos con una puntuación de DPP 1.17, por lo que se considera la adecuación total del instrumento y el cuestionario de Compromiso Organizacional (C.O) con una confiabilidad por alfa de Cronbach de ,836 dando una confiabilidad alta y una validez de juicio de expertos con una puntuación de DPP 1.29 por lo que se considera la adecuación total del instrumento.

Los resultados de la investigación se obtuvieron mediante el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman donde se evidencia como resultado que la correlación de las variables es positiva débil ( $Rho = 0.307$  y  $p = 0.000$ ). Por lo tanto; existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** *Bienestar psicológico, compromiso organizacional, municipalidad, Distrito de Challhuahuacho, trabajador administrativo*

### Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment in administrative workers of the district municipality of Challhuahuacho, 2023. The methodology used was correlational, cross-sectional and of a non-experimental design. The population was made up of 650 administrative workers and the sample was made up of 243 administrative workers. For data collection, the Psychological Well-being Scale (SPWB) was used with a Cronbach's alpha reliability of .867, giving high reliability and expert judgment validity with a score of DPP 1.17, so it is considered appropriate. total of the instrument and the Organizational Commitment (OC) questionnaire with a Cronbach's alpha reliability of .836 giving high reliability and expert judgment validity with a DPP score of 1.29, which is why the total adequacy of the instrument is considered.

The results of the research were obtained using the non-parametric Spearman's Rho statistic, which shows that the correlation of the variables is weakly positive ( $Rho = 0.307$  and  $p = 0.000$ ). Therefore, there is a relationship between psychological well-being and organizational commitment in administrative workers of the district municipality of Challhuahuacho, so the alternative hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** *Psychological well-being, organizational commitment, municipality, Challhuahuacho district, administrative worker*



## Contenido

Dedicatoria 2

Agradecimientos 3

Presentación 4

Resumen 5

Abstract 6

Contenido 7

Lista de Tablas 11

Lista de Figuras 14

Lista de Apéndices 15

Introducción 16

Capítulo I Planteamiento del problema 18

1.1 Descripción del Problema de Investigación 18

1.2 Formulación del Problema 24

1.2.1 Problema General 24

1.2.2 Problemas Específicos 24

1.3 Objetivos 25

1.3.1 Objetivo General 25

1.3.2 Objetivos Específicos 25

1.4 Justificación 26

1.4.1 Valor Social 26

1.4.2 Valor Teórico 27

1.4.3 Valor Metodológico 27

1.4.4 Valor Aplicativo 27

1.5 Viabilidad 28

1.6 Limitaciones 28

1.7 Delimitación de la Investigación 28

1.8 Aspectos Éticos 28

Capítulo II Marco Teórico 30

2.1 Antecedentes de la Investigación 30

2.1.1 Antecedentes Internacionales 30

2.1.2 Antecedentes Nacionales 31

2.1.3 Antecedentes Locales 35

2.2 Marco Teórico - Conceptual 37

2.2.1 Bienestar Psicológico 37

2.2.2 Compromiso Organizacional 48

2.3 Definición Conceptual 57

Capítulo III Hipótesis y Variables 59

3.1 Formulación de Hipótesis 59

3.1.1 Hipótesis General 59

3.1.2 Hipótesis Específicas 59

3.2 Variables 60

3.2.1 Identificación de Variables 60

3.2.2 Operacionalización de Variables 61

Capítulo IV Metodología 63

4.1 Enfoque de la investigación 63

4.2 Tipo de Investigación 63

4.2 Diseño de Investigación 63

4.3 Población y Muestra de Estudio 64

4.3.1 Población 64

4.3.2 Criterios de Inclusión y Exclusión 65

4.3.3 Muestra 65

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 66

4.4.1 Validación de Instrumentos a la Población Investigada 68

4.4.2 Confiabilidad por Alfa de Cronbach para la Población Investigada 70

4.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos 74

4.6 Matriz de Consistencia 74

Capítulo V Resultados 78

5.1 Descripción Sociodemográfica de la Población 78

5.2 Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio 81

5.3 Estadística Inferencial Aplicada al Estudio *97*

5.3.1 Prueba de Hipótesis General *98*

5.3.2 Prueba de Hipótesis Específicas *98*

Capítulo VI *Discusión 106*

6.1 *Discusión de Resultados 106*

Capítulo VII *Conclusiones y Recomendaciones 114*

7.1 *Conclusiones 114*

7.2 *Recomendaciones 116*

*Referencias 118*

*Apéndices 123*

### **Lista de Tablas**

- Tabla 1 Operacionalización de variables Bienestar psicológico - Compromiso organizacional 61
- Tabla 2 Cantidad de trabajadores administrativos de la municipalidad 64
- Tabla 3 Ficha Técnica: Escala de Bienestar Psicológico 67
- Tabla 4 Ficha Técnica: Cuestionario de Compromiso Organizacional 67
- Tabla 5 Calificación de la escala de bienestar psicológico 68
- Tabla 6 Calificación del cuestionario de compromiso organizacional 69
- Tabla 7 Rango de valoración de DPP 70
- Tabla 8 Tabla de categorías para confiabilidad 71
- Tabla 9 Alfa de Cronbach de Bienestar psicológico 71
- Tabla 10 Alfa de Cronbach de la escala de Bienestar psicológico si se elimina ítems 72
- Tabla 11 Alfa de Cronbach de compromiso organizacional 73
- Tabla 12 Alfa de Cronbach de la escala de Compromiso organizacional si se elimina ítems 73
- Tabla 13 Matriz de consistencia 75
- Tabla 14 Distribución de la muestra por género 78
- Tabla 15 Distribución de la muestra por edad 79
- Tabla 16 Distribución de la muestra por tiempo de servicio 80
- Tabla 17 Resultados de la escala de bienestar psicológico 82
- Tabla 18 Resultados de la dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico 84
- Tabla 19 Resultados de la dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico 85
- Tabla 20 Resultados de la dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico 87
- Tabla 21 Resultados de la dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico

Tabla 22 Resultados de la dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico 89

Tabla 23 Resultados de la dimensión propósito de vida de la escala de bienestar psicológico 90

Tabla 24 Resultados de la escala de compromiso organizacional 91

Tabla 25 Resultados de la dimensión compromiso afectivo del cuestionario de compromiso organizacional 92

Tabla 26 Resultados de la dimensión compromiso de continuación del cuestionario de compromiso organizacional 94

Tabla 27 Resultados de la dimensión compromiso normativo del de compromiso organizacional 95

Tabla 28 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov 97

Tabla 29 Prueba de correlación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional 98

Tabla 30 Prueba de correlación entre la dimensión autoaceptación y compromiso organizacional 99

Tabla 31 Prueba de correlación entre la dimensión relaciones positivas y compromiso organizacional 100

Tabla 32 Prueba de correlación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional 101

Tabla 33 Prueba de correlación entre la dimensión dominio del entorno y compromiso organizacional 102

Tabla 34 Prueba de correlación entre la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional 103

Tabla 35 Prueba de correlación entre la dimensión propósito de vida y compromiso organizacional 104

## **Lista de Figuras**

Figura 1 Dimensiones propuestas en el modelo de bienestar de Carol Ryff 44

Figura 2 Distribución de muestra por Género 79

Figura 3 Distribución de muestra por Edad 80

Figura 4 Distribución de muestra por tiempo de servicio 81

Figura 5 Resultados de la escala de bienestar psicológico 83

Figura 6 Resultados de la dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico 84

Figura 7 Resultados de la dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico 86

Figura 8 Resultados de la dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico 87

Figura 9 Resultados de la dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico 88

Figura 10 Resultados de la dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico 89

Figura 11 Resultados de la dimensión propósito de vida de la escala de bienestar psicológico 90

Figura 12 Resultados del cuestionario de compromiso organizacional 91

Figura 13 Resultados de la dimensión compromiso afectivo del cuestionario de compromiso organizacional 93

Figura 14 Resultados de la dimensión compromiso de continuación del cuestionario de compromiso organizacional 94

Figura 15 Resultados de la dimensión compromiso normativo del cuestionario de compromiso organizacional 96



## **Lista de Apéndices**

Apéndice A Ficha de entrevista diagnóstica *123*

Apéndice B Carta de presentación para juicio de expertos *124*

Apéndice C Hojas de preguntas para la validación de la escala de bienestar psicológico de los 5 jueces de expertos *125*

Apéndice D Hojas de preguntas para la validación del cuestionario de compromiso organizacional de los 5 jueces de expertos *130*

Apéndice E Formato de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos *135*

Apéndice F Preguntas sociodemográficas y versión final de los instrumentos psicológicos para la aplicación de la investigación *136*

Apéndice G Solicitudes de aplicación de la investigación y autorización *139*

Apéndice H Evidencias fotográficas de la aplicación de instrumentos *140*

Apéndice I Evidencias fotográficas de los instrumentos aplicados *141*

Apéndice J Captura de pantalla del procesamiento estadístico *142*

Apéndice K Modelo de programa para la promoción del bienestar psicológico de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho *143*

## **Introducción**

La presente investigación de tesis de enfoque cuantitativo para optar el título profesional de Licenciadas en Psicología tiene como título “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023” propone determinar la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

Este trabajo de investigación está organizado en siete capítulos:

Capítulo I: inicia con el planteamiento de la investigación, donde las variables de estudio son problematizadas, posteriormente se formulan los problemas, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, viabilidad y limitaciones.

Capítulo II: relacionado con el marco teórico, en el cual se da a conocer los antecedentes relacionados a nuestras variables de investigación, marco teórico conceptual y definiciones conceptuales, las cuales servirán de sustento teórico.

Capítulo III, se formula la hipótesis general y las hipótesis específicas las cuales se prueban y nos permitirán llegar a conclusiones de esta investigación.

Capítulo IV, se plantea la metodología de investigación, se detalla la tipología, diseño de investigación, población y muestra; los métodos, técnicas, instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos y matriz de consistencia.

Capítulo V, se expone los resultados de la investigación, detallando la descripción sociodemográfica, la estadística descriptiva e inferencial aplicada al estudio.

Capítulo VI, se presenta la discusión de resultados en función a los objetivos planteados para esta investigación.

Capítulo VII, se consignan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, se presentan las referencias y apéndices.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### 1.1 Descripción del Problema de Investigación

En los últimos años, el bienestar psicológico ha recibido cada vez más atención dentro de las organizaciones; puesto que, se relaciona estrechamente con la felicidad, la calidad de vida y la salud mental de un individuo determinando así su funcionamiento óptimo. Para ello se toma en cuenta las dimensiones psicológicas, sociales y subjetivas, con el fin de guiar a las personas a funcionar de manera positiva, en otras palabras, el desarrollo personal permite fortalecer y desarrollar habilidades personales y la realización del potencial propio, contribuyendo de este modo a la productividad de la organización; puesto que, el bienestar psicológico está relacionada con la forma en que las personas enfrentan los desafíos de la vida, cómo los superan y aprenden de ellos (Rivera et al., 2018)

De acuerdo a Ryff (1989 citado por Bahamondes et al. 2017) el bienestar psicológico es un estado de homeostasis entre todos los aspectos de la existencia de una persona que va a permitir un funcionamiento óptimo; así como la valoración que la persona hace sobre su propia vida, incluyendo aspectos relacionados con su desarrollo personal, formas de afrontar los desafíos y estilos de alcanzar sus objetivos o metas (Rivera et al., 2018)

Según (Robbins 2004; como se citó en Puma y Estrada, 2020) el compromiso organizacional es el modo en el que un trabajador se identifica con los objetivos y metas de una institución en particular, por lo cual querrá permanecer en esta; es decir, que si un trabajador tiene un nivel alto de compromiso organizacional este tendrá mayor sentido de pertenencia e identidad con la organización donde se desempeña (Oñate & Cantos, 2022).

De este modo el concepto de compromiso organizacional nos ayudará a observar el nivel de lealtad que tiene un colaborador con su organización, su identificación y el deseo de realizar su trabajo y lograr mejores resultados.

Es importante tomar en cuenta que en una organización todos los trabajadores son importantes; ya que, desde las diferentes áreas o puestos aportan con su trabajo algo para que así la organización pueda lograr sus objetivos y metas planteadas.

Así mismo, hoy en día las condiciones laborales se caracterizan por altas exigencias y ajustes continuos a los cambios provocados por diversos acontecimientos que ocurren a nivel político, social, económico, tecnológico; cambios que impactan en el comportamiento humano y en las organizaciones. Ante este panorama, existe una aprobación global de que los trabajadores son el medio más importante de una organización, de este modo, en estos últimos tiempos se ha observado una inclinación a corregir la calidad laboral y fomentar el bienestar de los trabajadores en las organizaciones.

A nivel internacional la Organización Mundial de la Salud (2019) resalta la importancia de velar por el bienestar psicológico, puesto que según las estadísticas se pierde aproximadamente un billón de dólares anual en la economía mundial a causa de los trastornos mentales, ya que estas tienen una repercusión negativa en el rendimiento y producción de los trabajadores (Bidegaray, 2022).

Por otro lado, las estadísticas señalan que en Latinoamérica el 61% de los trabajadores tiene la confianza de que su organización cuide de su bienestar, el 48% de las organizaciones da importancia al bienestar y su relación con la fuerza de trabajo; pero solo el 29% de las áreas de recursos humanos emplean estrategias dirigidas a la salud y bienestar. Esto es algo imposible de ignorar, porque las organizaciones que se centran en mejorar la salud y el bienestar de sus

trabajadores tienen más probabilidades de tener a su personal motivado (Mercer, 2020, citado por Bidegaray, 2022).

Deloitte (2020) sostiene que, a nivel nacional, el 53% de las organizaciones no cree que el bienestar de sus trabajadores afecte a las ganancias de la empresa, el 100% de las empresas en Perú consideran que el bienestar de los trabajadores es una responsabilidad de la organización, pero no es una prioridad principal (Crisostomo, 2022).

A nivel local el Diario de Apurímac (“Pregón”, 2021, s/p) manifestó que el 75% de los servidores públicos, experimentan cuadros de estrés, esto como consecuencia de las tareas o actividades que se les asigna, todo esto ocasionado por la falta de información completa o datos que les impide realizar sus tareas de forma adecuada y esto hace que con el tiempo pierden seguridad y confianza en ellos mismos, repercutiendo en que los trabajadores no se comprometan con su organización (Vivanco, 2021)

En el caso de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, a partir de la observación y la experiencia vivida por parte de una de las investigadoras que labora en dicha municipalidad, pudo observar que la mayoría de los trabajadores no cumplen adecuadamente con su trabajo; debido a que, no hay una buena relación comunicativa o de coordinación entre ellos, lo cual genera que los trabajadores no puedan cumplir con sus objetivos y metas establecidas como cierre de proyectos y actividades sociales (programación de ferias, campañas de salud en beneficio de los pobladores del distrito, entre otros).

Así mismo, otro de los aspectos que se observo es la falta de una buena infraestructura; ya que, la cantidad de personal que trabaja en la municipalidad no se encuentra adecuadamente distribuida en sus oficinas; por lo cual, se han implementado módulos e incluso muchos de los

trabajadores realizan sus labores en locales comunales de los barrios donde no cuentan con el mobiliario correspondiente.

Estas condiciones llevan a que los trabajadores administrativos se sientan insatisfechos con su labor y entorno laboral, lo cual se convierte en un obstáculo y no permite el logro de sus objetivos y metas establecidas; además, se observa que hay poca disposición para laborar en equipo y hay altos niveles de tardanzas y faltas a su lugar de trabajo.

Además, se pudo observar que esta municipalidad distrital cuenta con el área de bienestar social; pero no está en funcionamiento, razón por la cual solo se brinda capacitaciones referidas al cuidado físico de los trabajadores; debido a que, los profesionales de salud con los que cuenta la municipalidad realizan trabajos orientados al servicio de la comunidad, mas no a velar y capacitar a los trabajadores administrativos de la municipalidad sobre la importancia del bienestar psicológico y compromiso organizacional.

Esto se pudo corroborar con las entrevistas realizadas a un grupo de trabajadores administrativos pertenecientes a las diferentes subgerencias de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, de las cuales se mencionarán algunas:

“Recién entre a trabajar hace un mes, la dificultad que yo encontré es que mis compañeros no te brindan el apoyo para integrarte al grupo de trabajo, no te enseñan, no te quieren hablar y eso me genera malestar; por ejemplo, yo cuando entré le puse todo el empeño; pero no recibo ni un reconocimiento por parte de mis jefes, ninguna felicitación, eso genera en mi incomodidad y podría decir que ya no tengo las mismas ganas ni el mismo compromiso con mi trabajo, ya que al esforzarme más o menos seguiré percibiendo el mismo sueldo.” (Jaime, A., comunicación personal, 13 de octubre del 2023).

“Yo trabajo en este municipio hace aproximadamente 4 meses, en los cuales he notado que hay un ambiente muy cargado entre mis compañeros, ya que hay mucho individualismo, cada uno hace su trabajo a su cuenta, esto de algún modo nos genera malestar, miramiento entre nosotros y cumplimos nuestro trabajo por hacerlo.” (Antonio, A., comunicación personal, 13 de octubre del 2023).

“Yo soy parte del personal nombrado de esta municipalidad, en este tiempo que llevo laborando puedo decir que la relación entre mis compañeros no es tan buena, porque considero que algunas personas no están realmente comprometidas con el trabajo, llegan tarde, no hay buena comunicación ni coordinación, ya que la mayoría de las personas entran a trabajar por un favor, una recomendación de los regidores y no gente capacitada para el puesto, y esto de alguna manera nos afecta a las personas que realmente queremos trabajar, generándonos incomodidad que afecta en nuestro rendimiento y compromiso con la municipalidad haciendo que no se alcance las metas establecidas del mes, en algunos casos” (Elizabeth Cc., comunicación personal, 13 de octubre del 2023).

Cabe mencionar que la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, es uno de los distritos productores de minerales en el Perú que recibe los mayores montos por concepto de canon y regalías mineras, siendo la principal fuente de financiamiento de las inversiones en cultura y deporte con un 23%, salud con un 22%, planeamiento, gestión y reserva de contingencias con un 13%, saneamiento con un 12%, educación con un 11% y otras funciones con un 19%, esto hace posible que haya mayores oportunidades laborales que favorecen a los pobladores del distrito, razón por la cual la municipalidad cuenta con una gran cantidad de trabajadores.

Así mismo la municipalidad ha realizado varias inversiones en tecnología para mejorar la eficiencia y calidad de sus servicios. Algunas de estas inversiones incluyen: Tecnologías de la



Información y Soporte Informático para mejorar la gestión y mantenimiento de la información; Inversión en Infraestructura y Desarrollo Territorial que incluye la ejecución de proyectos de tecnología y comunicaciones; Implementación de un Sistema de Gestión Documental que permite a los ciudadanos presentar trámites y realizar seguimiento de forma fácil y rápida; Plan Operativo Institucional (POI) 2024 que comprende la programación de actividades operativas, inversiones y estudios de preinversión en tecnología, y Proyectos de inversión por 45 millones para mejorar la infraestructura y servicios en el distrito, incluyendo la implementación de tecnologías de la información y comunicación.

En cuanto al bienestar psicológico de los trabajadores es un tema importante en la planificación del funcionamiento de las organizaciones; ya que, es de suma relevancia estar al tanto del trabajo y las circunstancias personales de cada trabajador; dado que, si un trabajador se encuentra atravesando alguna situación que afecte en el cumplimiento de sus actividades o labores será perjudicial en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Asimismo, aquellas organizaciones que se ocupen de cuidar y mejorar el bienestar de sus trabajadores tendrán mayores probabilidades de aumentar el compromiso de sus trabajadores con su organización, haciendo que estos tengan mayor disposición y se esfuercen más para realizar su trabajo, estarán más actos en participar en las decisiones y estrategias que su organización se plantee; además los trabajadores comprometidos tienden a disminuir las tasas de ausentismo. De modo que, las organizaciones que darán mayor rentabilidad, productividad, crecimiento son las que ocupan también del bienestar de su equipo de trabajo, para así tener trabajadores comprometidos.

Siendo así que las investigadoras consideran que es de gran relevancia estudiar la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional, con el fin de hallar

información nueva y valiosa, para que el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho comprendan la importancia de tomar en cuenta el bienestar psicológico de sus trabajadores, y así puedan mejorar la calidad del ambiente y el rendimiento laboral; y de esta manera tener trabajadores comprometidos con su institución y puedan así brindar una atención adecuada a sus usuarios.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema General***

¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

### ***1.2.2 Problemas Específicos***

**PE1:** ¿Cuáles son los niveles del bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE2:** ¿Cuáles son los niveles del compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE3:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE4:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE5:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE6:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE7:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

**PE8:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?

### **1.3 Objetivos**

#### ***1.3.1 Objetivo General***

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

#### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

**OE1:** Describir los niveles del bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**OE2:** Describir los niveles del compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**OE3:** Determinar la relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**OE4:** Determinar la relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**OE5:** Determinar la relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**OE6:** Determinar la relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**PE7:** Determinar la relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**PE8:** Determinar la relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

## **1.4 Justificación**

### ***1.4.1 Valor Social***

Esta investigación es de gran relevancia social; ya que, nos permite hacer un diagnóstico descriptivo situacional respecto a la relación de las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional y con los resultados obtenidos en la investigación brindar información y sugerencias que permitirán al área de recursos humanos comprender la importancia de tomar en cuenta el bienestar psicológico de sus trabajadores, y así puedan tomar acciones para mejorar la

calidad del ambiente, el compromiso y el rendimiento laboral; y de esta manera brindar una atención adecuada a sus usuarios.

#### ***1.4.2 Valor Teórico***

Desde una perspectiva teórica, se ha buscado información en diversas fuentes bibliográficas, sustentadas en base a diferentes autores que permitirán ampliar el constructo teórico respecto a las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, favoreciendo en adelante medir la relación entre dichas variables; y del mismo modo servirá en un futuro como antecedente para nuevas investigaciones relacionadas al ámbito de la psicología organizacional, lo cual significa un aporte a la investigación.

#### ***1.4.3 Valor Metodológico***

Este estudio tiene una utilidad metodológica, ya que permitirá reafirmar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para esta investigación, sirviendo de guía a otros investigadores que utilicen metodologías parecidas.

#### ***1.4.4 Valor Aplicativo***

En base a este estudio se podrá ofrecer información para la elaboración y realización de talleres, charlas y métodos de reforzamiento con el fin de realizar mejoras primordiales para los colaboradores del sector administrativo de la Municipalidad Distrital de Chalhuanahuacho, lo cual ayudará a mejorar el bienestar psicológico, físico y al compromiso organizacional.

Así mismo aportará resultados útiles para los responsables de la organización; dado que se brindará información importante sobre el bienestar psicológico y del compromiso organizacional de sus empleados, para poder implantar estrategias de progreso continuo con el objetivo de obtener un rendimiento rentable para la institución y para el mismo trabajador.

## **1.5 Viabilidad**

El presente trabajo de investigación se logró debido a que se contó con los recursos humanos, económicos, administrativos, y se tuvo acceso a las diferentes fuentes de información con relación al bienestar psicológico y compromiso organizacional, necesarios para llevar a cabo el estudio.

## **1.6 Limitaciones**

Dificultad para acceder a la muestra aleatoria obtenida, debido a que trabajan en oficinas que se encuentran fuera de la municipalidad; escasez de bibliografía a nivel local; ya que, no se encontró investigaciones relacionadas al bienestar psicológico y compromiso organizacional; por último, posibles sesgos en las respuestas de los trabajadores.

## **1.7 Delimitación de la Investigación**

Geográficamente el problema se enmarca en el departamento de Apurímac, provincia de Cotabambas, distrito de Challhuahuacho, se evaluó a 243 trabajadores administrativos, el trabajo de investigación se inicia con la revisión bibliográfica en el mes de marzo del 2023 y se culmina el 2024 con la sustentación de la tesis.

## **1.8 Aspectos Éticos**

- Se solicitó permiso al alcalde de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho para la aplicación de los instrumentos (Apéndice J), quien hizo extensiva la información a los trabajadores administrativos de la municipalidad; así como también se les presentó el consentimiento informado a cada uno de los trabajadores administrativos que participaron en la investigación (Apéndice H).

- Se informó a las autoridades y trabajadores administrativos de la municipalidad sobre el objetivo, procedimiento de aplicación y duración de los instrumentos.
  
- Se comunicó y respetó el derecho de confidencialidad de la información obtenida y la identidad de los participantes.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Mora et al. (2021), en Colombia, realizaron la investigación titulada “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia”, con un diseño descriptivo, teniendo como objetivos analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos que propician el ausentismo laboral del sector franquicias de comida rápida en Barranquilla-Colombia; la muestra estuvo conformada por 155 personas, quienes trabajaban en restaurantes de comida rápida. A esta población se aplicó un cuestionario integrado por 54 ítems, con escala Likert, obteniendo como resultado que los elementos del compromiso hacia la organización están muy presentes en el proceso de integración laboral, tales como identificación organizacional, involucramiento en el trabajo y la lealtad hacia la organización, por lo cual existe un gran sentido de pertenencia. Así mismo, se concluye que, aunque existe un nivel alto de ausentismo laboral, este se relaciona con factores sociodemográficos, tales como el hecho de que el personal femenino tiene compromiso con sus hijos, apoyo a la familia, el estado civil y la edad. En algunas ocasiones la distancia del lugar de trabajo.

Coraizaca (2023), en Ecuador, realizó la investigación titulada “Compromiso Organizacional de los prevendedores de la empresa Quala EC, 2023”, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo, teniendo como objetivo analizar el nivel de compromiso organizacional de los prevendedores de la empresa Quala Ec. La investigación llegó a la conclusión que los prevendedores tienen un compromiso organizacional



alto, pero dentro de sus componentes los resultados arrojaron valores medios. Sosteniendo que, si como empresa se logra concretar un nivel de compromiso organizacional alto, los resultados de producción serán mucho mejor.

### ***2.1.2 Antecedentes Nacionales***

Gallo (2020), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, 2020”, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal; cuyo objetivo es hallar la correlación que coexiste entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 270 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Finalmente, los datos alcanzados de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0.730$ ) muestran que preexiste una correlación directa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional. Entre la dimensión aceptación/control y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de  $R_s = 0.601$ ; al respecto de la dimensión autonomía y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de  $R_s = 0.608$ ; así mismo la dimensión vínculos y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de  $R_s = 0.605$ ; finalmente en la dimensión proyectos y el componente compromiso organizacional se encontró un tamaño de efecto moderado y una correlación de  $R_s = 0.521$ .

Gomez y Ponce (2020), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020”, el tipo de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental y transversal, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro.

La muestra estuvo compuesta por 206 trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES). Obteniendo como resultado que el bienestar psicológico tiene una correlación significativa y directa con el compromiso organizacional en el personal administrativo. Se presenta un nivel moderado de bienestar psicológico y un nivel promedio de compromiso organizacional.

Ccayo (2021), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021” el tipo de investigación fue cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal, tuvo como objetivo determinar el vínculo entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021. La población de estudio la conformaron los trabajadores de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, conformados por un total de 115 trabajadores quienes formaron a su vez la muestra de estudio. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico y la Escala de Compromiso Organizacional, los cuales contaron con validez y confiabilidad correspondiente. Obteniendo como resultados que el bienestar psicológico y el nivel de compromiso organizacional se encuentran en un nivel alto. Así mismo, los resultados de la correlación de las variables tienen un coeficiente de correlación de 0,301 ( $p = 0,001$ ), lo cual se puede interpretar como una correlación positiva y baja. Finalmente, se puede concluir que se presenta un vínculo significativo y positivo entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

Estrada y Quispe (2021), en su tesis titulada “Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021”, el tipo de investigación fue básica y su muestra estuvo constituida por 290 trabajadores. Cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el

compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) de María Martina Casullo desarrollada en el 2002 adaptada por Robles en 2020 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen elaborado en 1993 y adaptado en el 2016 por Figueroa. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de una correlación positiva y significativa de efecto grande entre el Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ( $\rho=.577^{**}$ ), a su vez, se halló un nivel alto de Bienestar Psicológico con 85.52% y un nivel medio en Compromiso Organizacional con 63.10%, además en las dimensiones aceptación/ control y proyectos de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se encontró una correlación positiva y significativa de efecto grande; por otro lado, en las dimensiones autonomía y vínculos psicosociales de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se encontró una correlación positiva y significativa de efecto medio.

Gonzales (2022), en su tesis titulada “Compromiso organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima – 2022”, el tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación que se da entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. En cuanto al trabajo de campo se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionario uno para medir el bienestar psicológico conformado por 13 ítems y para medir el compromiso organizacional estuvo conformado por 21 ítems; los instrumentos pasaron por un proceso de validación mediante juicio de expertos y también por un proceso de confiabilidad para lo cual se aplicó una prueba piloto y mediante el estadístico del Alpha de Cronbach se determinó que el instrumento

es confiable; posteriormente el instrumento fue aplicado a toda la muestra que estuvo conformada por 144 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos muestran que al existir un coeficiente de correlación  $r = ,514$  y tenerse que el valor de  $\text{sig} = 0,000$  el cual es menor a  $0,05$  lo que permitió aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Purisaca (2022), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de EsSalud – Lambayeque” el tipo de investigación fue básica, cuantitativa de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el nivel de bienestar psicológico y el compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de EsSalud - Lambayeque. Se utilizó el cuestionario de la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff y el cuestionario de Meyer y Allen, adaptados y validados en Perú el año 2017. Obteniéndose como resultados una correlación positiva moderada significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional del personal en estudio. En el bienestar psicológico, el 49% del personal tuvo un nivel alto, el 23% bajo nivel. En más del 50% del personal, las dimensiones autoaceptación, autonomía y dominio del entorno mostraron nivel alto y los niveles bajos se reflejaron en la dimensión propósito de la vida en el 29% y en la dimensión relaciones positivas en el 23% del personal. En el compromiso organizacional, se presentó nivel alto en el 51% del personal, regular en un 40% y bajo en el 9%. Se encontró correlación positiva moderada significativa entre el bienestar psicológico y el componente normativo, así como con el componente afectivo, pero con la continuidad fue no significativa.

### ***2.1.3 Antecedentes Locales***

Aguilera (2019), en su tesis titulada “Compromiso Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco, 2019”, la investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica, de diseño no experimental transeccional, tuvo como objetivo medir la influencia del compromiso organizacional sobre el rendimiento laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019. El tamaño de la muestra se ha determinado por medio del marco muestral y se hizo un tipo de encuesta censal, se ha aplicado la técnica de encuesta para recabar la información, teniendo como instrumento el cuestionario con su respectiva escala de Likert, finalmente para determinar la parte estadística se ha utilizado el programa estadístico SPSS en su versión 25. Obteniéndose como resultado que existe un alto grado de influencia del compromiso organizacional sobre el rendimiento del trabajo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, el nivel de influencia existente entre las variables de estudio ha sido de manera positiva considerablemente, “además,  $R^2$  expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 47%.5 en función al Compromiso Organizacional, lo que explica la influencia significativa”.

Pedraza (2021), en su tesis titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021”, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, y de nivel de investigación correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021. La población fueron 82 trabajadores de salud. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; el recojo de la información se realizó mediante 2 instrumentos: el primero corresponde a la escala de R MAWS (2012), para medir la

motivación laboral y el segundo al 2RCOMMITMENT SCALE (1993), ambos instrumentos fueron validados por juicios de expertos. Obteniéndose como resultado que el nivel de motivación laboral es medio, en 62.2%, alto 35.4% y bajo 2.4%. Los trabajadores están medianamente motivados, presentan un nivel de compromiso organizacional medio 73.2%, un nivel alto 18.3% y un nivel bajo 8.5%. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores, con una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.410).

Álvarez y Duran (2023), en su tesis titulada “Bienestar psicológico y los estilos de afrontamiento al estrés en comerciantes del mercado Vinocanchón de Cusco, en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID – 19”, la investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el bienestar psicológico y estilos de afrontamiento al estrés en comerciantes, con una muestra de 294 comerciantes, los cuales están distribuidos en 4 sectores. Se utilizaron el cuestionario Brief COPE 28 y la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB). Obteniéndose como resultado que existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y los estilos de afrontamiento al estrés; de los tres estilos de afrontamiento al estrés, A: estilo enfocado en el problema, B: estilo enfocado en la emoción y C: estilo enfocado en la evitación; existe relación significativa de A y B con el bienestar psicológico mas no existe relación con C. Respecto a los objetivos específicos se evidencia una relación significativa de cuatro de las seis dimensiones del bienestar psicológico que son: autoaceptación, relaciones positivas, crecimiento personal y propósito en la vida; con los estilos de afrontamiento al estrés; en torno a la dimensión propósito en la vida, evidenciamos una relación negativa fuerte con el estilo enfocado en la evitación; por

otro lado no se evidencia relación en dos de las seis dimensiones que son: autonomía y dominio del entorno del bienestar psicológico con los estilos de afrontamiento al estrés.

## **2.2 Marco Teórico - Conceptual**

### **2.2.1 Bienestar Psicológico**

#### **2.2.1.1 Definiciones**

Desde la posición de Seligman (2011) define el bienestar psicológico como el resultado de la combinación de sentirnos bien y auténticos con la realización de una actividad, ocupación o labor que nos entusiasme, así mismo conservar relaciones personales adecuadas y tener metas que desafear para así volverlas en logros (citado por Garcia, 2018).

El bienestar psicológico abarca un concepto muy amplio que simplemente significa estabilidad del afecto positivo durante un periodo de tiempo, lo que la gente llama felicidad. Es fundamental considerar el crecimiento o compromiso personal, las metas o significado de vida, la autoaceptación y el establecimiento de relaciones personales optimas. Los resultados alcanzados a lo largo de todo lo vivido influye como un valor muy importante en el bienestar psicológico (Casullo, 2002 como se citó en Alvarez y Duran, 2023).

A juicio de Lucas, Diener y Scollon (2006) el bienestar psicológico es entendido como la valoración que realiza una persona sobre el sentido de su propia vida, lo que significa que en aquellas personas que poseen un nivel alto de bienestar van a prevalecer los estados positivos que superen a los negativos. De igual manera, hacen resaltar que el buen funcionamiento psicológico se da en una persona feliz, así influyendo en los distintos aspectos de la salud mental y el desempeño del individuo (García, 2018).

De acuerdo con Ryff y Keyes (1995; como se citó en Castro, 2009) el bienestar psicológico es un estado de homeostasis entre todos los aspectos de la existencia de una persona,

incluidos el emocional, cognitivo, social y físico. Es un estado subjetivo que cada persona experimenta de manera única, pero caracterizado por una sensación de felicidad, satisfacción y logro (Lazaro & Vargas, 2021).

A su vez Ryff, a través de su modelo de bienestar psicológico describe las seis dimensiones que la componen a esta: Autonomía, relacionada a la experimentación de la autodeterminación, en la cual el individuo enfrenta la presión social de la mejor manera; Autoaceptación, es el nivel de actitud positiva hacia la vida o experiencias pasadas y hacia si mismo; Propósitos en la vida, metas de vida que las personas necesitan proponerse para dotar un sentido a su vida; Relaciones positivas con otros, es aquella competencia que tienen las personas de sostener vínculos con otros individuos y esta radica en la confianza y la empatía; Dominio del entorno, implica que el individuo tiene la capacidad de construir y escoger un entorno adecuado con el fin de satisfacer sus necesidades y aspiraciones; Crecimiento personal, es la facultad con la que cuentan los individuos para continuar con su crecimiento personal y desarrollar al máximo sus potencialidades (Ryff, 1989 como se citó en Gómez y García, 2022).

### **2.2.1.2 Teorías del Bienestar Psicológico**

*Teorías universalistas.* Son denominadas teorías télicas, y manifiestan que la satisfacción se alcanza al haber cumplido algunas necesidades básicas o logrando ciertos objetivos. Ello se debe a que las necesidades están moderadas por las etapas naturales de la vida, por factores emocionales y el aprendizaje, dentro de ello podemos ver que el logro del bienestar va a ser resultado de poder conseguir distintos objetivos, para cada persona y en diferentes ciclos de la vida (Diener y Larsen, 1991, como se citó en García, 2018). Estas necesidades pueden estar sustentadas en las necesidades psicológicas más íntimas y personales como las propuestas por



Murray, o pueden ser de corte general, como las mencionadas por las ideas de Maslow (García, 2018).

De acuerdo con Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (1996 como se citó en García, 2018) plantean 3 necesidades básicas universales las cuales son: competencia, autonomía y relaciones, de las cuales sostienen que las personas se encontraran más satisfechas al cubrir esas necesidades. La noción básica del modelo es que la satisfacción de las necesidades más esenciales como la autonomía y el crecimiento personal darán como resultado un mejor bienestar psicológico (García, 2018).

Existe evidencias de que las prioridades de una persona están vinculadas significativamente con el bienestar que sienten, y estas están orientadas por aquellos objetivos personales que se dan a medida del tiempo. Debido a lo cual algunos investigadores en sus estudios determinan que las metas de vida propuestas son la razón y motivación de mantener el bienestar a largo del tiempo (Emmos et al, 1998, como se citó en Aguirre, 2018).

***Teoría del flujo.*** Desde el punto de vista de Csikszentmihalyi (1999, como se citó en Alvarez y Duran, 2023) menciona que el bienestar está sujeta a las acciones del individuo en sí, mas no en el placer y logro de los objetivos finales. El comportamiento y las acciones del ser humano originan un sentimiento peculiar de flujo, este sentimiento tiene una vinculación con la búsqueda consecuente que tiene el individuo para encontrar el significado de vivir, así también da a conocer la peculiaridad que este tiene y como va identificando y relacionándose con el entorno en que vive (Alvarez & Duran, 2023).

***Modelo de arriba – abajo (Top – Down).*** Determina que a partir del rasgo de personalidad que tengan las personas, van a actuar de una manera afirmativa o negativa ante eventos o circunstancias que se den en su vida cotidiana. En consecuencia, las personas serían

felices porque tienen ganas de sentirse así, y no por encontrarse satisfechos durante todo el tiempo. Dentro de esta teoría encontraremos al modelo homeostático del bienestar psicológico (Vielma y Alonso, 2010, citado por Alvarez y Duran, 2023).

***Modelo de abajo – arriba (Bottom – Up).*** Define al bienestar como la acumulación de satisfacción y vivencias placenteras o desagradables que se dan a lo largo de la vida de la persona, de tal modo que al experimentar diversas situaciones que le generen placer, este se sentirá más satisfecho. Se considera dentro de este modelo a las teorías humanistas, ya que el bienestar del ser humano es obtenido por medio de las necesidades satisfechas, siendo estas necesidades distintas para cada individuo (Vielma y Alonso, 2010, citado por Alvarez y Duran, 2023).

***Modelo de acercamiento a la meta.*** Tiene en cuenta las características individuales de los seres humanos que los distinguen entre sí y el bienestar resultante. Indica que las metas son comprendidas como deseos internalizados por las personas y que los valores son guías primarias en la vida. Este modelo considera que el bienestar va variando según las metas y valores de las personas (Oishi, 2000; citado por Alvarez y Duran, 2023)

***Modelo multidimensional del bienestar psicológico.***

En este sentido, para el presente estudio se empleará las bases teóricas del modelo multidimensional del bienestar psicológico, sustentado por Carol Ryff en 1989, la cual define el bienestar psicológico como un estado de funcionamiento humano óptimo que se caracteriza por seis dimensiones y estas están interrelacionadas y que contribuyen a un mayor nivel de bienestar psicológico. Las personas que puntúan alto en estas dimensiones tienden a ser más felices, saludables y resilientes.

A continuación, mencionaremos las 6 dimensiones sustentadas por Carol Ryff (1989): (Díaz et al., 2006, citado por Alvarez y Duran, 2023)

***Autoaceptación.*** Denominada como uno de los aspectos fundamentales del bienestar, en el que nos indica que una persona va a buscar una sensación de tranquilidad consigo mismo a pesar de las dificultades que se le presenten. Para un correcto funcionamiento psicológico es importante contar con actitudes positivas en uno mismo.

***Relaciones positivas con otras personas.*** Esta dimensión nos menciona que las personas deben poseer relaciones optimas y duraderas. El componente esencial para la salud mental y el bienestar es aquella cualidad que posee una persona para amar. Estudios recientes muestran que una de las causas de padecer una enfermedad mental se puede dar por el aislamiento social, la soledad y la falta de apoyo de las personas del entorno del individuo, lo que lleva a una esperanza de vida más corta.

***Autonomía.*** Para mantener la independencia y la autoridad personal es fundamental que los individuos permanezcan fieles a sus convicciones y deban resistir la influencia social. Las personas con mayor capacidad de autorregular su comportamiento y resistir la presión social cuentan con autonomía.

***Dominio del entorno.*** Para un mejor funcionamiento positivo es fundamental que el individuo seleccione y genere ambientes que satisfagan sus propios deseos y necesidades. Aquellos que tienen un dominio propio de su entorno tienden a tener un mejor control y comprensión de la realidad en la que viven.

***Propósito de vida.*** Se refiere a que todas las personas necesitan un sentido de dirección en sus vidas, las cuales provienen del establecimiento de metas y objetivos que se plantee el individuo.

***Crecimiento personal.*** Por otro lado, no solo son importantes las características que se mencionaron anteriormente, ya que también es valioso y necesario que el ser humano se esfuerce en maximizar y potenciar sus capacidades para que le permita desarrollarse a sí mismo.

***Teoría del bienestar de Seligman.*** Según Seligman (2011) nos indica que el bienestar es algo que no se puede medir directamente, sino que se compone de diferentes factores los cuales desempeñan distintos papeles, es por ello que la psicología positiva pretende encontrar la manera en cómo se vinculan estos factores con la vida de las personas para que estas alcancen su desarrollo (Seligman, 2011, citado por García, 2018).

Existen 3 características que los componentes del bienestar psicológico deben cumplir: en primer lugar, debe contribuir con la sensación de bienestar; en segundo lugar, cada persona debe buscar un propósito en sí mismo y no tomarlo simplemente como un medio para llegar u obtener otro fin; y por último que estos componentes deban ser evaluados individualmente. Ante lo mencionado, Seligman fundamenta la existencia de 5 componentes que consideran estas tres características, las cuales son: la emoción positiva, el compromiso, el sentido, el logro o realización y la relación positiva. Seguidamente, se detalla la descripción de cada uno de estos componentes (Seligman, 2011, citado por García, 2018):

***La emoción positiva.*** Está relacionada con el estado subjetivo actual del individuo, este componente es considerado primordial para el bienestar, implica el sentimiento de felicidad y la sensación de satisfacción que se da en la vida del ser humano, incluyendo así también otros elementos como el disfrute y el confort.

***El compromiso.*** Del mismo modo este componente es valorado de manera subjetiva, con la diferencia que el compromiso excluye la valoración del tiempo actual, ya que, al mencionarlo,

el individuo se encuentra enfocado en el desarrollo de la tarea o actividad que está realizando mas no está concentrado en sus pensamientos ni sentimientos.

***El sentido.*** Se basa en servir y formar parte de algo que el individuo considere que es superior a él. Este componente tiene un valor subjetivo, el cual implica el valor sentimental e importancia de lo que se posee; del mismo modo cuenta con un valor objetivo, ya que este puede hacer una valoración objetiva para contrastar el valor subjetivo.

***Logro o realización.*** Es aquella acción que va direccionada a conseguir algo más en la vida, en el éxito y desarrollo del individuo; mas no está vinculado directamente con obtener dinero o conseguir ganancias.

***Relación positiva.*** Implica la evaluación de las relaciones construidas con los demás. Por consiguiente, los individuos están orientados a cultivar emociones positivas en las personas más cercanas a ellos, del mismo modo influye en los demás componentes.

### **2.2.1.3 Funcionamiento del Bienestar Psicológico**

Existen 2 tipos de funcionamiento, uno óptimo frente a uno deficitario, los cuales se encuentran en cada una de las 6 dimensiones del modelo multidimensional de Ryff (Vázquez et al., 2006 como se citó en Alvarez y Duran, 2023).

**Figura 1**

*Dimensiones propuestas en el modelo de bienestar de Carol Ryff*

DIMENSIÓN	NIVEL ÓPTIMO	NIVEL DEFICITARIO
<i>Control ambiental</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de control y competencia</li> <li>• Control de actividades</li> <li>• Saca provecho de oportunidades</li> <li>• Capaz de crearse o elegir contextos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos de indefensión</li> <li>• Locus externo generalizado</li> <li>• Sensación de descontrol</li> </ul>
<i>Crecimiento personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de desarrollo continuo</li> <li>• Se ve a sí mismo en progreso</li> <li>• Abierto a nuevas experiencias</li> <li>• Capaz de apreciar mejoras personales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de no aprendizaje</li> <li>• Sensación de no mejora</li> <li>• No transferir logros pasados al presente</li> </ul>
<i>Propósito en la vida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos en la vida</li> <li>• Sensación de llevar un rumbo</li> <li>• Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de estar sin rumbo</li> <li>• Dificultades psicosociales</li> <li>• Funcionamiento premórbido bajo</li> </ul>
<i>Autonomía</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaz de resistir presiones sociales</li> <li>• Es independiente y tiene determinación</li> <li>• Regula su conducta desde dentro</li> <li>• Se autoevalúa con sus propios criterios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de asertividad</li> <li>• No mostrar preferencias</li> <li>• Actitud sumisa y complaciente</li> <li>• Indecisión</li> </ul>
<i>Autoaceptación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud positiva hacia uno mismo</li> <li>• Acepta aspectos positivos y negativos</li> <li>• Valora positivamente su pasado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfeccionismo</li> <li>• Más uso de criterios externos</li> </ul>
<i>Relaciones positivas con otros</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones estrechas y cálidas con otros</li> <li>• Le preocupa el bienestar de los demás</li> <li>• Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déficit en afecto, intimidad, empatía</li> </ul>

*Nota:* Tomado de Vázquez et al., 2006

#### **2.2.1.4 Bienestar Psicológico en las Organizaciones**

Mantener la estabilidad y la satisfacción corporal y mental según la Organización Mundial de la Salud (2004), se refiere a un buen bienestar psicológico. Ello vinculado a que el ser humano pueda adaptarse y desarrollarse eficazmente en su ambiente (García, 2018).

De lo mencionado, diversas investigaciones y organizaciones globales afirman que es muy importante el valor de promover y fomentar el bienestar psicológico en tres niveles, los cuales son:

**Nivel Primario.** Se enfoca en aquellos trabajadores que presentan un buen estado de bienestar y una satisfacción por su trabajo, por ende, presentan un nivel mínimo de estrés y un alto nivel de compromiso con el desarrollo de sus tareas laborales, lo cual es muy indispensable

para la mejora del ambiente laboral, la productividad y la calidad de vida del personal (OMS, 2004 citado por García, 2018).

Para mantener y potenciar el desarrollo psicológico, físico y social de los trabajadores es esencial que se cumplan estas estrategias de intervención:

- Elaborar un plan para aquellas necesidades que se presenten en el futuro.
- Realizar selección de personal, dirigido a cada perfil de puesto.
- Identificar y resolver los inconvenientes que posean los perfiles de puestos.
- Fomentar una conexión positiva entre los colaboradores.
- Facilitar a los trabajadores la flexibilidad de horarios.
- Desarrollar métodos efectivos de comunicación.

***Nivel Secundario.*** se enfoca en aquellos trabajadores que poseen un mínimo de estrés y no presentan padecimiento psicológico, pero no están del todo satisfechos con las labores de su trabajo. Sin embargo, presentan un nivel medio de compromiso, y si tuvieran la oportunidad de cambiar de empleo, no dudarían en hacerlo (OMS, 2004 citado por García, 2018).

Para este perfil se requiere que los trabajadores implementen métodos de intervención, los cuales se mencionaran a continuación:

- Desarrollo de habilidades, para que facilite el desplazamiento del personal, así como también para la mejora del equilibrio y crecimiento de todo el grupo.
- Formar un grupo más fuerte que fomente la unión, el desarrollo de habilidades y un mayor compromiso.
- Fomentar y establecer programas que promuevan la salud ocupacional.

***Nivel Terciario.*** Se enfoca en aquellos trabajadores que poseen una baja motivación y se encuentran insatisfechos con la realización de las tareas de su trabajo, mas no tienden a

desarrollar un trastorno psicológico. La usencia de mejores oportunidades laborales lleva a que estos trabajadores aun permanezcan en la organización.

El objetivo de este nivel es poder cultivar el bienestar psicológico de cada uno de estos colaboradores y así obtener una mejor dedicación hacia la institución. Esto requiere que el trabajador pueda manejar y controlar lo siguiente (OMS, 2004 citado por García, 2018):

- Fomentar la colaboración de los trabajadores y crear habilidades de seguimiento para que el lugar del trabajo sea más dinámico.
- Hacer posible el logro de los objetivos y proyectos propuestos.
- Promover la educación continua y dar la oportunidad de formación.
- Crear nuevas estrategias que ayuden a resolver conflictos.
- Mejorar las medidas de seguridad, salud y bienestar de los colaboradores.
- Monitorear y dar retroalimentación a los trabajadores frente a los problemas y dificultades que se les presenta.
- Entender y conocer las expectativas, necesidades, objetivos e intereses de los trabajadores.
- Crear nuevos procedimientos eficientes que permitan mejorar el puesto de trabajo, así también que potencien la productividad del personal.
- Diseñar procedimientos idóneos y sencillos que permitan que el trabajador lo comprenda.
- Investigar la causa de las ausencias y cese, para comprender a los colaboradores y a sus objetivos.



### 2.2.1.5 Factores Asociados al Bienestar Psicológico

Dentro de los factores asociados al bienestar psicológico, encontramos a 2 importantes grupos: factores ambientales y factores individuales.

*Factores ambientales.* Son aquellos que intervienen en la salud psicológica del personal.

Warr (1987) menciona los siguientes factores que influyen en el entorno (Warr, 1987 citado por Cifre, 1999; García, 2018):

- Brindar oportunidades de control personal, como: el proceso de tomar una decisión, no contar con una supervisión y tener autonomía.
- Dar la facilidad de que el personal desarrolle sus habilidades.
- Objetivos generados por el ambiente: sobrecarga y exigencia laboral, requisitos reglamentarios, responsabilidad, etc.
- Diversidad en las tareas laborales, en cuanto al contenido y la forma.
- Importancia de la comunicación: transmitir información al personal de los diferentes procesos laborales y a su vez realizar retroalimentación de ello.
- Ganancias y beneficios económicos, a través de la escala de ingresos, el sueldo y otras ventajas.
- Protección en el entorno del trabajo; nos permite tener mejores condiciones laborales y prevenir los peligros.
- Frecuente supervisión a las labores realizadas por los trabajadores, apoyo y liderazgo por parte de los gerentes, etc.
- Facilidad de poseer relaciones de calidad con los demás; apoyo y contacto entre trabajadores.
- Nivel social: nos permite conocer el prestigio, la posición, el estatus, entre otros, de cada trabajador de la organización.

Las características intrínsecas y extrínsecas del lugar de trabajo están ligadas a los indicadores del bienestar psicológico que se encuentran en una empresa, todo ello está relacionado a la clasificación que se mencionó anteriormente.

**Factores individuales.** A continuación, se describen aquellos factores individuales que contribuyen al bienestar psicológico mencionados por Warr (1987, citado en Cifre, 1999; García, 2018):

- Disposiciones afectivas; referidas a las diferencias personales que abarcan los estilos emocionales y sentimientos propios, de los cuales existen 2 tipos de disposición afectiva: afectividad positiva, relacionada con el índice alto de energía, pasión, motivación e importancia por la vida; y afectividad negativa, referida a los estados emocionales desagradables, a la insatisfacción, a los niveles altos de estrés, ansiedad, entre otros.
- Estándares personales de comparación: se caracteriza por la evaluación individual relacionada a referencias del entorno, que contribuye datos emocionalmente relevantes.

## **2.2.2 Compromiso Organizacional**

### **2.2.2.1 Definiciones**

Desde la posición de Becker (1960, citado por Monsalve, 2021), el compromiso organizacional se define como la conexión que una persona crea con la organización, fruto de pequeñas inversiones de tiempo (Monsalve et al., 2021)

Del mismo modo Porter et al., (1974, citado por Sáenz, 2021), definieron el compromiso organizacional como la decisión de un empleado de trabajar duro para lograr los objetivos organizacionales y muchas veces, se asocia con el anhelo mantenerse en la institución. Estos compromisos se basan en la retribución que esperan los empleados, por lo que están predispuestos a trabajar con el fin de recibir una determinada retribución o contraprestación por

parte de la institución. Definido de este modo, el compromiso organizacional es más que la fidelidad a la empresa, sino que además involucra una relación positiva con la organización donde los empleados están aptos de proporcionar algo de sí mismos para contribuir al bienestar de la institución (Sáenz, 2021).

De acuerdo con Allen y Meyer (1991, citado por García, 2018), definen el compromiso como el nexo psicológico entre un empleado y su institución que reduce la probabilidad de que ese empleado abandone voluntariamente su organización. Conforme a lo expuesto por dichos autores, el compromiso tiene una dimensión afectiva que corresponde a la identificación, conexión e involucramiento emocional y está enmarcado en el deseo de seguir perteneciendo a una organización; la continuidad que hace referencia al pasivo sustentado en costos en los que se incurre cuando un empleado deja la organización; y normativo, referido al hecho de sentirse obligado de permanecer dentro de la institución (García, 2018)

A juicio de Chiavenato (2009) el compromiso organizacional se define como la disposición que tienen los trabajadores para orientar sus esfuerzos hacia los metas y objetivos de su institución. Por consiguiente, sostiene que la motivación se distingue de la voluntad (citado por Coraizaca, 2023).

De acuerdo con estas explicaciones, se puede manifestar que el compromiso organizacional, es el sentimiento que los colaboradores tienen para reconocer e identificarse con los objetivos y metas de su organización. Además, cuanto mayor es el nivel de compromiso, el trabajador permanecerá por más tiempo trayendo frutos positivos en el rendimiento, cumplimiento de objetivos trazados y habrá una menor alternancia de los trabajadores.

### **2.2.2.2 Enfoques y Teorías del Compromiso Organizacional**

#### **Enfoque Unidimensional**

Inicialmente, el compromiso organizacional se consideró desde una perspectiva unidimensional, con énfasis primordial en los vínculos emocionales con la organización

Becker (1960) propuso su teoría la cual se basa en la idea que los trabajadores se comprometen con una institución en base a su decisión propias, haciendo que los trabajadores inviertan su tiempo, esfuerzo con el fin de obtener beneficios y si dejan la institución tendría como consecuencia perder esos beneficios, de acuerdo con esta definición se considera la teoría de Becker como un enfoque calculativo y unidimensional del compromiso (Gabini, 2018).

Por otro lado, Mowday, Steers y Porter, abordaron el compromiso organizacional desde un enfoque unidimensional, identificándolo como las fortalezas relativas de los trabajadores para identificarse y participar en la organización. De este modo, el compromiso organizacional significa la aceptación de los objetivos, valores de la organización y la voluntad de esforzarse con el fin permanecer en él. En ese sentido, y de acuerdo con el concepto propuesto por los autores, el compromiso se entiende en términos más relacionados con la lealtad y el esfuerzo a favor de la institución, más que por vínculos emocionales o comportamentales (Gabini, 2018).

#### **Enfoque Multidimensional**

A finales de los años 1980 y principios de los 1990, el concepto de compromiso organizacional desde un enfoque multidimensional comenzó a tomar mayor fuerza.

Según O'Reilly y Chatman, el compromiso organizacional refleja el vínculo psicológico que une a los trabajadores con su organización. Esta conexión entre la organización y sus trabajadores puede tomar tres formas: identificación, interiorización y conformidad. El sentimiento de identificación se produce cuando un trabajador se siente orgulloso de ser parte de

un equipo, respeta los valores y logros de la organización, pero no los asume como propios. La interiorización se da cuando los valores de la organización coinciden con los de sus trabajadores. La conformidad ocurre cuando los trabajadores tienen actitudes o comportamientos con el fin de obtener recompensas específicas (Jiménez, 2009, citado por Gabini, 2018).

### **Teoría del Compromiso Becker**

Becker (citado en Toro Álvarez, 1998) identificó cinco dimensiones del compromiso, cada dimensión del compromiso es diferente y tiene su propia dinámica de influencia en el comportamiento y desempeño organizacional, las cinco dimensiones en conjunto regulan el trabajo y el comportamiento organizacional de los trabajadores y las empresas (Gabini, 2018).

Estas dimensiones son:

***Compromiso con las metas y objetivos institucionales:*** disposición de actuar de acuerdo con las políticas, visión, misión, estrategias y valores definidos por la organización.

***Compromiso con el equipo de trabajo:*** se refiere a la voluntad de los trabajadores de trabajar en equipo, cumplir y adherirse a las normas de acción colectiva en la organización.

***Compromiso con la tarea:*** compromiso de los trabajadores con los objetivos y metas. Está relacionado con la dedicación y cumplimiento de las tareas que la organización le establece.

***Compromiso con la organización:*** esta dimensión es la equivalente al compromiso afectivo planteado por Meyer y Allen, reflejando así el vínculo emocional que tienen los trabajadores con la organización.

***Compromiso con la autoridad organizacional:*** relacionado con el respeto y cumplimiento de las pautas e instrucciones de quienes tienen autoridad en la empresa. Asimismo, hace referencia a la voluntad de aceptar los principios y normas de la organización.

### **Teoría tridimensional del compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es un constructo ampliamente abordado en la psicología organizacional y hace referencia al nivel de conexión cognitiva, emocional y comportamental que tiene un trabajador con su institución (Coraizaca, 2023).

En este sentido, para el presente estudio se empleará las bases teóricas del modelo más influyente del compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1991), dichos autores consideran necesario tener en cuenta los aspectos actitudinales y comportamentales al momento de abordar el compromiso organizacional. Para este modelo el comportamiento organizacional está integrado por 3 grandes dimensiones, su característica común es que el estado psicológico vincula al trabajador con la organización y determina el anhelo de permanecer en la institución.

Sobre esta base, se determinó que los trabajadores experimentan el compromiso en 3 dimensiones o maneras; primero se considera el vínculo emocional con la institución (compromiso afectivo), segundo, se considera el deseo de quedarse (compromiso de continuidad), tercero, se refiere a la obligación moral que siente el empleado hacia la institución (compromiso normativo) (Gabini, 2018, citado por Sáenz, 2021).

Seguidamente se especificará las 3 dimensiones del compromiso organizacional de acuerdo con la teoría tridimensional (Sáenz, 2021).

#### ***Compromiso afectivo***

Esta dimensión hace referencia a la lealtad y apego que generan los trabajadores con su institución; en otros términos, es el sentimiento de identidad y pertenencia que tienen los colaboradores con su centro de trabajo. A juicio de Meyer y Allen (1991) esta dimensión se refiere a los vínculos emocionales que enlazan al empleado con su institución y que estos lazos

se relacionan fuertemente con la apreciación del colaborador en cuanto al apoyo y beneficios que recibe de parte de la organización (Omar & Urteaga, citado por Sáenz, 2021).

Un colaborador con un nivel alto de compromiso afectivo se involucra e identifica con los valores, metas y objetivos de la organización, considerándolos como si fueran suyos y querrá permanecer en esta, ya que se siente orgulloso y la considera parte de su vida. Por lo tanto, los empleados con un grado elevado de compromiso organizacional afectivo permanecerán en la organización porque deciden hacerlo, distinguiéndose de aquellos que se mantiene por necesidad u obligación económica o por otras razones (Gabini, 2018, citado por Sáenz, 2021).

Esta dimensión permite medir el nivel de relación afectiva que poseen los trabajadores con la organización, se distingue por los sentimientos de identidad y orgullo de pertenecer a una empresa (Arias, 2010, citado por Garcia, 2018).

De acuerdo con estas definiciones, la dimensión de compromiso afectivo hace referencia al nivel conexión emocional que el trabajador establece con la institución donde se desempeña, sintiéndose importante, orgulloso y esmerándose para lograr las metas y objetivos de la institución. Por ende, desarrollan mejores conexiones comunicativas e interpersonales que acarrear mejores resultados.

### ***Compromiso de continuación***

Desde la posición de Meyer y Allen (1991), esta dimensión está referida a la concienciación que hace el empleado sobre los costos en los que incidirá al abandonar la institución. Dicho de otra manera, los empleados evalúan los sacrificios y esfuerzos que han realizado, y el daño que podrían causarse a ellos mismos y a sus familias los perjuicios que le podría ocasionar a él y a su familia si dejaran la institución y finalmente la facilidad para encontrar un trabajo en el mercado con características parecidas o mejores. Si, según el análisis

realizado el empleado considera que los costes de dejar organización superan los beneficios, decidirá quedarse. Esta dimensión también se llama compromiso calculativo, porque la relación entre el colaborador y la institución es resultado de decisiones calculadas (Omar & Urteaga, 2008, citado por Sáenz, 2021).

Empleando las palabras de Betanzos y Paz (2011) la dimensión de continuidad permite a los empleados adaptarse más eficazmente y a desarrollar sus habilidades, para lograr los objetivos organizacionales. Esta dimensión se caracteriza por lealtad de los empleados hacia su institución (citado por Garcia, 2018).

Con las explicaciones mencionadas anteriormente podemos manifestar que el compromiso de continuidad es un aspecto fundamental para lograr los objetivos organizacionales, además determina si un empleado permanece en la organización o decide renunciar. El nivel de compromiso está determinado por la valoración que cada empleado hace del tiempo y energía invertido en la organización.

### ***Compromiso normativo***

A juicio de Meyer y Allen la dimensión normativa hace referencia al sentido de obligación del empleado de mantenerse en la institución, considerando que es lo que corresponde. Un empleado con un alto nivel de compromiso normativo se esfuerza para lograr sus propios objetivos y los de la institución, para prevenir la reprobación social, esto se debe que el empleado se siente obligado a ser fiel a la empresa (citado por Sáenz, 2021).

El compromiso normativo, se conoce también como “la dimensión de la obligación”, es así que, de acuerdo a González y Guillén (2008) esta dimensión hace referencia a que los empleados se sienten moralmente obligados a permanecer en la institución; además mide el nivel en que un colaborador está vinculado psicológicamente con la organización, lo que, a diferencia



del compromiso afectivo, no refleja un lazo emocional sino un sentido de responsabilidad moral (citado por Sáenz, 2021).

A juicio de Bergman la particularidad de esta dimensión radica en que los empleados sienten una obligación moral, que hace que permanezcan en la institución (Fuentes y Jimenez, 2009, citado por Sáenz, 2021).

### **2.2.2.3 Factores del Compromiso Organizacional**

De acuerdo con Amorós (2007) el compromiso organizacional significa más que lealtad; también puede incluirse la participación activa de los empleados en conseguir los objetivos organizacionales, una actitud que va mucho más allá del incremento de la productividad y tiene componentes tanto positivos como negativos. Los factores positivos incluyen habilidades personales y estilo de liderazgo; los más influyentes son la motivación interna, la satisfacción general y la voluntad de seguir adelante. Los factores negativos incluyen estrés, ambigüedad de roles o conflictos laborales (Oñate y Cantos, 2022).

Del mismo modo Arias, et al (2003) señalaron que existen tres aspectos que influyen en el grado de compromiso de los trabajadores para que sea mayor o menor con su organización (García, 2018).

***Características del puesto de trabajo;*** inconvenientes que se presentan al realizar una tarea, exigencias, desafíos, organización, orden e interacción.

***Experiencias pasadas;*** disposición del equipo de trabajo, expectativas de recompensas, confianza en la organización.

***Factores personales;*** está relacionado con la personalidad y los aspectos demográficos que involucran el nivel de autoestima, nivel educativo, necesidad de logro y poder, estrés, edad y bienestar personal.

Del mismo modo, Álvarez (2008, citado por García, 2018) mencionó que el compromiso de los trabajadores con su organización puede estar influenciados por los siguientes factores:

Recompensas por el trabajo ejecutado; hace referencia a los beneficios e incentivos que recibe el colaborador al concluir sus actividades.

Características del puesto laboral; los empleados suelen tener mayor compromiso cuando las tareas son variadas y los trabajos son más independientes.

Oportunidades y alternativas laborales, cuando existen mayores oportunidades de trabajo, se percibe que los colaboradores no se comprometen con su institución.

Características personales; hace referencia a la personalidad y los factores sociodemográficos.

Las relaciones con los demás y los valores de la organización.

#### **2.2.2.4 Beneficios del Compromiso Organizacional**

Desde la posición de Allen y Meyer (1997, citado en Saenz, 2022) se resalta la importancia de desarrollar el compromiso organizacional en los empleados, puesto que se obtendrá beneficios inmediatos.

Los altos niveles de compromiso laboral pueden aminorar el ausentismo y evitar efectos negativos en los objetivos institucionales.

Los empleados comprometidos tienen mayor disposición para realizar mejor su trabajo y son más aptos de participar en la estrategia y las decisiones de la institución.

Los empleados que están altamente comprometidos con la institución tienden a permanecer en la organización por más tiempo, lo que significa que los planes de la institución son más estables y el desempeño es mejor.

Los empleados que están más comprometidos con su institución tienden a esforzarse más en su trabajo.

### 2.3 Definición Conceptual

**Bienestar:** esta interpretado como la práctica de salud y felicidad, que comprende además una buena salud mental, con un alto sentido de satisfacción, que permite descubrir un sentido y proposito de vida y desarrollar capacidades para afrontar los desafíos diarios. En términos generales, el bienestar es simplemente sentirse bien (Tchiki, 2020)

**Homeostasis psicológica:** es el proceso por el cual las personas mantienen un estado de equilibrio y de estabilidad cognitiva y emocional, a pesar de los desafíos y cambios externos. La homeostasis psicológica también esta referida a la capacidad de controlar y regular las emociones y pensamientos, así como adaptarse a los desafíos y cambios sin perder la estabilidad emocional y a la disposición que tienen las personas de recuperarse de las perturbaciones y retomar el estado de equilibrio.

**Compromiso:** es una obligación o responsabilidad que asumen los miembros de una sociedad, como individuos o grupo social (Robbins y Judge, 2009 citado por Quispe, 2022).

**Distrito de Challhuahuacho:** “El distrito de Chalhuahuacho es conocida como la Capital Histórica de la Nación Yanawara, es uno de los seis que conforman la provincia de Cotabambas ubicada en el departamento de Apurímac en el Sur del Perú.” (Municipalidad Provincial de Cotabambas, 2023).

**Trabajador administrativo:** es una persona empleada en la administración de una empresa o de otra entidad. Su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad (Real Academia Española, 2001).

**Municipalidad:** “es el órgano de gobierno y administración del municipio que existe para lograr el bienestar de los habitantes, promover su desarrollo integral y la preservación del medioambiente, con las facultades otorgadas por la Constitución de la República y demás leyes” (Diccionario Panhispánico, 2023).

## Capítulo III

### Hipótesis y Variables

#### 3.1 Formulación de Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

##### 3.1.2 Hipótesis Específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>6</sub>:** Existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

## **3.2 Variables**

### ***3.2.1 Identificación de Variables***

V1: Bienestar Psicológico

V2: Compromiso Organizacional

### 3.2.2 Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables Bienestar psicológico - Compromiso organizacional*

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones e Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel de medición</b>
<b>V1. Bienestar Psicológico</b>	Se refiere a la percepción que tiene una persona sobre sus logros alcanzados y el nivel de satisfacción personal, el cual se caracteriza por un buen estado de ánimo, que es el resultado de la autovaloración de los diferentes factores personales, ambientales y sociales de la vida de la persona incluyendo como componentes: autoaceptación, dominio del ambiente, relaciones	Se define en función al puntaje obtenido en la población investigada en la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB), elaborada por Carol Ryff (1989), adaptada por Álvarez (2019) el cual consta 36 ítems que se valoran en una escala de 1 a 6 puntos. Los puntajes generales se obtienen a través de la sumatoria de las respuestas, la escala está integrado por seis dimensiones:	<b>Autoaceptación</b>	1, 8, 9, 20, 28 y 29	Ordinal
			<b>Relaciones positivas</b>	14, 25, 30, 32, 2, 10 y 26	
			<b>Autonomía</b>	3, 21, 4, 11, 15 y 27	
			<b>Dominio del entorno</b>	12, 16, 36, 5 y 22	
			<b>Crecimiento personal</b>	24, 31, 34, 35 y 33	
			<b>Propósito de vida</b>	6, 7, 13, 17, 18, 19 y 23	

*Nota:* Elaboración propia.

	positivas, propósito de vida, crecimiento personal y autonomía. (Ryff, 1989 citado por Casullo, 2006).	autoaceptación, dominio del entorno, relaciones positivas, propósito de vida, crecimiento personal y autonomía.		
<b>V2.</b>	El compromiso	Se define en función al	<b>Compromiso Afectivo</b>	
<b>Compromiso Organizacional</b>	organizacional, se considera un estado psicológico caracterizado por el grado en que un trabajador se identifica con su organización, que influye en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).	puntaje obtenido en la población investigada en el cuestionario de Compromiso organizacional, elaborado por Meyer y Allen en el año 1993, adaptada por García (2018) el cual consta de 21 ítems y 3 dimensiones.	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de las necesidades.	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
			<b>Compromiso de Continuidad</b>	
			Necesidad de trabajo en la institución. Orgullo de pertenencia a la institución.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
			<b>Compromiso Normativo</b>	
			Reciprocidad con la institución.	16, 17, 18, 19, 20 y 21
				Ordinal



## Capítulo IV

### Metodología

#### 4.1 Enfoque de la investigación

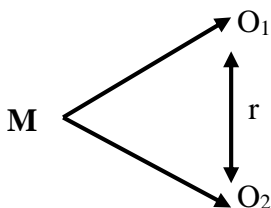
La investigación responde al enfoque cuantitativo ya que se utiliza la recolección de datos para comprobar las hipótesis, en función a la medición numérica y al análisis estadístico (Hernández et al., 2018).

#### 4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que; se busca describir los niveles de las variables y determinar el grado de relación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional (Hernández et al., 2018).

#### 4.2 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación corresponde al no experimental, dado que, las variables de estudio no serán manipuladas deliberadamente, simplemente se observará una problemática de la realidad, para después ser analizado; y el tipo de diseño es transversal, porque su estudio se realizará en un tiempo y contexto establecido (Hernández et al., 2018).



Donde:

M: Trabajadores administrativos de la municipalidad

O<sub>1</sub>: Observación de la variable bienestar psicológico

r: Relación entre variables

O<sub>2</sub>: Observación de la variable compromiso organizacional

### 4.3 Población y Muestra de Estudio

#### 4.3.1 Población

Según De la Torre y Accostupa (2013) la población es el conjunto de datos objetivo de nuestro interés con una característica en común, de los que se desea conocer algo en una investigación.

La población está constituida por trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho año 2023, la cual cuenta con un total de 650 trabajadores. A continuación, se muestra su distribución.

**Tabla 2**

*Cantidad de trabajadores administrativos de la municipalidad*

Estructura orgánica	Población
Órganos de alta dirección	19
Órganos de control y defensa	10
Órganos de administración interna	323
Órganos de línea	239
Órganos desconcentrados	34
Órganos consultivos	25
<b>Total</b>	<b>650</b>

*Nota:* Elaboración propia en base a la lista de trabajadores administrativos de la municipalidad, proporcionado por el área de Recursos Humanos.

### ***4.3.2 Criterios de Inclusión y Exclusión***

#### **Criterios de Inclusión**

Se consideró a los trabajadores administrativos que estén laborando en la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho como mínimo tres meses.

#### **Criterios de Exclusión**

Se excluyó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho que no deseen participar en el estudio o se encuentren con licencia.

### ***4.3.3 Muestra***

La muestra de la investigación es probabilística, de acuerdo con De la Torre y Accostupa (2013) una muestra es un subconjunto representativo de la población que refleja las características de esta del mejor modo posible, por lo cual en la presente investigación se utilizó el muestreo aleatorio simple.

La fórmula utilizada es para poblaciones finitas obteniéndose como resultado una muestra de 243.

**n (muestra):** 243 trabajadores administrativos

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

Donde:

Z = Porcentaje de fiabilidad (1,96)

p = Probabilidad de que ocurra (0.5)

q = Probabilidad de que no ocurra (1 - p)

n = Tamaño de muestra (243)

e = Margen de error (5%)

N= Población total (650)

#### **4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **Técnicas**

Observación: mediante esta técnica se identificó la existencia de ambas variables en la población estudiada. Hernández et al (2018) definen la observación como una técnica que permite recopilar y registrar información confiable de manera espontánea o sistemática sobre situaciones y comportamientos observables tal y como ocurren en su medio natural (Kcapa, 2022).

Entrevista: mediante esta técnica se recolecto testimonios orales de la población estudiada. De la Torre y Accostupa (2013) definen la entrevista como una técnica interrogatorio que requiere una comunicación directa entre el investigador y la población de estudio, todo esto con el objetivo de adquirir información minuciosa y amplia. En la presente investigación se utilizó la entrevista estructurada ya que se contó con una guía de preguntas definidas (Kcapa, 2022).

##### **Instrumentos**

La técnica de recolección de datos a utilizar es el cuestionario para medir las variables, según García (2002; citado por Álvarez y Duran, 2021) el cuestionario es un sistema de Ítems que están ordenados lógicamente, tienen un lenguaje claro, que facilita la recolección de datos en una muestra significativa, dichos datos son uniformes y pueden contabilizarse.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados son la escala de bienestar psicológico y el cuestionario de compromiso organizacional por lo cual se realizó su adaptación correspondiente de validez y confiabilidad de los instrumentos mencionados.

**Tabla 3**

*Ficha Técnica: Escala de Bienestar Psicológico*

<b>Descripción</b>	
<b>Nombre de la prueba</b>	“Escala de Bienestar Psicológico (SPWB)”
<b>Autor</b>	Carol Ryff (1989)
<b>Adaptada en Perú por</b>	Álvarez (2019)
<b>Elemento para evaluar</b>	Dimensiones del bienestar psicológico
<b>Tipo de instrumento</b>	Psicométrico
<b>Ítems</b>	El presente cuestionario cuenta con 36 ítems y posee 6 opciones de respuesta Individual o colectiva
<b>Administración</b>	Adultos de 18 a 72 años.
<b>Aplicación</b>	15 a 20 minutos aproximadamente
<b>Duración</b>	Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno,
<b>Dimensiones</b>	propósito en la vida y crecimiento personal.

*Nota:* Tomado de Álvarez y Duran (2021)

**Tabla 4**

*Ficha Técnica: Cuestionario de Compromiso Organizacional*

<b>Descripción</b>	
<b>Nombre de la prueba</b>	“Cuestionario Compromiso Organizacional”
<b>Autor</b>	Meyer y Allen (1991)
<b>Adaptada en Perú por</b>	José García Delgado (2018)
<b>Tipo de instrumento</b>	Psicométrico.
<b>Ítems</b>	El presente cuestionario cuenta con 21 ítems y posee 5 opciones de respuesta.
<b>Administración</b>	Colectiva.
<b>Duración</b>	20 minutos aproximadamente.
<b>Dimensiones</b>	Compromiso afectivo (7 ítems), compromiso de continuidad (8 ítems) y compromiso normativo (6 ítems).

*Nota:* Tomado de García (2018)

#### 4.4.1 Validación de Instrumentos a la Población Investigada

Para la presente investigación se inició con el proceso de adaptación semántica de los instrumentos a la población estudiada, seguidamente la validación se realizó con la participación de cinco expertos en el área de Psicología organizacional, educativa y clínica en dos aspectos: validez de contenido y validez de constructo que según De la Torre y Accostupa (2013) se brinda una adaptación de los instrumentos mediante el método DPP (Distancia del punto múltiple) en función a la valoración cuantitativa asignada por los expertos.

**Tabla 5**

*Calificación de la escala de bienestar psicológico*

Expertos		1*	2*	3*	4*	5*	Promedio
<b>Bienestar psicológico</b>	<b>Ítem 1</b>	5	5	5	4	5	4.8
	<b>Ítem 2</b>	4	4	5	5	4	4.4
	<b>Ítem 3</b>	5	4	5	5	3	4.4
	<b>Ítem 4</b>	5	5	5	4	4	4.6
	<b>Ítem 5</b>	4	4	5	5	4	4.4
	<b>Ítem 6</b>	4	5	5	5	5	4.8
	<b>Ítem 7</b>	5	5	5	5	5	5
	<b>Ítem 8</b>	5	5	5	5	5	5
	<b>Ítem 9</b>	5	5	5	5	4	4.8

*Nota:* 1\*; Ps. Luis Gustavo Tuesta Lambruschini, 2\* Ps. Yashira Carolina del Pino Quispe, 3\* Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga, 4\* Ps. Evelyn Zarate Cáceres, 5\* Ps. Judith Vanessa Aragón Huamani

**Tabla 6***Calificación del cuestionario de compromiso organizacional*

Expertos		1*	2*	3*	4*	5*	Promedio	
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Ítems de calificación</b>	<b>Ítem 1</b>	4	5	5	5	5	4.8
		<b>Ítem 2</b>	4	4	5	5	3	4.2
		<b>Ítem 3</b>	4	4	5	4	4	4.2
		<b>Ítem 4</b>	5	5	5	5	4	4.8
		<b>Ítem 5</b>	5	4	5	5	5	4.8
		<b>Ítem 6</b>	5	5	5	5	4	4.8
		<b>Ítem 7</b>	4	5	5	5	4	4.6
		<b>Ítem 8</b>	5	5	5	5	4	4.8
		<b>Ítem 9</b>	5	5	5	5	4	4.8

*Nota:* 1\* Ps. Luis Gustavo Tuesta Lambruschini, 2\* Ps. Yashira Carolina del Pino Quispe, 3\* Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga, 4\* Ps. Evelyn Zarate Cáceres, 5\* Ps. Judith Vanessa Aragón Huamani

$$DPP = \sqrt{(X_1 - Y_1)^2 + (X_2 - Y_2)^2 + \dots + (X_9 - Y_9)^2}$$

Donde:

- $X_1, X_2, \dots, X_9$  valores máximos en la escala para el ítem
- $Y_1, Y_2, \dots, Y_9$  el promedio del ítem

Reemplazando DPP para bienestar psicológico:

$$DPP = \sqrt{(5 - 4.8)^2 + (5 - 4.4)^2 + (5 - 4.4)^2 + (5 - 4.6)^2 + (5 - 4.4)^2 + (5 - 4.8)^2 + (5 - 5)^2 + (5 - 5)^2 + (5 - 4.8)^2} = 1.17$$

Reemplazando DPP para compromiso organizacional:

$$DPP = \sqrt{(5 - 4.8)^2 + (5 - 4.2)^2 + (5 - 4.2)^2 + (5 - 4.8)^2 + (5 - 4.8)^2 + (5 - 4.8)^2 + (5 - 4.6)^2 + (5 - 4.8)^2 + (5 - 4.8)^2} = 1.29$$

En la tabla (5 y 6) se observa los resultados obtenidos para cada una de las variables que al ubicarlo en la tabla valorativa se obtiene una adecuación total al encontrarse en la valoración A y en la escala de 0 a 2.4.

**Tabla 7**

*Rango de valoración de DPP*

<b>Rango de DPP</b>	<b>Valoración</b>	<b>Valoración de expertos</b>
<b>0-2.4</b>	<b>A= adecuación total</b>	<b>DPP= 1.17 Y 1.29</b>
2.5-4.8	B= adecuación en gran medida	
4.9-7.2	C= adecuación promedio	
7.3-9.6	D= escasa adecuación	
9.7-12	E= inadecuación	

*Nota:* Elaboración propia

#### ***4.4.2 Confiabilidad por Alfa de Cronbach para la Población Investigada***

Para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto que de acuerdo con De la Torre y Accostupa (2013) sugiere la aplicación a un pequeño grupo de sujetos que no pertenezcan a la muestra seleccionada, pero si a la población estudiada aproximadamente entre 14 a 30 sujetos.

Para esta investigación se aplicó la prueba piloto a 24 sujetos, en el cual se evaluó el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS 25, donde los resultados de ambos instrumentos pueden tomar los siguientes valores.



**Tabla 8***Tabla de categorías para confiabilidad*

<b>TABLA DE CATEGORIAS</b>	
<b>Escala</b>	<b>Confiabilidad</b>
$r > 0.89$	Muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Muy baja
$0 \leq r \leq 0.09$	Despreciable

*Nota:* De la Torre y Accostupa (2013)

La confiabilidad por alfa de Cronbach de la escala de Bienestar psicológico se realizó en una muestra piloto de 24 sujetos, primero se analizó la confiabilidad de forma general dando como resultado 0,867, lo cual significa una confiabilidad alta.

**Tabla 9***Alfa de Cronbach de Bienestar psicológico*

<b>Muestra piloto</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de ítems</b>
24	,867	36

*Nota:* Elaboración propia

Del mismo modo se analizó si es pertinente o no la eliminación de algún ítem con el fin de aumentar el alfa de Cronbach de la escala general, obteniéndose como resultado del análisis que no existe una gran variación por lo cual se considera mantener todos los ítems de la escala.

**Tabla 10***Alfa de Cronbach de la escala de Bienestar psicológico si se elimina ítems*

<b>Ítems de la escala</b>	<b>Alfa de Cronbach de la escala si se elimina ítems</b>
Ítem 1	,862
Ítem 2	,855
Ítem 3	,873
Ítem 4	,865
Ítem 5	,860
Ítem 6	,872
Ítem 7	,864
Ítem 8	,858
Ítem 9	,859
Ítem 10	,871
Ítem 11	,865
Ítem 12	,867
Ítem 13	,862
Ítem 14	,860
Ítem 15	,868
Ítem 16	,872
Ítem 17	,860
Ítem 18	,860
Ítem 19	,860
Ítem 20	,861
Ítem 21	,864
Ítem 22	,865
Ítem 23	,858
Ítem 24	,864
Ítem 25	,884
Ítem 26	,870
Ítem 27	,864
Ítem 28	,859
Ítem 29	,859
Ítem 30	,868
Ítem 31	,861

Ítem 32	,863
Ítem 33	,873
Ítem 34	,860
Ítem 35	,861
Ítem 36	,862

*Nota:* Elaboración propia

Confiabilidad por alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional se realizó en una muestra piloto de 24 sujetos, primero se analizó la confiabilidad de forma general dando como resultado 0,836, lo cual significa una confiabilidad alta.

### **Tabla 11**

*Alfa de Cronbach de compromiso organizacional*

<b>Muestra piloto</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de ítems</b>
24	,836	211

*Nota:* Elaboración propia

Así mismo se analizó si es pertinente o no la eliminación de algún ítem con el fin de aumentar el alfa de Cronbach de la escala general, obteniéndose como resultado del análisis que no existe una gran variación por lo cual se considera mantener todos los ítems de la escala.

### **Tabla 12**

*Alfa de Cronbach de la escala de Compromiso organizacional si se elimina ítems*

<b>Ítems de la escala</b>	<b>Alfa de Cronbach de la escala si se elimina ítems</b>
Ítem 1	,827
Ítem 2	,826
Ítem 3	,828
Ítem 4	,812
Ítem 5	,833
Ítem 6	,817

Ítem 7	,828
Ítem 8	,833
Ítem 9	,838
Ítem 10	,829
Ítem 11	,839
Ítem 12	,836
Ítem 13	,839
Ítem 14	,828
Ítem 15	,827
Ítem 16	,833
Ítem 17	,827
Ítem 18	,831
Ítem 19	,835
Ítem 20	,829
Ítem 21	,814

---

*Nota:* Elaboración propia

#### **4.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Para el análisis de datos se utilizará técnicas propias de la estadística. La validez de los instrumentos está representada en estudios elaborados para medir su nivel de fiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Todo el procesamiento de datos se realizará en el programa estadístico SPSS Versión 25, mientras que la tabulación de datos se efectuará en el programa Microsoft Excel.

#### **4.6 Matriz de Consistencia**

**Tabla 13**  
*Matriz de consistencia*

<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p>	<p><b>V1: Bienestar psicológico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoaceptación</li> <li>- Relaciones positivas</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Dominio del entorno</li> <li>- Crecimiento personal</li> <li>- Propósito de vida</li> </ul>	<p><b>Nombre:</b> “Escala de Bienestar Psicológico (SPWB)”</p> <p>Autor: Carol Ryff (1989)</p> <p>Adaptada en Perú por: Álvarez (2019)</p> <p>Ítems: 36</p> <p>Duración: 15 min.</p> <p><b>Nombre:</b></p> <p>Cuestionario de compromiso organizacional - CCO</p> <p>Autor: Meyer y Allen (1991)</p> <p>Adaptada por: García, (2018)</p> <p>Ítems: 18</p> <p>Duración: 15 min.</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo (Hernández et al, 2018)</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transaccional</p> <p>Descriptivo-Correlacional (Hernández et al, 2018)</p> <p><b>Técnica de muestro</b></p> <p>Probabilístico aleatorio simple (De la Torre y Accostupa, 2013)</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuáles son los niveles del bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuáles son los niveles del Compromiso Organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Describir los niveles del bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE2:</b> Describir los niveles del compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la</p>	<p><b>V2: Compromiso organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afectivo.</li> <li>- Continuidad.</li> <li>- Normativo.</li> </ul>		

<p>autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE4:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE5:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE6:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos</p>	<p>autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar la relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar la relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos</p>	<p>Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H5:</b> Existe relación entre la dimensión crecimiento</p>	<p><b>Población:</b> Conformado por 650 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023</p> <p><b>Muestra</b> Conformado por 243 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023</p>
--	--	--	--

---

<p>de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE7:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p> <p><b>PE8:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023?</p>	<p>de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE7:</b> Determinar la relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>OE8:</b> Determinar la relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p>	<p>personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p> <p><b>H6:</b> Existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.</p>
--	--	--

---

*Nota:* Elaboración propia.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1 Descripción Sociodemográfica de la Población

En la presente investigación se realizó una caracterización sociodemográfica con la finalidad de identificar las características demográficas y sociales de la muestra estudiada que nos permite conocer su distribución por género, edad, sexo, tiempo de servicio entre otros y así poder obtener una visión completa de la población estudiada. (Hernandez, 2014)

La muestra está compuesta por 243 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho y se describe sociodemográficamente en género, edad y tiempo de servicio.

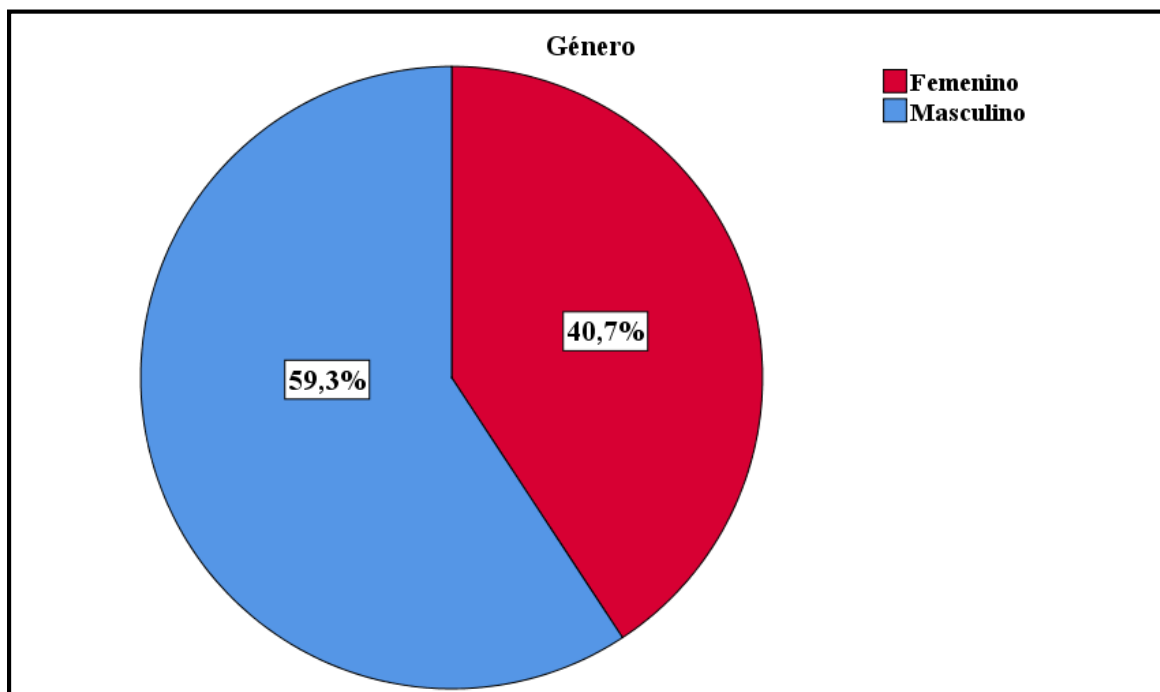
**Tabla 14**

*Distribución de la muestra por género*

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	99	40,7%
Masculino	144	59,3%
Total	243	100,0%

*Nota:* Elaboración propia



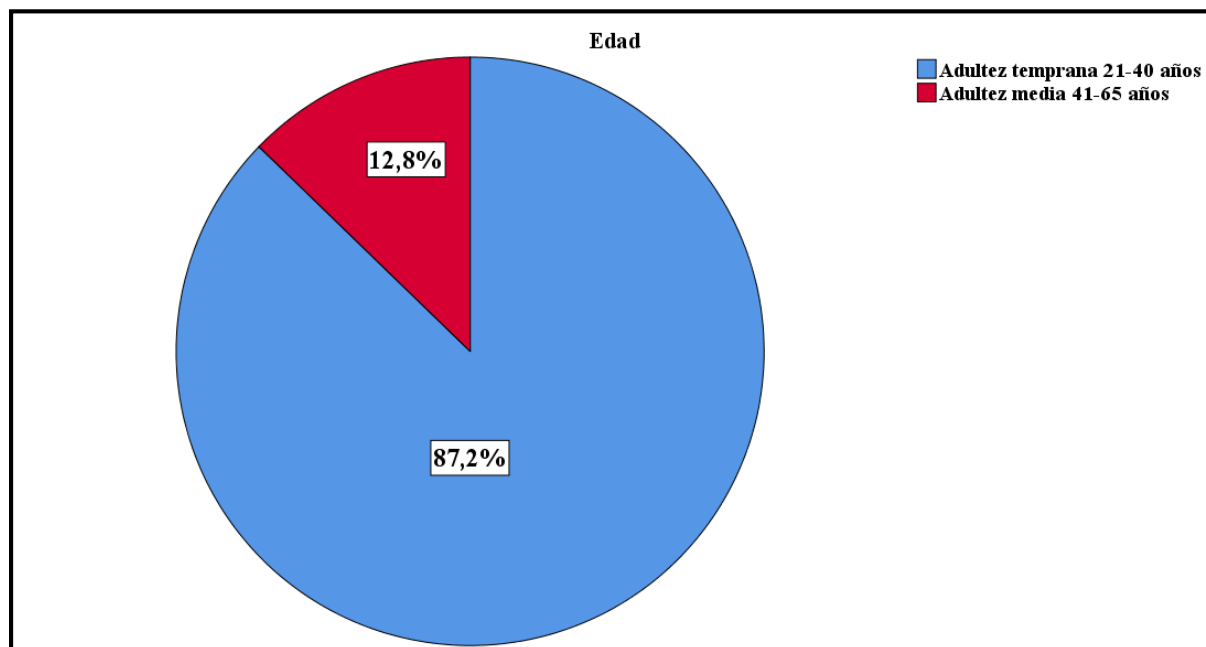
**Figura 2***Distribución de muestra por Género**Nota:* Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 2, se observa que la muestra aplicada en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho es en 59.3% de género masculino y el 40.7% es de género femenino. Es decir que se presenta mayor número de trabajadores administrativos de género masculino en la aplicación de instrumentos

**Tabla 15***Distribución de la muestra por edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Adulthood temprana 21-40 años	212	87,2%
Adulthood media 41-65 años	31	12,8%
Total	243	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 3***Distribución de muestra por Edad**Nota:* Elaboración propia

En la tabla 16 y figura 3, se observa que existe un 87.2% de trabajadores administrativos que pertenecen al grupo etario de adultez temprana comprendida entre las edades de 21 a 40 años y el 12.8% de trabajadores administrativos pertenecen al grupo etario de adultez media comprendida entre las edades de 41 a 64 años.

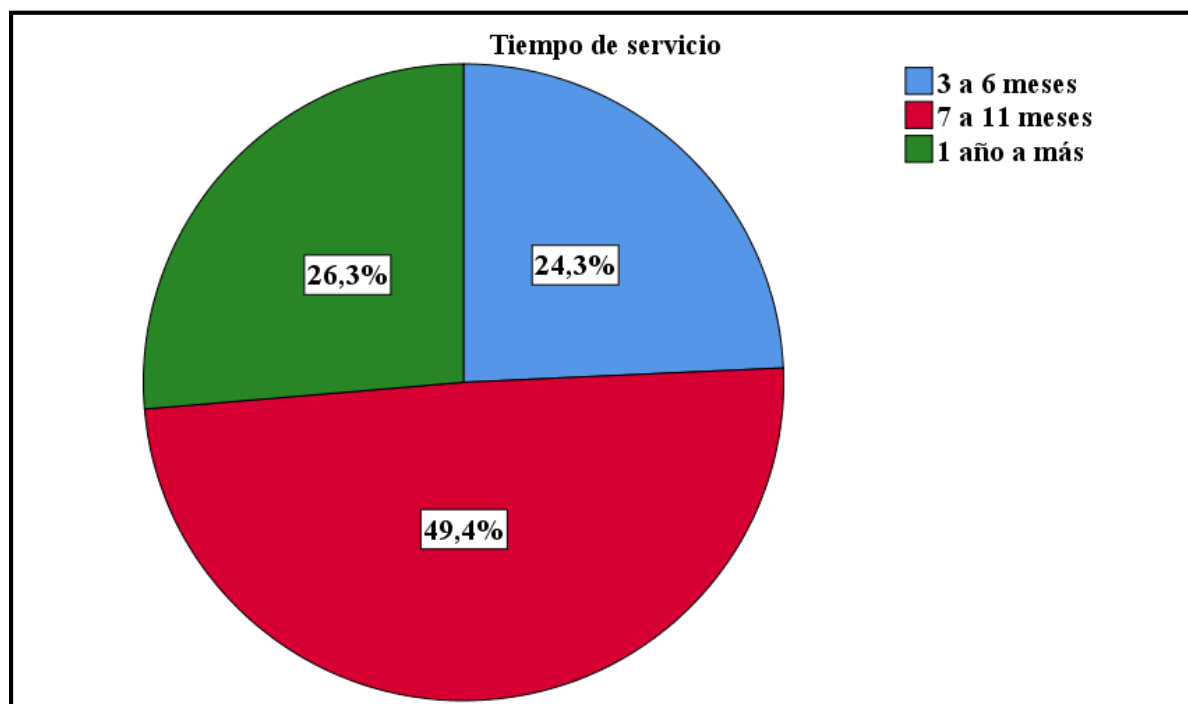
**Tabla 16***Distribución de la muestra por tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
3 a 6 meses	59	24,3%
7 a 11 meses	120	49,4%
1 año a más	64	26,3%
Total	243	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 4**

*Distribución de muestra por tiempo de servicio*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 17 y figura 4, se observa que existe un 24.3% de trabajadores administrativos que tienen un tiempo de servicio entre 3 a 6 meses, 49.4% de trabajadores tienen un tiempo de servicio entre 7 a 11 meses y el 26.3% de trabajadores administrativos tienen de 1 año a más de tiempo de servicio.

## **5.2 Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio**

Según los instrumentos aplicados se describe los resultados en las siguientes tablas y figuras.

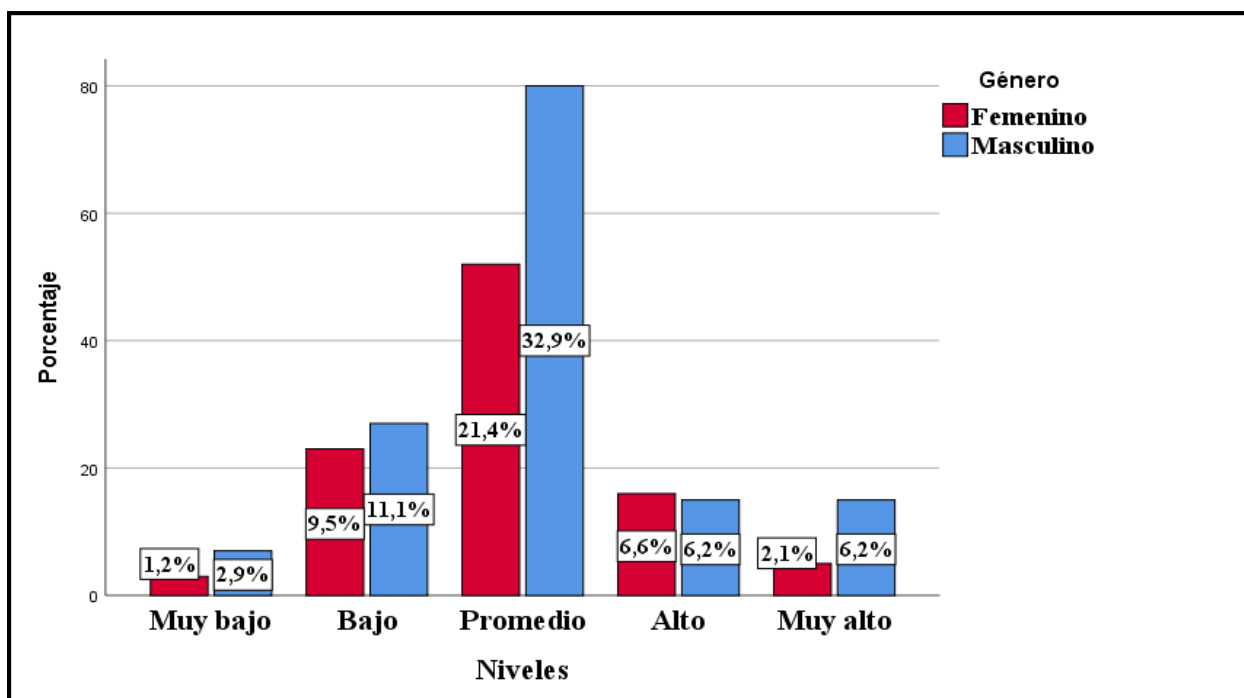
**Tabla 17***Resultados de la escala de bienestar psicológico*

Niveles de bienestar psicológico		Género		
		Femenino	Masculino	Total
Muy bajo	Recuento	3	7	10
	% del total	1,2%	2,9%	4,1%
Bajo	Recuento	23	27	50
	% del total	9,5%	11,1%	20,6%
Promedio	Recuento	52	80	132
	% del total	21,4%	32,9%	54,3%
Alto	Recuento	16	15	31
	% del total	6,6%	6,2%	12,8%
Muy alto	Recuento	5	15	20
	% del total	2,1%	6,2%	8,2%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 5**

*Resultados de la escala de bienestar psicológico*



*Nota: Elaboración propia*

En la tabla 19 y figura 6, se observa que existe un 54.3% de trabajadores administrativos que presentan un bienestar psicológico en un nivel promedio de los cuales el 32.9% es de género masculino y el 21.4% es de género femenino, el 20.6% posee un bienestar psicológico en un nivel bajo de los cuales el 11.1% es de género masculino y el 9.5% es de género femenino, el 12.8% posee un bienestar psicológico en un nivel alto de los cuales el 6.2% es de género masculino y el 6.6% es de género femenino, el 8.3% posee un bienestar psicológico en un nivel muy alto de los cuales el 6.2% es de género masculino y 2.1% es de género femenino y el 4.1% posee un bienestar psicológico en un nivel muy bajo de los cuales el 2.9% es de género masculino y el 1.2% es de género femenino. Es decir, se presenta un nivel promedio de bienestar psicológico según el instrumento aplicado esto seguido por el nivel bajo, alto, muy alto y muy bajo de bienestar psicológico.

**Tabla 18**

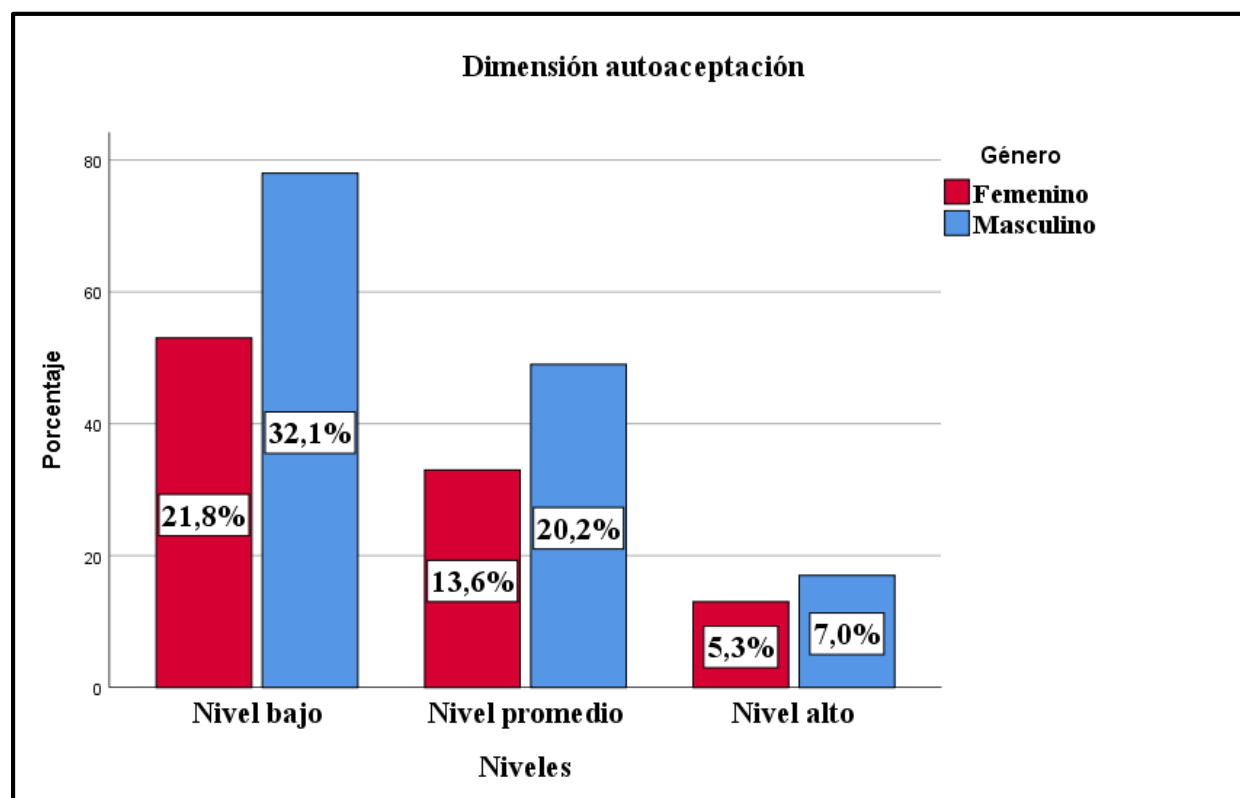
*Resultados de la dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico*

<b>Dimensión de autoaceptación</b>		<b>Género</b>		
		<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Nivel bajo	Recuento	53	78	131
	% del total	21,8%	32,1%	53,9%
Nivel promedio	Recuento	33	49	82
	% del total	13,6%	20,2%	33,7%
Nivel alto	Recuento	13	17	30
	% del total	5,3%	7,0%	12,3%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**

*Resultados de la dimensión autoaceptación de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 7, se observa que existe un 53.9 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión de autoaceptación en un nivel bajo de los cuales el 32.1% es de género masculino y el 21.8% de género femenino. Es decir que se presenta autoaceptación en un nivel bajo en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 19**

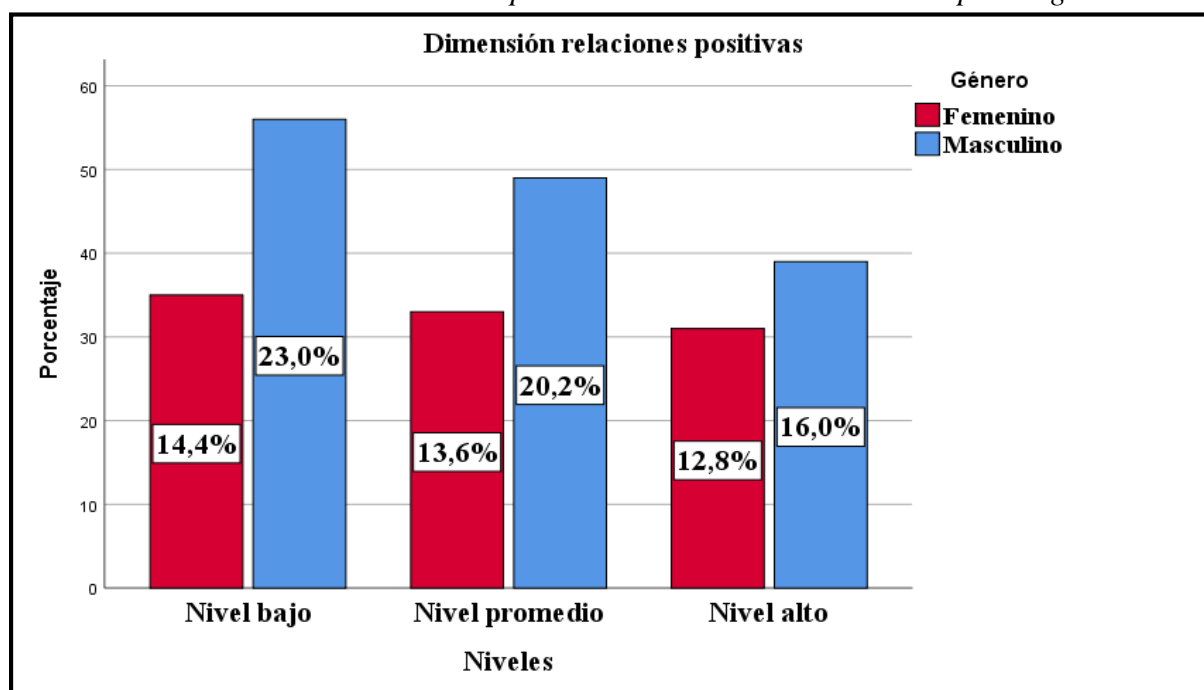
*Resultados de la dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico*

<b>Dimensión de relaciones positivas</b>		<b>Género</b>		
		<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Nivel bajo	Recuento	35	56	91
	% del total	14,4%	23,0%	37,4%
Nivel promedio	Recuento	33	49	82
	% del total	13,6%	20,2%	33,7%
Nivel alto	Recuento	31	39	70
	% del total	12,8%	16,0%	28,8%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 7**

*Resultados de la dimensión relaciones positivas de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 21 y figura 8, se observa que existe un 37.4 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión relaciones positivas en un nivel bajo de los cuales el 23.0% es de género masculino y el 14.4% de género femenino. Es decir que se presenta relaciones positivas en un nivel bajo en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.



**Tabla 20**

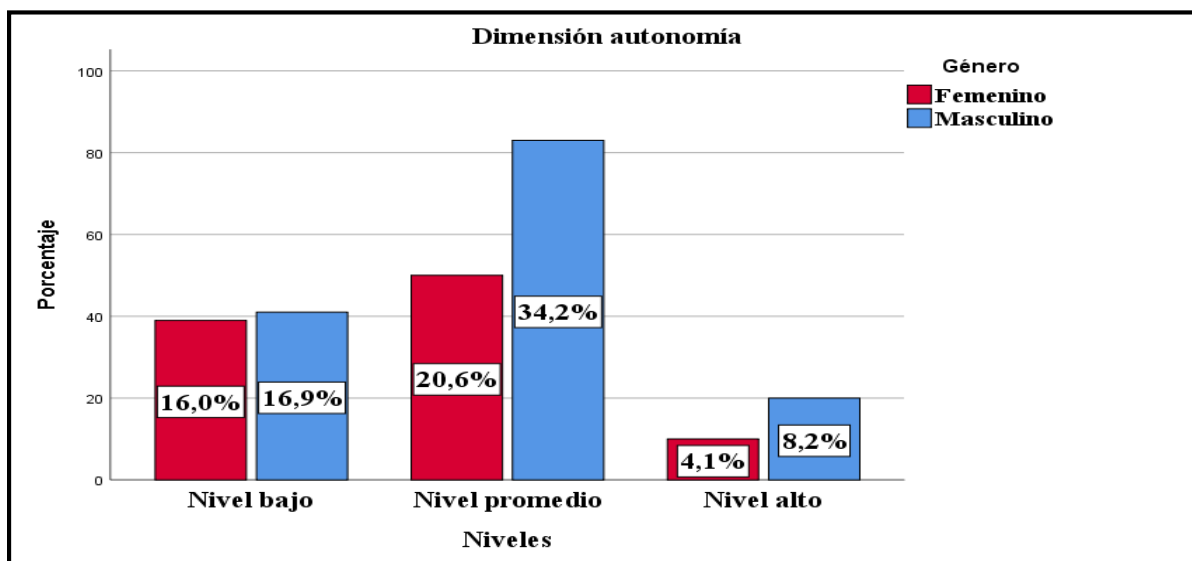
*Resultados de la dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico*

Dimensión de autonomía		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Nivel bajo	Recuento	39	41	80
	% del total	16,0%	16,9%	32,9%
Nivel promedio	Recuento	50	83	133
	% del total	20,6%	34,2%	54,7%
Nivel alto	Recuento	10	20	30
	% del total	4,1%	8,2%	12,3%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Resultados de la dimensión autonomía de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 22 y figura 9, se observa que existe un 54.8 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión autonomía en un nivel promedio de los cuales el 34.2% es de género masculino y el 20.6% de género femenino. Es decir que se presenta autonomía en un

nivel promedio en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 21**

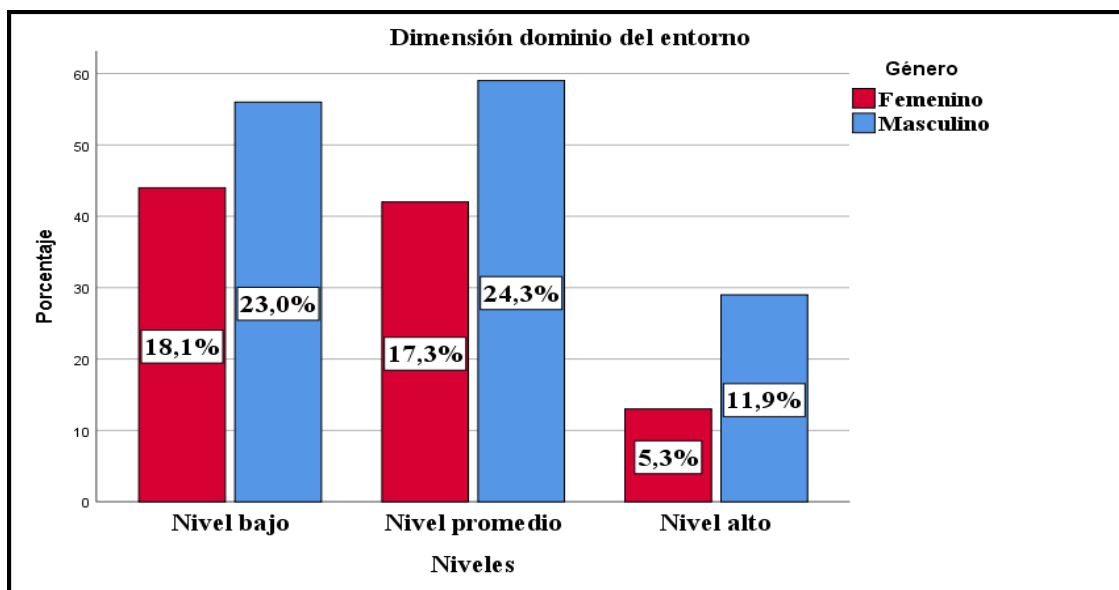
*Resultados de la dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico*

Dimensión dominio del entorno		Género		
		Femenino	Masculino	Total
Nivel bajo	Recuento	44	56	100
	% del total	18,1%	23,0%	41,2%
Nivel promedio	Recuento	42	59	101
	% del total	17,3%	24,3%	41,6%
Nivel alto	Recuento	13	29	42
	% del total	5,3%	11,9%	17,3%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 9**

*Resultados de la dimensión dominio del entorno de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 23 y figura 10, se observa que existe un 41.1 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión dominio del entorno en un nivel bajo de los cuales

el 23.0% es de género masculino y el 18.1% de género femenino. Es decir que se presenta dominio de entorno en un nivel bajo en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 22**

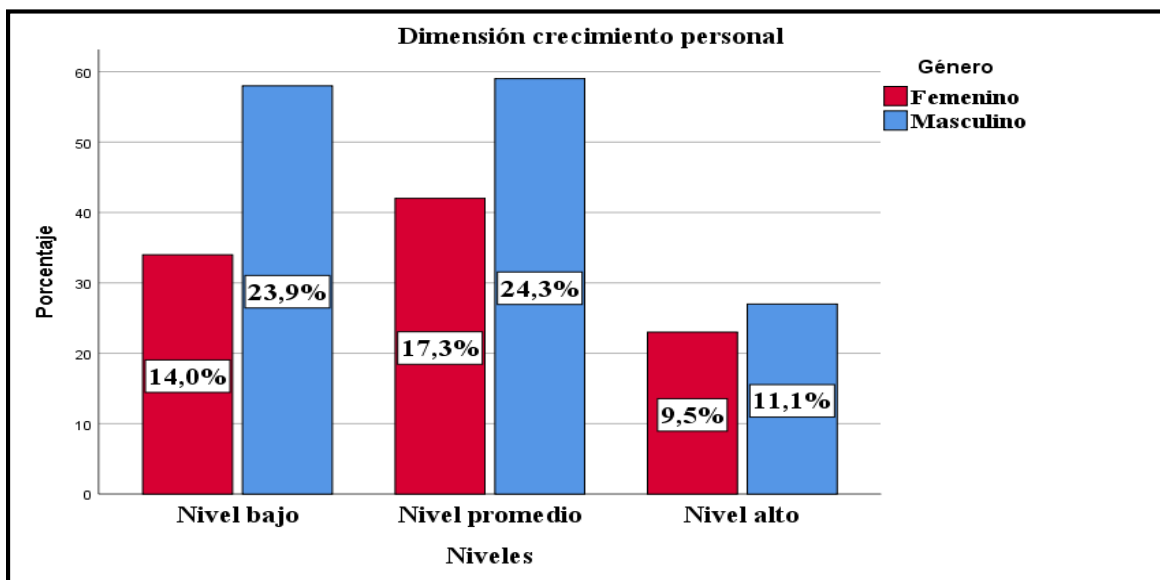
*Resultados de la dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico*

<b>Dimensión crecimiento personal</b>		<b>Género</b>		<b>Total</b>
		Femenino	Masculino	
Nivel bajo	Recuento	34	58	92
	% del total	14,0%	23,9%	37,9%
Nivel promedio	Recuento	42	59	101
	% del total	17,3%	24,3%	41,6%
Nivel alto	Recuento	23	27	50
	% del total	9,5%	11,1%	20,6%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 10**

*Resultados de la dimensión crecimiento personal de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 11, se observa que existe un 41.6 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión crecimiento personal en un nivel promedio de los cuales el 24.3% es de género masculino y el 17.3% de género femenino. Es decir que se presenta crecimiento personal en un nivel promedio en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 23**

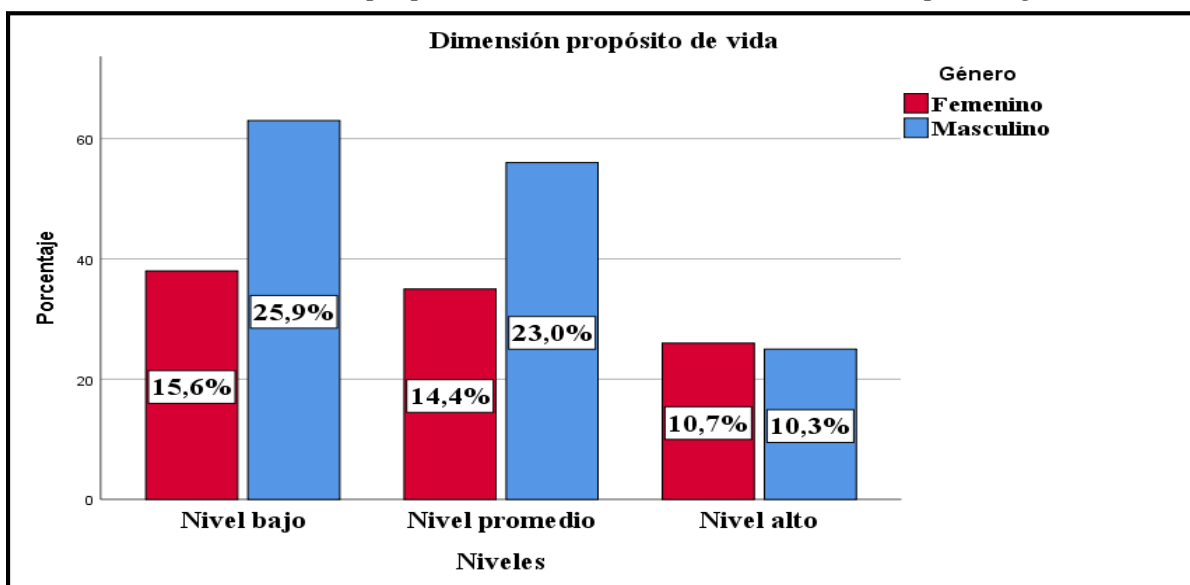
*Resultados de la dimensión propósito de vida de la escala de bienestar psicológico*

Dimensión propósito de vida		Género		
		Femenino	Masculino	Total
Nivel bajo	Recuento	38	63	101
	% del total	15,6%	25,9%	41,6%
Nivel promedio	Recuento	35	56	91
	% del total	14,4%	23,0%	37,4%
Nivel alto	Recuento	26	25	51
	% del total	10,7%	10,3%	21,0%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 11**

*Resultados de la dimensión propósito de vida de la escala de bienestar psicológico*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 25 y figura 12, se observa que existe un 41.5 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión propósito de vida en un nivel bajo de los cuales el 25.9% es de género masculino y el 15.6% de género femenino. Es decir que se presenta propósito de vida en un nivel bajo en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 24**

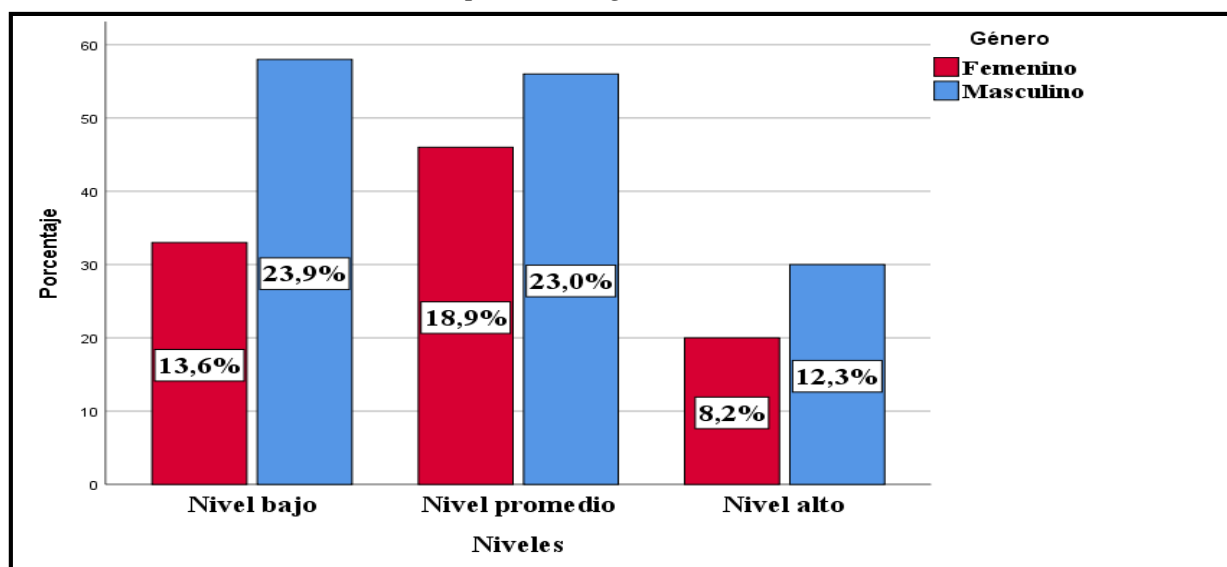
*Resultados de la escala de compromiso organizacional*

Niveles de compromiso organizacional		Género		
		Femenino	Masculino	Total
Nivel bajo	Recuento	33	58	91
	% del total	13,6%	23,9%	37,4%
Nivel promedio	Recuento	46	56	102
	% del total	18,9%	23,0%	42,0%
Nivel alto	Recuento	20	30	50
	% del total	8,2%	12,3%	20,6%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 12**

*Resultados del cuestionario de compromiso organizacional*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 26 y figura 13, se observa que existe un 37,5% de trabajadores administrativos presentan un compromiso organizacional en un nivel bajo de los cuales el 23.9% es de género masculino y el 13.8% es de género femenino, el 41.9% posee un compromiso organizacional en un nivel promedio de los cuales el 23.0% es de género masculino y el 18.9% es de género femenino y el 20.5% posee un compromiso organizacional en un nivel alto de los cuales el 12.3% es de género masculino y el 8.2% es de género femenino. Es decir, se presenta un nivel promedio de compromiso organizacional según el instrumento aplicado esto seguido por el nivel bajo y alto de compromiso organizacional.

**Tabla 25**

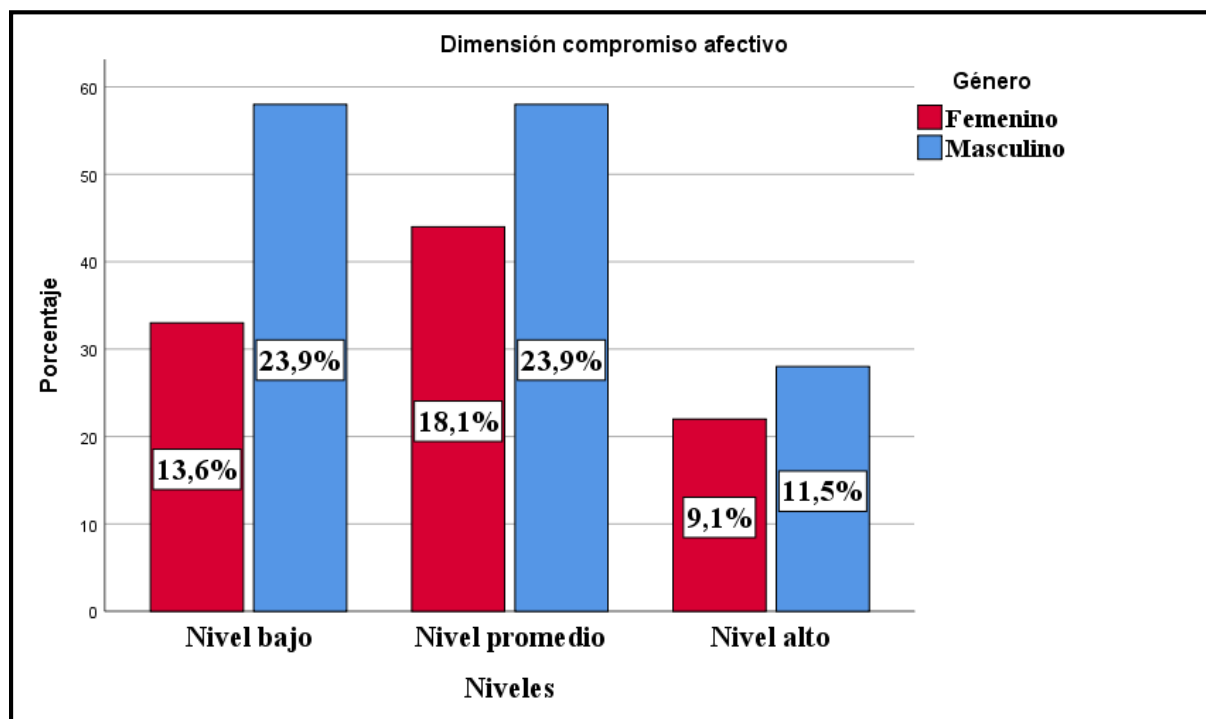
*Resultados de la dimensión compromiso afectivo del cuestionario de compromiso organizacional*

<b>Dimensión compromiso afectivo</b>		<b>Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	
Nivel bajo	Recuento	33	58	91
	% del total	13,6%	23,9%	37,4%
Nivel promedio	Recuento	44	58	102
	% del total	18,1%	23,9%	42,0%
Nivel alto	Recuento	22	28	50
	% del total	9,1%	11,5%	20,6%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 13**

*Resultados de la dimensión compromiso afectivo del cuestionario de compromiso*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 27 y figura 14, se observa que existe un 42.0 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión compromiso afectivo en un nivel promedio de los cuales el 23.9% es de género masculino y el 18.1% de género femenino. Es decir que se presenta compromiso afectivo en un nivel promedio en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 26**

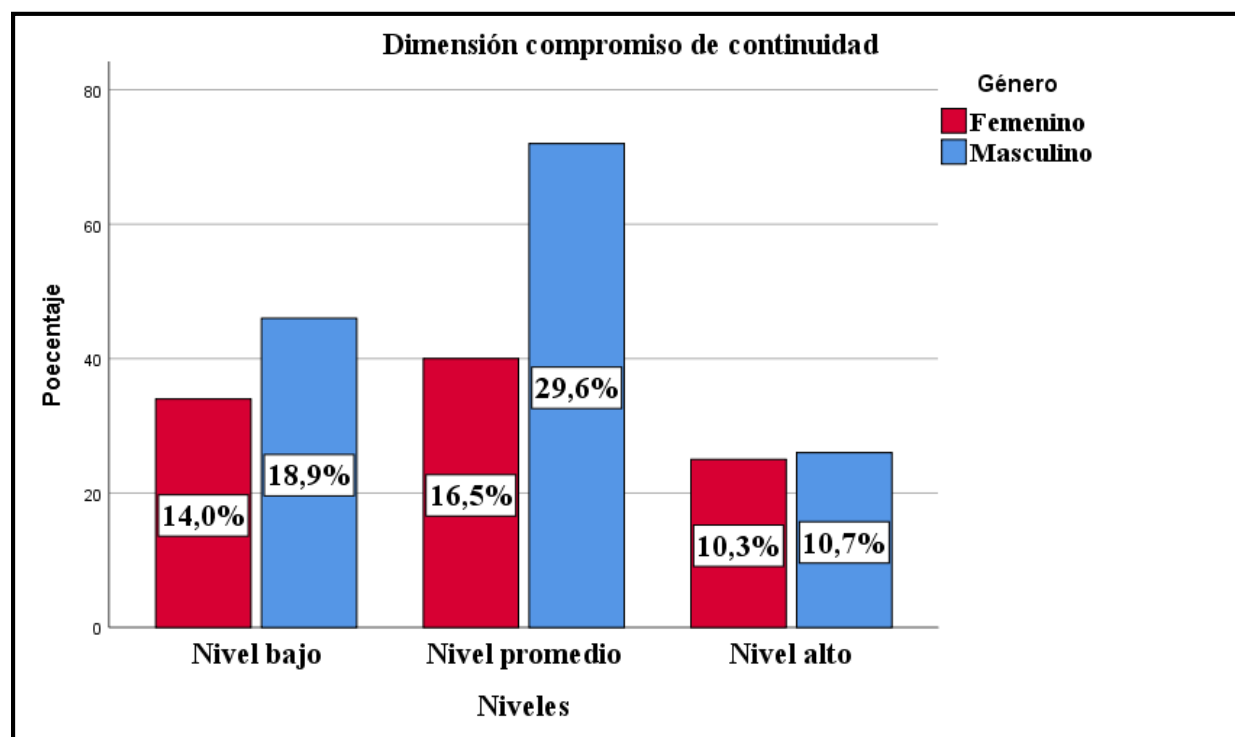
*Resultados de la dimensión compromiso de continuación del cuestionario de compromiso organizacional*

Dimensión de compromiso de continuidad		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Nivel bajo	Recuento	34	46	80
	% del total	14,0%	18,9%	32,9%
Nivel promedio	Recuento	40	72	112
	% del total	16,5%	29,6%	46,1%
Nivel alto	Recuento	25	26	51
	% del total	10,3%	10,7%	21,0%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 14**

*Resultados de la dimensión compromiso de continuación del cuestionario de compromiso*



*Nota:* Elaboración propia



En la tabla 28 y figura 15, se observa que existe un 46.1 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión compromiso de continuidad en un nivel promedio de los cuales el 29.6% es de género masculino y el 16.5% de género femenino. Es decir que se presenta compromiso de continuidad en un nivel promedio en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

**Tabla 27**

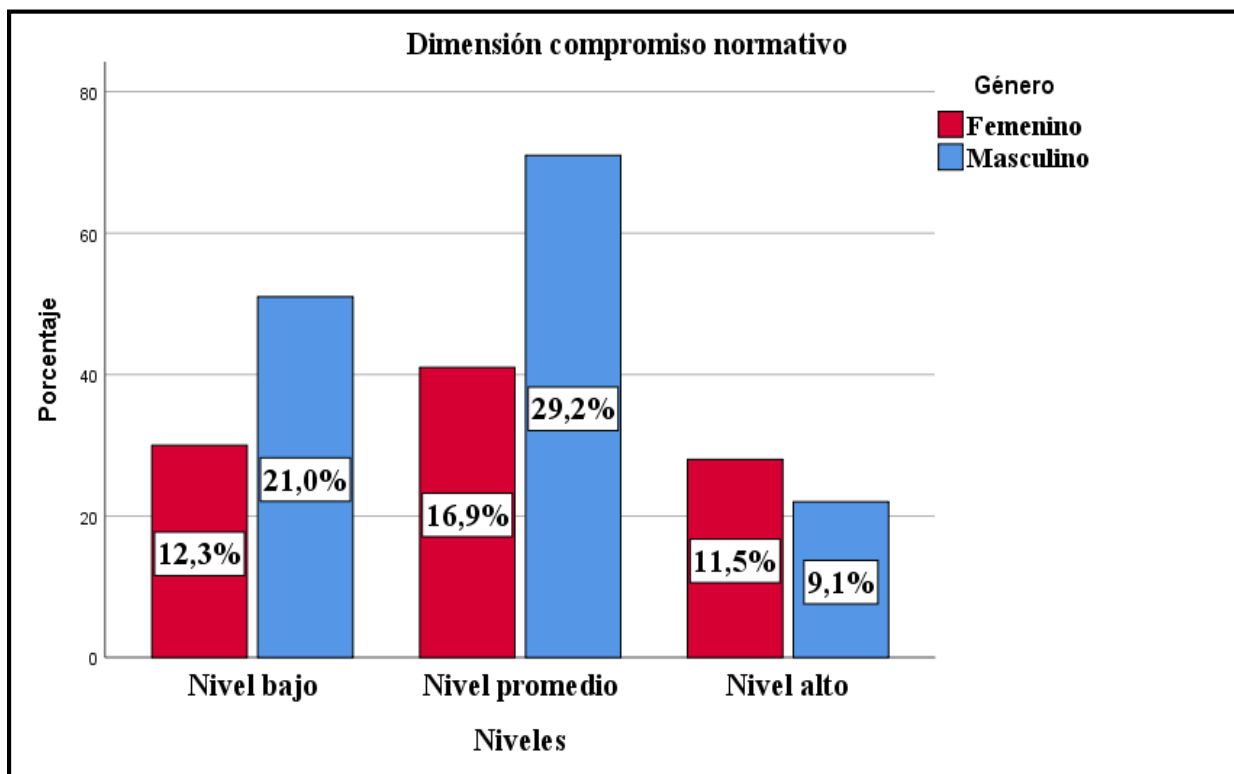
*Resultados de la dimensión compromiso normativo del de compromiso organizacional*

<b>Dimensión compromiso normativo</b>		<b>Género</b>		<b>Total</b>
		<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	
Nivel bajo	Recuento	30	51	81
	% del total	12,3%	21,0%	33,3%
Nivel promedio	Recuento	41	71	112
	% del total	16,9%	29,2%	46,1%
Nivel alto	Recuento	28	22	50
	% del total	11,5%	9,1%	20,6%
Total	Recuento	99	144	243
	% del total	40,7%	59,3%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 15**

*Resultados de la dimensión compromiso normativo del cuestionario de compromiso organizacional*



*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 29 y figura 16, se observa que existe un 46.1 % de trabajadores administrativos que presenta en la dimensión compromiso normativo en un nivel promedio de los cuales el 29.2% es de género masculino y el 16.9% de género femenino. Es decir que se presenta compromiso normativo en un nivel promedio en su mayoría principalmente en trabajadores administrativos de género masculino.

### 5.3 Estadística Inferencial Aplicada al Estudio

Para cumplir con la comprobación de la hipótesis general y las hipótesis específicas se debe aplicar la prueba de normalidad, con el objetivo de tener mayor precisión en la distribución normal de la población estudiada.

En esta investigación se utilizó la prueba no paramétrica de Kolmogórov – Smirnov, ya que el tamaño de muestra es ( $n > 50$ )

Ha: La distribución de las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, no son normales.

Ho: La distribución de las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional, son normales.

Criterios para la decisión

Se rechaza la Ho: si sig.  $> 0.05$

Se acepta la Ha: si sig.  $\leq 0.05$

**Tabla 28**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

Pruebas de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,142	243	,000
Compromiso organizacional	,154	243	,000

*Nota:* Elaboración propia

Se puede observar en la tabla 30 que el valor de significancia obtenida por el estadístico Kolmogórov-Smirnov es menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que los datos no provienen de una distribución normal. Por lo tanto, en las pruebas de hipótesis se aplicará una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### 5.3.1 Prueba de Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**Tabla 29**

*Prueba de correlación entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Bienestar psicológico</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,307**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,307**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

\*\* Correlación altamente significativa

En la tabla 31 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre las variables de bienestar psicológico y compromiso organizacional es rho: 0,307 lo que significa que hay una correlación positiva débil. El valor de significancia es de (0.000) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación significativa entre las variables. De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

### 5.3.2 Prueba de Hipótesis Específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. ≤ 0.05

**Tabla 30**

*Prueba de correlación entre la dimensión autoaceptación y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Dimensión de autoaceptación</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Dimensión de autoaceptación	Coefficiente de correlación	1,000	,319**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,319**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

\*\* Correlación altamente significativa

En la tabla 32 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión autoaceptación y compromiso organizacional es rho: 0,319, lo que significa que hay una correlación positiva débil. El valor de significancia es de (0.000) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación significativa entre las variables. De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. <= 0.05

**Tabla 31**

*Prueba de correlación entre la dimensión relaciones positivas y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Relaciones positivas</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Relaciones positivas	Coeficiente de correlación	1,000	,124
	Sig. (bilateral)	.	,054
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,124	1,000
	Sig. (bilateral)	,054	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 33 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión relaciones positivas y compromiso organizacional es rho: 0,124, lo que significa que hay una correlación positiva muy débil. El valor de significancia es de (0.054) es mayor que 0.05, se puede determinar que no hay una relación entre las variables. De este modo se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existe una relación directa entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. ≤ 0.05

**Tabla 32**

*Prueba de correlación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>	<b>Autonomía</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	-,101
	N	,018
		243
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	-,101
	Sig. (bilateral)	,018
	N	.
		243

*Nota:* Elaboración propia

En la tabla 34 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional es rho: -0,101, lo que significa que hay una correlación negativa muy débil. El valor de significancia es de (0.018) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación inversa y significativa entre las variables. De este modo se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existe una relación directa entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. <= 0.05

### Tabla 33

*Prueba de correlación entre la dimensión dominio del entorno y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Dominio del entorno</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Dominio del Entorno	Coeficiente de correlación	1,000	,172**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,172**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

\*\* Correlación altamente significativa

En la tabla 35 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión dominio del entorno y compromiso organizacional es rho: 0,172, lo que significa que hay una correlación positiva muy débil. El valor de significancia es de (0.007) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación entre las variables. De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación directa entre la dimensión dominio del entorno compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.



**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. ≤ 0.05

**Tabla 34**

*Prueba de correlación entre la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Crecimiento personal</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Crecimiento personal	Coefficiente de correlación	1,000	,251**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,251**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

\*\* Correlación altamente significativa

En la tabla 36 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional es rho: 0,251, lo que significa que hay una correlación positiva débil. El valor de significancia es de (0.000) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación entre las variables. De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación

directa entre la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>6</sub>:** Existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

Criterios para la decisión

Se rechaza la H<sub>0</sub>: si sig. >0.05

Se acepta la H<sub>a</sub>: si sig. ≤ 0.05

**Tabla 35**

*Prueba de correlación entre la dimensión propósito de vida y compromiso organizacional*

<b>Correlación Rho de Spearman</b>		<b>Propósito de vida</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Propósito de vida	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	243	243
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	243	243

*Nota:* Elaboración propia

\*\* Correlación altamente significativa

En la tabla 37 se observa, según el valor de coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión propósito de vida y compromiso organizacional es rho: 0,514, lo que significa que hay una correlación positiva media. El valor de significancia es de (0.000) es menor que 0.05, se puede determinar que hay una relación entre las variables. De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe una relación

directa entre la dimensión propósito de vida y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023.

## Capítulo VI

### Discusión

#### 6.1 Discusión de Resultados

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023; este se realizó mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho$ : 0,307 y  $p$ : 0,000) lo que indica que la correlación positiva débil y significativa entre ambas variables. De acuerdo con estos resultados estadísticos se comprueba la hipótesis general alterna (HI) de la investigación existiendo relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en la muestra aplicada, lo que significa que a mayor bienestar psicológico también será mayor el compromiso organizacional.

Estos resultados nos permiten deducir que si existe un bienestar psicológico en niveles óptimos el compromiso organizacional también será favorable dentro de una organización, siendo ambos componentes esenciales para el desarrollo de la organización.

Lo mencionado, se refuerza con la postura teórica Diener et al (2005), quien sostiene que los individuos con niveles altos de bienestar psicológico tendrán más probabilidades de vivir más, tener relaciones más satisfactorias y ser más productivas en el trabajo (Castro, 2009).

Contrastando estos resultados con otras investigaciones científicas, encontramos que se asemejan a los resultados obtenidos por Ccayo (2021) en personal del ejército peruano, quien encontró una correlación positiva baja y significativa ( $r = 0,301$ ;  $p = 0,001$ ).

Por otro lado, se encontró resultados diferentes, Purisaca (2022) en personal administrativo de una oficina de EsSalud, encontró una correlación positiva moderada significativa

( $r = 0,408^*$ ;  $p = 0.015$ ), Estrada y Quispe (2021) en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos, quienes encontraron una correlación positiva y significativa de efecto grande entre ambas variables ( $r = 0,577^{**}$ ;  $p = 0.000$ ) y Gonzales (2022) en el personal administrativo de una municipalidad, encontraron una correlación significativa ( $r = 0,514$ ;  $p = 0.000$ ).

En relación a los objetivos específicos, en el primer objetivo específico fue identificar los niveles del bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023; este se realizó mediante el análisis descriptivo para bienestar psicológico, hallándose que 54,3% de los trabajadores administrativos poseen un nivel promedio, lo cual indica que hay una satisfacción parcial de la vida acompañado de ciertas emociones negativas y un estado de ánimo regular (Casullo, 2006).

Estos resultados concuerdan con los hallados por Gomez y Ponce (2020), encontrando en su estudio que el 44% del personal administrativo poseen niveles moderados de bienestar psicológico.

Sin embargo, Estrada y Quispe (2021), Ccayo (2021) y Gonzales (2022) hallaron en sus estudios que el 85,52%, el 80% y el 70,2% respectivamente de su población estudiada poseen un nivel alto de bienestar psicológico, lo cual hace referencia a que los trabajadores se sienten satisfechos y en armonía consigo mismos y con las tareas que realizan, además tienen una valoración positiva de sus logros a nivel personal y profesional, Casullo (2006).

El segundo objetivo específico, fue identificar los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023; esto se realizó mediante un análisis descriptivo para la variable de compromiso organizacional hallándose que el 41,9% de los trabajadores administrativos poseen un nivel promedio, lo cual

significa que el grado de participación e identificación de los trabajadores se caracteriza por un estado psicológico que no es del todo positivo, (Allen y Meyer, 1991).

Estos resultados concuerdan con los hallados por Gomez y Ponce (2020), hallaron en su estudio que el 47,5% de personal administrativo posee un nivel promedio de compromiso organizacional.

Sin embargo, en Ccayo (2021) y Gonzales (2022) hallaron en sus estudios que el 73,4% y el 70,2% respectivamente de los trabajadores poseen un nivel alto de compromiso organizacional, lo cual hace referencia que los trabajadores se centran y comprometen más con su trabajo (Allen y Meyer, 1991).

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho 2023, esto se realizó mediante la prueba de correlación del estadístico Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho$ : 0,319 y  $p$ : 0,000) lo que indica que la correlación es positiva débil y significativa entre la dimensión autoaceptación y compromiso organizacional. Con esta base estadística se comprueba la hipótesis alterna (H1) de la investigación existiendo relación entre la dimensión autoaceptación y el compromiso organizacional, donde los niveles altos de autoaceptación se relacionan con un mayor compromiso organizacional.

Como sustento teórico la autoaceptación es un aspecto fundamental del bienestar, en el que nos indica que una persona va a buscar una sensación de tranquilidad consigo mismo a pesar de las dificultades que se le presenten y para un correcto funcionamiento psicológico es importante contar con actitudes positivas en uno mismo (Ryff, 1980). Meyer y Allen (1991), consideran que los aspectos actitudinales y comportamentales positivos repercuten en un mayor compromiso organizacional.

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, hallamos que Ccayo (2021) obtuvo resultados similares encontrando una correlación positiva, baja y significativa ( $\rho = 0,228$ ;  $p = 0,014$ ), lo cual permite deducir que a mayor autoaceptación también habrá mayor compromiso organizacional.

Por otro lado, se encontraron resultados diferentes al estudio, según Estrada y Quispe (2021), hallaron que hay una correlación positiva moderada y significativa ( $r = 0,542^{**}$ ,  $p = 0,000$ ) entre la dimensión aceptación/control y compromiso organizacional, indicando así que los participantes con adecuada capacidad de aceptación/ control suelen mostrar un buen compromiso para con la organización.

El cuarto objetivo específico es determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional, en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho 2023, esto se realizó mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho: 0,124$  y  $p: 0,054$ ) lo que indica que no hay correlación entre ambas variables. Con esta base estadística se comprueba la hipótesis nula ( $H_0$ ) de la investigación, no existiendo relación entre la dimensión relaciones positivas y el compromiso organizacional.

Como sustento teórico, Ryff (1980) menciona que las personas deben poseer relaciones óptimas y duraderas, siendo un componente esencial para el bienestar psicológico. Becker (1980) hace referencia al compromiso con el grupo de trabajo lo cual es la disposición del colaborador a trabajar en equipo y a la adhesión y cumplimiento de las normas colectivas de actuación en la organización. En los resultados hallados podemos observar que la población estudiada no tiene relaciones positivas adecuadas lo cual repercute a que no haya un adecuado compromiso organizacional.

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, no se hallaron resultados semejantes. Sin embargo, se hallaron resultados diferentes a los hallazgos del estudio, según Ccayo (2022) quien indica la relación entre la dimensión vínculos y compromiso organizacional, se evidencio un grado de correlación positiva baja y significativa ( $\rho: 0,273$ ;  $p: 0.003$ ). Lo que significa que a mayor vinculo mayor compromiso organizacional.

El quinto objetivo específico es determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho 2023, esto se realizó mediante la prueba de correlación del estadístico Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho: -0,101$  y  $p: 0,018$ ) lo que indica que hay correlación inversa entre ambas variables. Donde se comprueba que no existe relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional, existiendo una relación negativa inversa donde nos indica que, a mayor autonomía habrá menor compromiso organizacional.

Como sustento teórico Ryff y Keyes (1995) sostienen que la autonomía se caracteriza por la autodeterminación e independencia, las personas con autonomía pueden ajustar su comportamiento sin dejarse llevar por presiones sociales. Una persona autónoma no se aferra a creencia ni leyes colectivas lo que le da una sensación de libertad (Ryff, 1989).

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, no se hallaron resultados semejantes. Sin embargo, se hallaron resultados diferentes a los hallazgos del estudio, según Gonzales (2022) quien indica la relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional, se evidencio un grado de correlación positiva moderada y significativa ( $\rho: 0,468$ ;  $p: 0.000$ ). Lo que significa que a mayor autonomía mayor compromiso organizacional. Por otro lado, Estrada y Quispe (2021) hallaron una correlación positiva y significativa de efecto medio ( $r = 0,345^{**}$ ;  $p = 0,000$ ) entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico con el



Compromiso Organizacional; lo hallado pone de manifiesto que los participantes con una buena autonomía suelen ser colaboradores con un buen compromiso organizacional.

El sexto objetivo específico es determinar la relación que existe entre la dimensión dominio del entorno y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023; esto se realizó mediante la prueba de correlación del estadístico Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho$ : 0,172 y  $p$ : 0,007) lo que indica que la correlación es positiva débil y significativa entre ambas variables. Con esta base estadística se comprueba la hipótesis alterna (H1) de la investigación existiendo relación entre la dimensión dominio de entorno y el compromiso organizacional, donde los niveles altos de dominio de entorno se relacionan con un mayor compromiso organizacional.

Como sustento teórico Ryff (1989) sostiene que para un mejor funcionamiento positivo es fundamental que el individuo seleccione y genere ambientes que satisfagan sus propios deseos y necesidades. Aquellos que tienen un dominio propio de su entorno tienden a tener un mejor control y comprensión de la realidad en la que viven.

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, no se hallaron resultados semejantes ni diferentes.

El séptimo resultado referente al objetivo específico es determinar la relación que existe entre la dimensión crecimiento personal y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2023; esto se realizó mediante la prueba de correlación del estadístico Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho$ : 0,251 y  $p$ : 0,00) lo que indica que la correlación es positiva débil y significativa entre la dimensión crecimiento personal y compromiso organizacional. Con esta base estadística se comprueba la hipótesis alterna (H1) de la investigación existiendo relación entre la dimensión crecimiento

personal y el compromiso organizacional, donde los niveles altos de crecimiento personal se relacionan con un mayor compromiso organizacional.

Como sustento teórico, para Ryff y Keyes (1995) el bienestar psicológico dependerá que la persona continúe desarrollando su potencial y este abierto a experiencias nuevas, esto en consecuencia lo llevará a un autoconocimiento y eficacia.

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, no se hallaron resultados semejantes ni diferentes.

El octavo resultado referente al objetivo específico es determinar la relación que existe entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho 2023, esto se realizó mediante la prueba de correlación del estadístico Rho de Spearman, dando como resultado ( $\rho$ : 0,514 y  $p$ : 0,00) lo que indica que la correlación es positiva media y significativa entre ambas variables. Con esta base estadística se comprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ) de la investigación existiendo relación entre la dimensión propósito de vida y el compromiso organizacional, donde los niveles altos de propósito de vida se relacionan con un mayor compromiso organizacional.

Como sustento teórico (Ryff y Keyes, 1995) refieren que todas las personas necesitan un sentido de dirección en sus vidas, las cuales provienen del establecimiento de metas y objetivos que se plantee el individuo.

En base a los resultados contrastados con otras investigaciones, se hallaron resultados semejantes, según Estrada y Quispe (2021) hallaron una correlación positiva media y significativa entre la dimensión proyectos con el compromiso organizacional ( $r = 0,605^{**}$ ;  $p = 0,000$ ). Esto significa que los trabajadores presentan un bienestar positivo en esta dimensión,

logran plantearse objetivos independientes que son favorables para la organización generando un sentido de identidad. Por otro lado, no se encontraron resultados diferentes.

## Capítulo VII

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 7.1 Conclusiones

**Primera.** – Se evidenció la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023, esto mediante el estadístico Rho de Spearman, dando resultado ( $\rho$ : 0.307 y  $p$ : 0.000) lo que indica que la correlación es positiva débil y significativa entre ambas variables. Esto refiere que a mayor bienestar psicológico también será mayor el compromiso organizacional.

**Segunda.** – Se evidenció que los niveles de bienestar psicológico de los trabajadores administrativos de la municipalidad, predomina el nivel promedio con un 54.3% de los cuales el 32.9% es de género masculino y el 21.4% es de género femenino, el 20.6% posee un bienestar psicológico en un nivel bajo, el 12.8% posee un bienestar psicológico en un nivel alto, el 8.3% posee un bienestar psicológico en un nivel muy alto y el 4.1% posee un bienestar psicológico en un nivel muy bajo

**Tercera.** – Se evidenció que los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad, predomina el nivel promedio con un 41.9% posee un de los cuales el 23.0% es de género masculino y el 18.9% es de género femenino, 37,5% de trabajadores administrativos presentan un compromiso organizacional en un nivel bajo y el 20.5% posee un compromiso organizacional en un nivel alto.

**Cuarta.** – Existe una correlación positiva débil y significativa entre la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico y compromiso organizacional ( $r = ,319$ ;  $P = ,000$ ) en

trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, deduciendo que los niveles altos de autoaceptación se relacionan con un alto compromiso organizacional.

**Quinta.** – No existe relación significativa entre la dimensión relaciones positivas del bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho.

**Sexta.** – Existe una correlación negativa muy débil y significativa entre la dimensión autonomía del bienestar psicológico y compromiso organizacional ( $r = -,101$ ;  $P = ,018$ ) en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, deduciendo que los niveles altos de autonomía se relacionan con un bajo compromiso organizacional.

**Séptima.** – Existe una correlación positiva muy débil y significativa entre la dimensión dominio del entorno del bienestar psicológico y compromiso organizacional ( $r = ,172$ ;  $P = ,007$ ) en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, deduciendo que los niveles altos de dominio de entorno se relacionan con un alto compromiso organizacional.

**Octava.** – Existe una correlación positiva débil y significativa entre la dimensión crecimiento personal del bienestar psicológico y compromiso organizacional ( $r = ,251$ ;  $P = ,000$ ) en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, deduciendo que los niveles altos de autoaceptación se relacionan con un alto compromiso organizacional.

**Novena.** – Existe una correlación positiva media y significativa entre la dimensión propósito de vida del bienestar psicológico y compromiso organizacional ( $r = ,514$ ;  $P = ,000$ ) en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, deduciendo que los niveles altos de propósito de vida se relacionan con un alto compromiso organizacional.

## 7.2 Recomendaciones

**Primera.** – Al encontrar una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional se sugiere al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, implementar talleres y capacitaciones dirigidos al personal administrativo, que permitan el desarrollo y mejora de habilidades que fortalezcan el bienestar psicológico de los trabajadores y por ende su compromiso con la institución.

**Segunda.** – A los jefes responsables de cada estructura orgánica proponer programas que intervengan en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, promoviendo actividades que fomenten el respeto y la confraternidad entre todos los trabajadores, con el fin de mejorar el compromiso organizacional.

**Tercera.** – Es esencial que el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, disponga de los resultados de la presente investigación para tener una perspectiva de la situación de los trabajadores administrativos y poner en marcha acciones orientadas a su bienestar psicológico y al compromiso organizacional.

**Cuarta.** – A nivel metodológico se invita a los futuros investigadores, a continuar con el estudio de variable bienestar psicológico y compromiso organizacional en diferentes municipalidades, con el fin de contrastar la percepción de los trabajadores administrativos sobre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, del mismo modo; incentivar el desarrollo de investigaciones de tipo longitudinal realizando seguimiento a los temas estudiados.

**Quinta.** – Finalmente, se insta a realizar un estudio con el objetivo específico de identificar qué es lo que motiva a un trabajador a comprometerse e identificarse con su

organización, debido a que en el estudio realizado se ha visto que las variables y el contexto en el que se encuentran influyen en el compromiso.

## Referencias

- Aguilera, M. (2019). *"Compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco"*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Aguirre, K. (2018). *"Bienestar psicológico y Engagement en personañ administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra"*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarez, E., & Duran, J. (2021). *"Bienestar psicológico y estilos de afrontamiento al estrés en comerciantes del mercado Vinocanchón en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid-19, Cusco"*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco-Facultad de Psicología.
- Bidegaray, M. (2022). *"Bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal de distribución de la empresa Imperios operadores logísticos S.A. sede Huacho"*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Castro, A. (2009). *"EL bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso"*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol 23, num. 3, diciembre, 2009, pp. 43-72 Universidad de Zaragoza de España.
- Casullo, M. (2002). *"Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica"*. Buenos Aires: Paidós.
- Ccayo, J. (2021). *"Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejercito peruano"*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.



- Coraizaca, A. (2023). *"Compromiso organizacional de los prevendedores de la empresa Quala Ec"*. Universidad de Guayaquil-Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Crisostomo, M. (2022). *"Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los colaboradores del área administrativa de una empresa eléctrica en Lima"*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). *"El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva"*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, Vol. XII, N° 1: Pág. 83-96.
- De la Torre, C., & Accostupa, Y. (2013). *"Estadística aplicada a las ciencias de la salud"*. Librería MOSHERA S.R.L. Jr. Tacna 2975-San Martín de Porres Lima-Perú.
- Diccionario Panhispánico. (2023). *Municipalidad*. Diccionario Panhispánico del español jurídico. Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/municipalidad>
- Estrada, D., & Quispe, L. (2021). *"Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote"*. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote-Perú.
- Gabini, S. (2018). *"Potenciales predictorres del rendimiento laboral: una exploración empírica"*. Autonomía de Buenos Aires: Teseo.
- Gallo, A. (2020). *" Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo"*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú.
- García, J. (2018). *"Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa corporación de servicios básicos SAC.,Lima"*. (Escuela de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo.


- Gomez, A. (2015). *"Compromiso institucional y el desempeño docente en docentes de la Universidad Peruana de los Andes"*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de educación Enrique Guzman y Valle, Lima-Perú.
- Gómez, P., & García, V. (2022). *"Análisis correlacional entre el rendimiento académico y el bienestar psicológico de estudiantes universitarios de Sonora, México"*. Instituto Tecnológico de Sonora, Departamento de Ciencias Administrativas de Sonora, México.
- Gomez, Y., & Ponce, C. (2020). *"Bienestar psicologico y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro"*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Gonzales, S. (2022). *"Compromiso organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima"*. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *"Metodología de la investigación"*. México: McGrawHill.
- Meyer, J. A. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011>
- Monsalve, C., Nelson, F., & Luzardo, M. (2021). *"Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia"*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (90), 235-254. DOI. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Mora, J. (2018). *"Compromiso organizacional en personal administrativo de la Direccion de Salud Apurímac II"*. Universidad Andina del Cusco-Facultad de Psicología.

- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Cierra, J. (2021). *"Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia"*. Revista de Ciencias Sociales.
- Municipalidad Provincial de Cotabambas. (1 de diciembre de 2023). *Descripción Biográfica*.  
Obtenido de <https://muniprovincialcotabambas.gob.pe/distritos/challhuahuacho/>
- Oñate, M., & Cantos, L. (2022). *"Flexibilidad laboral y compromiso organizacional en el área de talento humano de una empresa de servicios fúnebres, Guayaquil-Ecuador"*. Universidad de Guayaquil - Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Pedraza, B. (2021). *"Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19"*. (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo.
- Purisaca, A. (2022). *"Bienestar psicologico y compromiso organizacional del personal administrativo de una oficina de Essalud-Lambayeque"*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo-Perú.
- Real Academia Española. (2001). *Trabajador Administrativo. Diccionario de la lengua española*.  
Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de <https://www.rae.es/drae2001/administrativo>
- Rivera, D., Rozo, A., & Flórez, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar.
- Sáenz, S. (2021). *"Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile"*. (Posgrado en Economía y Negocios) Universidad de Chile.


- Sánchez, L., & Velarde, A. (2019). *"Seguimiento y evaluación de proyectos de tesis de investigación en diseño"*. Revista electrónica sobre educación media y superior. Universidad tecnológica de la Mixteca. Obtenido de <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/284/311>
- Vázquez, C., Hervás, G., & Ho, S. (2006). *"Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: Fundamentos y Aplicaciones"*. Psicología Conductual, vol. 14, N° 3, 2006, págs. 401-432. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/228338310\\_Intervenciones\\_clinicas\\_basadas\\_en\\_la\\_psicologia\\_positiva\\_fundamentos\\_y\\_aplicaciones](https://www.researchgate.net/publication/228338310_Intervenciones_clinicas_basadas_en_la_psicologia_positiva_fundamentos_y_aplicaciones)
- Vielma, J., & Alonso, L. (2010). *"El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica"*. Universidad de los Andes-Facultad de Humanidades y Educación, Mérida.
- Vivanco, R. (2021). *"Empowerment y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Cotabambas de la Región Apurímac"*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

## Apéndices

### Apéndice A Ficha de entrevista diagnóstica



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



### FICHA DIAGNÓSTICA

**Nombres y apellidos:** Antonio Alvaro Boblar

**Cargo:** Jefe de Vochoformadores

---

Estimado (a) profesional, es grato dirigirme a usted y agradecerle de manera anticipada su colaboración con el llenado de esta ficha diagnóstica que contribuirá a la investigación a realizar.

Como trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho usted:

**¿Cómo percibe el ambiente laboral de la municipalidad distrital de Challhuahuacho?**

Lo desvato que no hay un buen ambiente laboral porque he notado que hay un ambiente muy cargado entre mis compañeros ya que hay mucho individualismo, cada uno hace su trabajo a su cuenta, esto de alguna modo nos genera muchos problemas entre nosotros y complicamos nuestro trabajo por hacerlo.

**¿Cómo percibe el bienestar psicológico de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho?**


Pienso que no hay un buen bienestar psicológico entre nuestros colaboradores porque cada uno hace su trabajo a su cuenta, esto de alguna modo nos genera muchos problemas entre nosotros y complicamos nuestro trabajo por hacerlo.

**¿Cómo percibe el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho?**

Creo que no hay un buen compromiso organizacional con la institución ya que cada uno hace su trabajo a su cuenta, esto de alguna modo nos genera muchos problemas entre nosotros y complicamos nuestro trabajo por hacerlo.

**¿Considera que se debería promover el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Challhuahuacho?**

Si, porque ayudaría bastante a que haya un mejor ambiente laboral, que los compañeros sean más cooperativos y haya una mejor comunicación.

**Firma:** 

**DNI:** 39478312

## Apéndice B Carta de presentación para juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Ps. :

Asunto : Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Es grato dirigimos a usted para expresarle un saludo cordial y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachilleres en psicología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de licenciadas en psicología.

El título de nuestro proyecto de investigación es: **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO, 2023”**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

En los siguientes documentos que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumento de la variable
- Hoja de preguntas para validación

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Madely Estefany Ventura Huaccha  
Bachiller en psicología

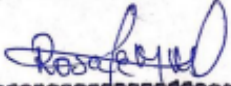


Mónica Paucar Carrión  
Bachiller en psicología

**Apéndice C Hojas de preguntas para la validación de la escala de bienestar psicológico de los 5 jueces de expertos**

**CRITERIO DE EXPERTOS**

**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <b>5</b>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 <b>5</b>
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 <b>5</b>
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X)	NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Rosa Elvira Marmanillo Manga	
FIRMA o SELLO   <b>Dra. Rosa E. Marmanillo Manga</b> PSICOLOGA CLINICA Y DE LA SALUD C.Ps P 6352 RNL 00034	

### CRITERIO DE EXPERTOS

#### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN


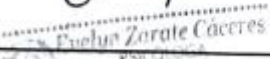
PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <b>5</b>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
4. ¿Considera usted que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 <b>4</b> 5
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 <b>5</b>
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? Algunas afirmaciones empiezan con el mismo auxiliar o pronombre, lo cual podría genera confusión en el evaluado, se sugiera variar de palabra o en el orden de los indicadores.	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X) <span style="float: right;">NO APLICABLE ( )</span>	
VALIDADO POR: TTE S PSIC TUESTA LAMBRUSCHINI LUIS GUSTAVO ENRIQUE	
FIRMA o SELLO	

  
O-EP71291192-O+  
 LUIS G. TUESTA LAMBRUSCHINI  
 Tte EP




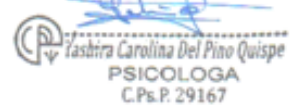
## CRITERIO DE EXPERTOS

## HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN


PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 (4) 5
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 (5)
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 (5)
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 (4) 5
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 (5)
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 (5)
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 (5)
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 (5)
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 (5)
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ...J El instrumento tiene ítems que miden bienestar a nivel general, no necesariamente en el ámbito laboral, por lo que es necesaria la correlación con el otro instrumento.	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X)	NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Mgt. B. Evelyn Zarate Cáceres	
FIRMA o SELLO	
 	

### CRITERIO DE EXPERTOS

#### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <b>5</b>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
4. ¿Considera usted que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 <b>5</b>
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 <b>5</b>
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X) NO APLICABLE ( )	
VALIDADO POR: Yashira Carolina Del Pino Quispe	
FIRMA o SELLO   	

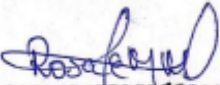
**CRITERIO DE EXPERTOS**  
**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1   2   3   4 <del>5</del>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1   2 <del>3</del> 4   5
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1   2   3 <del>4</del> 5
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1   2   3 <del>4</del> 5
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1   2   3   4 <del>5</del>
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1   2   3 <del>4</del> 5
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1   2   3 <del>4</del> 5
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1   2   3 <del>4</del> 5
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1   2   3 <del>4</del> 5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... se podría incrementar la cantidad de ítems que permita mayor ..... veracidad ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO APLICABLE ( <input type="checkbox"/> )
VALIDADO POR:	
PSIC. JUDITH VANESSA ARAGÓN HUAMANI	
FIRMA o SELLO	
 <small>Judith Vanessa Aragón Huamani PSICÓLOGA C.P.S.C. N° 33884</small>	

**Apéndice D Hojas de preguntas para la validación del cuestionario de compromiso organizacional de los 5 jueces de expertos**


**CRITERIO DE EXPERTOS**

**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <b>5</b>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 <b>5</b>
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 <b>5</b>
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X)	NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR:	
FIRMA o SELLO   ***** Dra. Rosa E. Marmánillo Manga PSICOLOGA CLINICA Y DE LA SALUD C. Pa P 6332 RNL 00034	


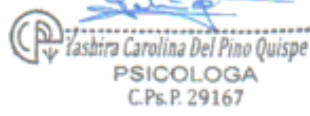
**CRITERIO DE EXPERTOS**

**HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN**

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 (5)
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 (5)
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 (4) 5
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 (5)
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 (5)
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 (5)
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 (5)
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 (5)
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 (5)
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? <i>Ninguno</i> ..... ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X) <span style="float:right">NO APLICABLE ( )</span>	
VALIDADO POR: <i>Mgt. Ps. Evelyn Zurate Cáceres</i>	
FIRMA o SELLO <div style="text-align: center;">    </div>	


## CRITERIO DE EXPERTOS

## HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <b>5</b>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
4. ¿Considera usted que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 <b>5</b>
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 4 <b>5</b>
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... ..... .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X)	NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Yashira Carolina Del Pino Quispe	
FIRMA o SELLO	
 	


### CRITERIO DE EXPERTOS

#### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 <b>4</b> 5
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 <b>4</b> 5
4. ¿Considera usted que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 4 <b>5</b>
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 4 <b>5</b>
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 <b>4</b> 5
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 4 <b>5</b>
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 4 <b>5</b>
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? En la dimensión Compromiso normativo, se debe mejorar en la redacción de las afirmaciones para una mejor comprensión.	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE (X) <span style="float: right;">NO APLICABLE ( )</span>	
VALIDADO POR: TTE S PSIC TUESTA LAMBRUSCHINI LUIS GUSTAVO ENRIQUE	
FIRMA o SELLO	
 <small>EP71291192</small> <b>LUIS G. TUESTA LAMBRUSCHINI</b> <small>Tte EP</small>	

## CRITERIO DE EXPERTOS

## HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN
1. ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1 2 3 4 <input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?	1 2 <input checked="" type="checkbox"/> 4 5
3. ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento, son una muestra representativa del universo materia del estudio?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
4. ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
5. ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables de estudio?	1 2 3 4 <input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
7. ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
8. ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
9. ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos materia de estudio?	1 2 3 <input checked="" type="checkbox"/> 5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? ..... se podría incrementar la cantidad de ítems que permita mayor veracidad .....	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR:	
PSIC. JUDITH VANESSA ARAGÓN HUAMANI	
FIRMA o SELLO	
 <small>Judith Vanessa Aragón Huamani PSIC. D.L. 0004 C.P.S.C. N° 33044</small>	



**Apéndice E Formato de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

Somos bachilleres de la escuela profesional de Psicología y estamos realizando una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

La información que se recoja como parte de este estudio será confidencial y será utilizada sólo para los fines de esta investigación. Asimismo, usted podrá dejar de participar en este estudio si lo desea. Para las preguntas o dudas sobre este estudio pueden llamar al número 997240837 o 922557929 o escribir al correo 155402@unsaac.edu.pe.

Por ende, yo \_\_\_\_\_ acepto participar en esta investigación, y estoy informado(a) del proceso de la participación en el estudio que se está llevando a cabo por las Bachilleres en Psicología: Paucar Carrión, Mónica y Ventura Huaccha, Madely Estefany.

\_\_\_\_\_

**Firma del participante**

\_\_\_\_\_

**Firma del responsable**

\_\_\_\_\_

**Firma del responsable**

## Apéndice F Preguntas sociodemográficas y versión final de los instrumentos psicológicos para la aplicación de la investigación

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estimados colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, como parte de un estudio, le pedimos su colaboración y le damos las gracias por adelantado en la participación, ya que sin su ayuda no se podrán conseguir los objetivos planteados. No olvide que sus respuestas serán totalmente ANÓNIMAS y se mantendrán bajo estricta confidencialidad.

#### I. GENERALIDADES

1. Edad: .....
2. Género:  M  F
3. Tiempo de servicio (indicar los meses o años que trabaja en la institución): .....
4. Oficina, Gerencia o subgerencia a la que pertenece: .....

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (SPWB)

Ryff (1995)

Adaptada por Álvarez (2019)

**Instrucciones:** Lea comprensivamente las siguientes preguntas y marque con una "X" en la categoría correspondiente.

		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	6
02	A menudo me siento solo/sola porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones	1	2	3	4	5	6
03	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas	1	2	3	4	5	6
04	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida	1	2	3	4	5	6
05	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo	1	2	3	4	5	6
06	Disfruto haciendo planes para el futuro	1	2	3	4	5	6
07	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro	1	2	3	4	5	6
08	En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma	1	2	3	4	5	6
09	En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma	1	2	3	4	5	6
10	Tengo a pocas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	1	2	3	4	5	6
11	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí	1	2	3	4	5	6
12	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5	6

		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto	1	2	3	4	5	6
14	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas	1	2	3	4	5	6
15	Generalmente, me dejo influenciar por personas con creencias muy firmes	1	2	3	4	5	6
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	1	2	3	4	5	6
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado	1	2	3	4	5	6
18	Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro	1	2	3	4	5	6
19	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	6
20	Me gustan la mayoría de características de mi personalidad	1	2	3	4	5	6
21	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina	1	2	3	4	5	6
22	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen	1	2	3	4	5	6
23	Tengo claro los objetivos de mi vida	1	2	3	4	5	6
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí	1	2	3	4	5	6
25	He tenido pocas relaciones cercanas	1	2	3	4	5	6
26	He tenido pocas relaciones de confianza	1	2	3	4	5	6
27	Es difícil para mí expresar mis opiniones en asuntos polémicos	1	2	3	4	5	6
28	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy	1	2	3	4	5	6
29	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo	1	2	3	4	5	6
30	Sé que puedo confiar en mis amigos	1	2	3	4	5	6
31	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento	1	2	3	4	5	6
32	Mis amigos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	6
33	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
34	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	5	6
35	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje	1	2	3	4	5	6
36	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	5	6

## CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL (C.O)

Meyer y Allen (1984)

Adaptado por García (2018)

**Instrucciones:** Lea comprensivamente las siguientes preguntas y marque con una "X" en la categoría correspondiente.

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>					
1.- Tengo confianza en los valores de la institución.					
2.- Me he integrado plenamente con la institución.					
3.- Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
4.- Siento apego emocional a la institución.					
5.- Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
6.- Esta institución tiene un gran significado para mí.					
7.- Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>					
8.- Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
9.- Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
10.- Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
11.- Cuento con diversas opciones de trabajo.					
12.- Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13.- He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
14.- Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
15.- Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>					
16.- Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17.- He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18.- Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
19.- Tengo una sensación de deuda con la institución.					
20.- Soy leal a la institución.					
21.- Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

**¡Muchas gracias por su participación!**

## Apéndice G Solicitud de aplicación de la investigación y autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO-COTABAMBAS-  
APURIMAC  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
GESTION 2023 - 2026



*"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"*

Challhuahuacho, 31 octubre del 2023

CARTA N°. 0054-2023- MDGH/ RR.HH.

Señor (a):  
Mgt. LUCIA ROMAN LANTARON  
DOCENTE DE LA EP. PSICOLOGIA

Presente. -

ASUNTO : SE AUTORIZA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION  
REF. : EXP. 23820  
CARTA DE PRESENTACION N° 0042-2023/DAFPs-FCS-UNSAAC

Previo un cordial saludo me dirijo ante usted, con la finalidad de comunicar refrenté al documento, se AUTORIZA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO – COTABAMBAS – APURIMAC., teniendo el proyecto de investigación INTITULADO "BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO 2023".

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO  
COTABAMBAS – APURIMAC

Abg. Miriam Alzamora Huamani  
14.A.C. 7254  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS


## Apéndice H Evidencias fotográficas de la aplicación de instrumentos



## Apéndice I Evidencias fotográficas de los instrumentos aplicados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

Estimados colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, como parte de un estudio, le pedimos su colaboración y le damos las gracias por adelantado en la participación, ya que sin su ayuda no se podrán conseguir los objetivos planteados. No olvide que sus respuestas serán totalmente ANÓNIMAS y se mantendrán bajo estricta confidencialidad.


**I. GENERALIDADES**

1. Edad: 27 años
2. Género:  M  F
3. Tiempo de servicio (indicar los meses o años que trabaja en la institución): 03 meses
4. Oficina, Gerencia o subgerencia a la que pertenece: Estudios y Proyecciones


**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (SPWB)**  
Ryff (1995)  
Adaptada por Álvarez (2019)

Instrucciones: Lea comprensivamente las siguientes preguntas y marque con una "X" en la categoría correspondiente.

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
01 Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
02 A menudo me siento solo/sola porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
03 No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
04 Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
05 Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5	6
06 Disfruto haciendo planes para el futuro	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
07 Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
08 En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
09 En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
10 Tengo a pocas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
11 Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/> 4	5	6
12 He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA




**CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL (C.O)**  
Meyer y Allen (1984)  
Adaptado por García (2018)


Instrucciones: Lea comprensivamente las siguientes preguntas y marque con una "X" en la categoría correspondiente.

Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>					
1.- Tengo confianza en los valores de la institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2.- Me he integrado plenamente con la institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3.- Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					<input checked="" type="checkbox"/>
4.- Siento apego emocional a la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>			
5.- Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6.- Esta institución tiene un gran significado para mí.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7.- Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>					
8.- Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9.- Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.		<input checked="" type="checkbox"/>			
10.- Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				<input checked="" type="checkbox"/>	
11.- Cuento con diversas opciones de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12.- Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
13.- He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
14.- Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
15.- Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>					
16.- Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
17.- He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>			
18.- Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.				<input checked="" type="checkbox"/>	
19.- Tengo una sensación de deuda con la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>			
20.- Soy leal a la institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
21.- Tengo la obligación de permanecer en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>			


¡Muchas gracias por su participación!




UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
13 Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
14 Siento que mis amigos me aportan muchas cosas	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
15 Generalmente, me dejo influenciar por personas con creencias muy firmes	1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	3	4	5	6
16 En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
17 Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
18 Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
19 Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
20 Me gustan la mayoría de características de mi personalidad	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
21 Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
22 Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
23 Tengo claro los objetivos de mi vida	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
24 En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
25 He tenido pocas relaciones cercanas	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
26 He tenido pocas relaciones de confianza	1	2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	4	5	6
27 Es difícil para mí expresar mis opiniones en asuntos polémicos	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2	3	4	5	6
28 La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
29 La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
30 Sé que puedo confiar en mis amigos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
31 Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
32 Mis amigos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
33 Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
34 Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6
35 La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje	1	2	3	4	5	<input checked="" type="checkbox"/> 6
36 Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/> 5	6



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimada participante:

Somos bachilleres de la escuela profesional de Psicología y estamos realizando una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2023.

La información que se recoja como parte de este estudio será confidencial y será utilizada sólo para los fines de esta investigación. Asimismo, usted podrá dejar de participar en este estudio si lo desea. Para las preguntas o dudas sobre este estudio pueden llamar al número 997240837 o 922557929 o escribir al correo 155402@unsaac.edu.pe.

Por ende, yo \_\_\_\_\_ acepto participar en esta investigación, y estoy informado(a) del proceso de la participación en el estudio que se está llevando a cabo por las Bachilleres en Psicología: Paucar Carrión, Mónica y Ventura Huischa, Madely Estefany.

Firma del participante

Firma del responsable

## Apéndice J Captura de pantalla del procesamiento estadístico

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3 - Tiempodeservicio 1 Visible: 77 de 77 variables

	Encuestado	Edad	Género	Tiempodeservicio	Estructuraorgánica	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6
1	1	27		1 1	3	6	5	5	5	6	
2	2	48		2 3	3	6	6	6	5	6	
3	3	28		2 1	3	4	4	5	5	5	
4	4	45		1 3	3	5	6	5	5	6	
5	5	23		1 3	3	6	5	5	5	5	
6	6	24		1 1	3	4	5	3	6	6	
7	7	23		2 1	3	5	3	5	5	6	
8	8	35		1 2	3	4	3	6	3	3	
9	9	26		1 1	3	4	2	5	3	4	
10	10	45		2 1	3	6	2	5	5	6	
11	11	27		2 2	3	5	4	5	5	4	
12	12	24		1 2	3	4	5	3	6	5	
13	13	26		2 2	3	6	3	4	6	3	
14	14	26		1 2	3	5	4	5	6	6	
15	15	36		2 2	3	6	6	6	6	6	
16	16	28		2 2	3	6	4	6	6	1	
17	17	46		2 2	3	5	4	5	5	6	
18	18	37		2 2	3	4	2	4	2	2	
19	19	31		2 2	3	6	6	6	4	6	
20	20	24		2 1	3	6	1	6	3	6	
21	21	27		2 2	3	6	6	1	6	6	
22	22	28		2 1	3	6	5	6	5	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Encuestado	Cadena	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Cadena	8	0		{1, Adultez t...	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Género	Cadena	8	0		{1, Femenin...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Tiempodese...	Cadena	8	0		{1, 3 a 6 me...	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
5	Estructuraor...	Cadena	8	0		{1, Órganos...	Ninguno	14	Derecha	Nominal	Entrada
6	ITEM1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEM6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ITEM13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	ITEM19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	ITEM20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



**Apéndice K Modelo de programa para la promoción del bienestar psicológico de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho**

**Tabla**

<b>Modelo de programa para la promoción del bienestar psicológico de la municipalidad distrital de Challhuahuacho</b>			
<b>Encargado(a):</b> Unidad de Bienestar Social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho			
<b>Sesión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Materiales</b>
1. Sensibilización sobre el Bienestar Psicológico	Los participantes interiorizan la importancia del Bienestar Psicológico y su relación con el área laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación: cada uno de los participantes se presenta.</li> <li>- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema, así como también se presentará un video que amplíe el análisis y el conocimiento del participante para luego realizar una reflexión sobre el tema tratado.</li> <li>- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de participantes</li> <li>- Material audiovisual</li> <li>- Ficha informativa</li> </ul>
2. Autoaceptación / ¿Por qué debo aceptarme?	Los participantes aprenden a aceptarse y valorarse, así como también a valorar sus características positivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en completar una serie de frases que tengan que ver con los aspectos emocionales, conductuales y cognitivos de cada uno de los participantes.</li> <li>- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de participantes</li> <li>- Material audiovisual</li> <li>- Hojas y plumones</li> <li>- Ficha informativa</li> </ul>

3. Relaciones positivas / Tejiendo redes solidarias	Los participantes aprenden a establecer relaciones sociales de una manera asertiva y prosocial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en que establezcan relaciones sociales entre ellos y a la vez ayuden a un colectivo desfavorecido.</li> <li>- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de participantes</li> <li>- Material audiovisual</li> <li>- Hojas y plumones</li> <li>- Ficha informativa</li> </ul>
4. Propósito en la vida / Conociendo nuestros propósitos a lo largo de la vida.	Los participantes identifican sus propósitos que desean lograr y los dividen en pequeñas metas y/o pasos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en reflexionar sobre una serie de propósitos que se quieran plantear a lo largo de una semana, es decir, algo que les guste mucho hacer pero que nunca hayan realizado. También tendrán que explicar ¿Cuál es el motivo de querer hacerlo? ¿Qué conlleva para que lo realicen?</li> <li>- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de participantes</li> <li>- Material audiovisual</li> <li>- Hojas y plumones</li> <li>- Ficha informativa</li> </ul>
5. Dominio del entorno / Trabajando en el dominio del entorno	Los participantes identifican y reflexionan sobre las responsabilidades que tienen a diario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en realizar un Brainstorming (técnica de pensamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoja de registro de participantes</li> <li>- Material audiovisual</li> </ul>

	y aprenden a manejarlas adecuadamente.	creativo para aportar nuevas ideas y resolver problemas colectivamente) con las responsabilidades que tiene cada participante en el trabajo.	- Hojas y plumones - Ficha informativa
		- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.	
6. Crecimiento personal / Visualización del crecimiento personal	Los participantes continuarán aprendiendo sobre sí mismos, así también a pensar sobre lo que les ayuda a crecer como personas y a ver el cambio de su día a día.	- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en que a través de una hoja que se repartirá a cada participante, escriban las cosas que les sucede en su día a día (o que les haya sucedido y les haya marcado mucho), que lo clasifiquen de qué manera les ha marcado y como les ha ayudado a crecer como personas en el tiempo.	- Hoja de registro de participantes - Material audiovisual - Hojas y plumones - Ficha informativa
		- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.	
7. Autonomía / Fortaleciendo la autonomía	Los participantes aprenderán a trabajar de forma autónoma y a elegir las opciones que ellos consideren actuando con total	- Desarrollo del tema: se realizará una introducción del tema para luego proceder con una actividad, la cual consiste en leer un caso entre todos, para después escribir qué es lo que elegirían cada uno individualmente y	- Hoja de registro de participantes - Material audiovisual - Hojas y plumones

---

independencia.	posteriormente en grupo. También, se abrirá un debate en el cual explicarán por qué han elegido una cosa y no la otra, si han podido defender su postura y si están contentos con lo que han elegido y les hablaremos de la importancia de ser autónomos en nuestras decisiones y no dejarnos influir por los demás. Por último, ellos nos dirán que es lo que ven mejor, si dejarse influir o ser capaz de decidir por uno mismo y por qué.	- Ficha informativa
	- Cierre y evaluación: se dará una retroalimentación del tema tratado y se pedirá a los participantes que mencionen todo lo aprendido durante la sesión.	

---

Nota: *Elaboración Propia*