



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del  
ejército peruano, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Ccayo Palacios Juan Alberto (ORCID: 0000-0002-1923-9658)

**ASESOR:**

Mg. Dámaso Flores Jesús (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Rosa y Teofilo, por la dedicación que ponen cada día para apoyarme en las etapas de mi vida personal y profesional.

A mis hermanos, David y Edith, que siempre han sido acompañantes a lo largo de mi vida, dando el soporte necesario en los momentos difíciles.

A mi abuela Alberta, quien siempre esperó que cumpla mis metas, estuvo pendiente de mí y siempre estuvo orgullosa de mis logros.

A mi pareja, Frida, que ha sido un apoyo constante en el cumplimiento de mis objetivos y metas personales y profesionales.

A mis familiares, que de alguna manera han estado en el proceso de mi formación profesional, depositando su confianza y brindando el apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes que siempre estuvieron dispuestos a colaborar en mi formación profesional, sobre todo aquellos que además de ser docentes se convirtieron en amigos que velan por mi bienestar y se alegran por los éxitos logrados.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes han brindado su apoyo en la realización del presente estudio.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico .....	5
III. Metodología.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. Resultados.....	21
V. Discusión.....	27
VI. Conclusiones.....	31
VII. Recomendaciones.....	32
Referencias .....	33
Anexos: .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	21
<b>Tabla 2</b> .....	22
<b>Tabla 3</b> .....	23
<b>Tabla 4</b> .....	23
<b>Tabla 5</b> .....	24
<b>Tabla 6</b> .....	24
<b>Tabla 7</b> .....	25

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de analizar el vínculo entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021. Para lo cual se desarrolló un estudio cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental de corte transversal. 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. Los resultados indicaron que los niveles de bienestar psicológico y el nivel de compromiso organizacional se encuentran en un nivel alto. Asimismo, 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.

**Palabras clave:** Bienestar Psicológico, Compromiso Organizacional, trabajadores, ejército peruano.

## ABSTRACT

The present research was developed with the objective of analyzing the link between psychological well-being and organizational commitment in Peruvian Army personnel, 2021. For this purpose, a quantitative study of basic type and non-experimental cross-sectional design was developed. The study population consisted of the workers of the Army War College, made up of a total of 115 workers who formed the study sample. The instruments used were the Psychological Well-Being Scale and the Organizational Commitment Scale, which had the corresponding validity and reliability. The results indicated that the levels of psychological well-being and the level of organizational commitment are at a high level. Likewise, the results of the correlation of the variables have a correlation coefficient of 0.301 ( $p = 0.001$ ), which can be interpreted as a positive and low correlation. Finally, it can be concluded that there is a significant and positive link between psychological well-being and organizational commitment in personnel of the Peruvian Army, 2021.

**Keywords:** Psychological Well-being, Organizational Commitment, workers, Peruvian Army.

## I. Introducción

El principal recurso con el que cuentan las organizaciones, independientemente del rubro al que pertenezcan, es el componente humano ya que gracias a ellos pueden lograr sus objetivos y metas planteadas a nivel de organización. Al ser el componente más importante dentro de cualquier organización se necesita que cada integrante se identifique y sienta un compromiso constante con la misma para así desarrollar sus actividades de manera efectiva. Es por tal motivo que en diversas organizaciones se demuestra la diferencia de logros que obtienen de manera individual a pesar de dedicarse al mismo rubro ya que cada colaborador mantiene un distinto nivel de compromiso con su organización lo cual puede verse afectado por componentes externos e internos como las condiciones de trabajo en las cuales desempeñan sus labores que constan de los incentivos, el ambiente de trabajo, la carga laboral, los reconocimientos por una parte y el estado anímico, problemas personales, estado de salud, estado físico y mental, entre otros que influyen en la manera como se desempeña cada individuo. Debido a esto, para lograr un mayor compromiso las organizaciones tienen la tendencia a mejorar sus condiciones de trabajo al igual que sus exigencias para permitirles desarrollarse en un ambiente de estabilidad lo cual les brinda una estabilidad, lo cual está relacionado con el bienestar psicológico.

Durante el presente año debido a la pandemia y el confinamiento que se vive en el Perú, uno de los factores que se pueden ver afectados de manera considerable es el bienestar psicológico, ya que como menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) la adecuada salud mental se define de acuerdo a diversos factores sociales, psicológicos y biológicos; asimismo influyen factores como la personalidad y características psicológicas individuales que predisponen a cada ser humano disponer de una adecuada o inadecuada salud mental. Para Casullo (2000) el Bienestar Psicológico se constituye por el grado de satisfacción vital de cada individuo, su estado anímico ya sea un estado positivo o si experimenta emociones poco placenteras.

Otro factor importante que es variable de acuerdo a las condiciones en la cual se den es el Compromiso Organizacional que para Meyer y Allen (1991) consideran que se encuentra compuesto de tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo complementándose estas tres dimensiones logrando otorgar un nivel de identidad y participación que posee cada trabajador en una organización. El mantener una relación con una empresa se da de manera voluntaria, así mismo el individuo se involucra con su trabajo y vela por el cumplimiento de las metas de la misma; si un trabajador no se siente identificado o satisfecho con su trabajo mostrará conductas negativas hacia la organización a la que pertenece. (Robbins y Judge, 2009).

A inicios del confinamiento, mes de marzo, en el Perú se registró una disminución de cuatrocientos seis mil trabajadores, lo cual progresivamente fue aumentando en los meses siguientes. En el ámbito laboral durante el segundo trimestre del año 2020 la tasa de desempleo en nuestro país alcanzó el 12,4% de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020); el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) registró una disminución de doscientos once mil trabajadores. Durante los meses de Marzo a Octubre del presente, se registró la salida de alrededor un millón quinientas sesenta y siete mil trabajadores por diversos factores suscitados por la pandemia.

Actualmente la modalidad de trabajo ha ido evolucionando, optando en algunos casos el trabajo remoto, el trabajo mixto (presencial y remoto) o presencial en el caso exclusivo de personal de salud, policía y fuerzas armadas. Esto conlleva a que, con la disminución de trabajadores, la nueva modalidad de trabajo, las condiciones laborales, el ajuste de salario y las nuevas exigencias presentadas por cada organización, el bienestar de cada trabajador se pueda ver afectado generando así, en algunos casos, la renuncia de trabajadores o la pérdida de compromiso de los mismos para con la organización. En el caso del Ejército Peruano, las labores se han realizado de manera combinada ya que algunos sectores, específicamente militares, tomaron responsabilidad sobre la protección de los ciudadanos,

siendo los encargados de hacer respetar las disposiciones del gobierno realizando trabajo de campo. Para el presente estudio se tomó en cuenta al personal que pertenece a la Escuela Superior de Guerra del Ejército que, en este caso, laboraron extensamente de manera remota y, posteriormente, realizaron un trabajo mixto entre esta modalidad y el trabajo semipresencial de acuerdo a las necesidades de la institución. Esta unidad del ejército está conformada por personal administrativo, docentes, directivos, asistentes, entre otros. Debe hacer notar el problema.

Las variables elegidas fueron tomadas en consideración debido a la poca información encontrada referente a la correlación existente entre ambas, su importancia radica en otorgar conocimientos y brindar nuevos aportes para futuros estudios de los mismos. De igual manera la presente investigación permitirá plantear nuevas alternativas para que las organizaciones puedan mejorar su desarrollo y óptimo funcionamiento. Haciendo referencia de manera específica, dentro del ejército peruano no se ha ahondado en el estudio de variables relacionadas al desarrollo organizacional, por lo que se considera importante empezar a conocer factores importantes que pueden influir en la obtención de mejores resultados como institución, partiendo desde una perspectiva psicológica para la construcción de una institución eficiente que cuente con personal capacitado y preparado psicológicamente.

En este contexto, se presenta la interrogante ¿Cuál es el vínculo entre el Bienestar psicológico y Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021?, con la finalidad de analizar el vínculo del Compromiso Organizacional y las dimensiones del Bienestar Psicológico.

A nivel social, el presente estudio contribuirá para que las organizaciones puedan tener una mejoría de la situación laboral en el ámbito organizacional, brindado un marco referencial, así como recomendaciones en base a los resultados obtenidos. A nivel práctico aportará resultados útiles para proporcionar a la comunidad de investigadores una descripción detallada acerca del Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional

brindando la posibilidad de realizar acciones que vayan en beneficio del desarrollo organizacional. Estos mismos resultados pueden ser generalizados a otras áreas en las que se busque generar un impacto similar. A nivel teórico la presente investigación es de gran relevancia en cuanto a lo teórico ya que proporcionará una referencia concreta referente al Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en base a un estudio científico, así mismo permitirá en un futuro servir como antecedente para nuevas investigaciones relacionadas al ámbito organizacional, lo cual significa un enriquecimiento a la investigación.

Como objetivo se planteó analizar el vínculo entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; y como específicos: describir el nivel de bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; analizar el vínculo entre aceptación/control y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; analizar el vínculo entre autonomía y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; analizar el vínculo entre vínculos sociales y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021; y finalmente, analizar el vínculo entre proyectos y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021.

Finalmente se presenta la siguiente hipótesis:  $H_a$ : Existe un vínculo altamente significativo entre el Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021. Como hipótesis específicas se presenta:  $H_{a1}$ : Existe un vínculo altamente significativo entre la Aceptación/Control y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021;  $H_{a2}$ : Existe un vínculo altamente significativo entre la Autonomía y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021;  $H_{a3}$ : Existe un vínculo altamente significativo entre los Vínculos Sociales y el Compromiso en personal del Ejército Peruano, 2021;  $H_{a4}$ : Existe un vínculo altamente significativo entre los Proyectos y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

## II. Marco Teórico

En los estudios realizados a nivel nacional, la investigación más reciente fue realizada por López (2021), buscó conocer la conexión entre la responsabilidad social y el compromiso organizacional en 186 trabajadores del sector público en la ciudad de Huancayo, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos, obteniendo que no se presenta una relación significativa entre las variables estudiadas ( $r = 0.098$ ,  $p = 0.182$ ), además se evidenció una falta de información sobre la responsabilidad social en dicha jurisdicción. De la información obtenida, el investigador llegó a la conclusión que los trabajadores del sector público no se encuentran comprometidos con los centros laborales a los cuales pertenecen, dejando de lado los factores que les permitieron mantenerse dentro de la misma.

Estrada y Gallegos (2020) buscaron establecer el vínculo de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en 185 profesores residentes en la Amazonía Peruana, haciendo uso de dos cuestionarios debidamente validados. Los resultados obtenidos evidenciaron que el grado de satisfacción y compromiso de los profesores es considerable. Asimismo, llegaron a la conclusión que se presenta un vínculo directo y significativo entre ambas variables ( $r_s=0,539$ ;  $p=000<0,05$ ), en otras palabras, que a mayor satisfacción de los docentes existe un mayor compromiso con la institución.

Estrada y Mamani (2018) elaboraron su estudio planteando como propósito conocer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño en 83 educadores de colegios Urbanos del distrito de las Piedras, seleccionados mediante el muestreo probabilístico estratificado, aplicando el cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Desempeño docente. Obtuvieron como resultado la existencia de una correlación fuerte, directa y significativa entre el las variables, respaldado por el coeficiente de correlación rho de Spearman (0,724). Concluyeron que si en los docentes existe un elevado compromiso organizacional su desempeño dentro de la institución será más óptima y viceversa.

García (2018) realizó su estudio enfocado en establecer el vínculo del Bienestar psicológico y compromiso organizacional en 100 empleados de una empresa que presta servicios básicos, seleccionados mediante el muestreo de tipo censal, aplicando la Escala elaborada por Casullo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional; encontró que el coeficiente de correlación entre las variables es de  $r = 0,426$ . Concluyendo que se presenta un vínculo significativo y positivo entre las variables de estudio.

Pérez (2017) desarrolló la investigación del Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en 105 profesores entre 35 a 55 años de dos colegios públicos de los Olivos, recolectando la información mediante dos escalas que facilitan la medición de las variables, obteniendo que las variables presentan una correlación significativa de ,237; además, evidenciaron una correlación elevada entre el bienestar psicológico con el compromiso afectivo (0,296) y compromiso de continuidad (0,277); por otro lado, el compromiso normativo no mostró un vínculo significativo (0,107). Se concluyó que, de acuerdo al grado de bienestar psicológico del docente, mayor será el nivel de compromiso con la institución.

A nivel internacional se encuentran algunos antecedentes de estudios realizados en base a las variables propuestas en la presente investigación.

En Ecuador, Guerrero et al. (2021) estudiaron el vínculo entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, además de conocer cómo este vínculo impacta en el compromiso organizacional de 386 trabajadores ecuatorianos determinados mediante un muestreo por conveniencia, haciendo uso de distintos cuestionarios para cada variable estudiada, obteniendo que el liderazgo transaccional no tiene un vínculo significativo con el compromiso organizacional ( $p > 0.05$ ), mientras que la satisfacción laboral si tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional de los trabajadores ( $r = ,608$ ;  $p < 0.05$ ). De estos resultados, llegaron a la conclusión que el liderazgo transformacional impacta positivamente en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

En Guanajuato, México; Fonseca y Cruz (2019) analizaron la relación del Bienestar Subjetivo (BS) y el Compromiso hacia la Organización (CO) en 230 empleados de una organización educativa aplicando el Instrumento de Compromiso Organizacional (OC) y el Módulo Básico del Bienestar Autorreportado (BIARE). Se obtuvo como resultado que el mejor modelo de representación lo presenta las relaciones recíprocas y positivas entre el Compromiso Organizacional y el Bienestar Subjetivo ( $\chi^2=21.16$ ;  $p=0.172$ ). Concluyeron que el incremento del Compromiso Organizacional genera un incremento en el Bienestar subjetivo, existiendo una relación favorable entre las variables.

Veliz et al. (2018) realizaron la investigación referente al Bienestar Psicológico y Burnout en 121 trabajadores del sector salud en la región de Lagos, Chile, haciendo uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), obteniendo como resultado que el 21% de la población estudiada posee un nivel de bienestar bajo, un 25.5% presenta síntomas de burnout. Además, encontró una relación positiva entre los niveles de realización personal y el bienestar psicológico ( $r = 0.53$ ,  $p<0.01$ ).

En el caso de la investigación realizada por Calderón et al. (2015) centraron su trabajo en determinar la relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en México en 169 trabajadores, aplicando el Inventario de Socialización organizacional (Taormina, 1994) y la Escala de Compromiso Organizacional, determinando la presencia de una correlación significativa del dominio entrenamiento y el compromiso afectivo ( $,436$ ); dominio de perspectivas de futuro y el compromiso afectivo ( $,488$ ), normativo ( $,334$ ); comprensión del trabajo y organización con el compromiso afectivo ( $,436$ ); apoyo de los compañeros con el componente afectivo ( $,403$ ). Basados en la evidencia, concluyeron que se presenta correlación significativa y favorable de las variables estudiadas.

Mañas et al. (2014) enfocaron su trabajo en el estudio de satisfacción y bienestar psicológico como evidencia del compromiso organizacional en 697 trabajadores pertenecientes a la Administración pública, aplicando la Escala de Satisfacción Laboral, Escala de Satisfacción por la Vida y la escala GHQ-12, evidenciando una correlación baja del compromiso organizacional y bienestar psicológico ( $r = .311$ ,  $p = .01$ ) y un vínculo significativo entre el bienestar psicológico y la satisfacción por la vida ( $r = .539$ ,  $p = .01$ ). En conclusión, se determinó que para los empleados el compromiso mantiene relación con las otras variables estudiadas y le otorgan mayor significancia a la satisfacción laboral.

Durante los últimos años el bienestar psicológico ha tomado mayor importancia en gran parte de las ramas de la psicología, este bienestar se encuentra vinculado con la felicidad, calidad de vida y salud mental siendo este último el término más mencionado por expertos a nivel mundial y siendo reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como uno de los ejes principales del desarrollo del ser humano.

Una de las definiciones más empleadas y quizás la que dio más énfasis en el tema del Bienestar Psicológico fue la propuesta por Ryff (1989) quien sostiene que el bienestar psicológico se genera a raíz de la autoevaluación acerca de la manera en que cada persona se ha logrado desenvolver a lo largo de su vida; en otras palabras, se conforma del resultado del empleo de sus recursos personales en diversas etapas de su vida.

Veenhoven (1991) lo describe como la valoración que tiene cada persona sobre su vida basándolo en un “todo” orientándolo de manera positiva, en otras palabras, el grado de satisfacción que posee cada persona con su vida basado en sus pensamientos y sus sentimientos, contando con la principal característica que el bienestar es algo estable que perdura con el tiempo.

Por otro lado, Seligman (2011) considera también al bienestar psicológico como el resultado de sentirse bien y tener un sentido en la vida comprendido en todos los ámbitos en los que se desenvuelve cada ser humano lo que implica el mantener relaciones interpersonales estables, tener un propósito y objetivos los cuales con el tiempo se convertirán en logros para uno mismo.

El modelo de bienestar psicológico elaborado por Ryff (1989), considerado precursor de la psicología positiva, se basa en un modelo multidimensional conocido también como el Modelo Integrado de Desarrollo Personal, este modelo es el que da origen a la elaboración de distintas pruebas para medir el bienestar psicológico como es el caso de la Escala de Bienestar Psicológico elaborada por Casullo (2002). Reforzando su postura, Ryff y Keyes (1995), plantearon seis dimensiones que estaban vinculadas a la aceptación de uno mismo, pretendiendo el conocimiento adicional sobre el modelo de prosperidad que empleó inicialmente para la construcción de su teoría de tal manera que la perspectiva del bienestar psicológico sea más amplia y se encuentre conectado al propósito de vida de cada persona.

Ryff (1989), integra seis dimensiones del bienestar psicológico que buscan entender y conocer el estado de bienestar de cada persona en una variación entre positivo y negativo tomando en cuenta la Autoaceptación, Desarrollo Personal, Sensación del sentido de la vida, Control del medio, Relaciones positivas y Autonomía; dimensiones las cuales son variables con el paso del tiempo debido a las situaciones a las que cada persona es expuesta de tal manera que algunas de ellas pueden irse reforzando y otras perdiendo peso durante el transcurso de vida, en otras palabras, estas dimensiones no permanecen estáticas.

Como se menciona anteriormente Casullo (2002) elaboró a escala de Bienestar Psicológico basada en la teoría de Ryff (1989), en base a ello propone cuatro dimensiones que constan de: a) Aceptación/Control que abarca el nivel de satisfacción con la vida y uno mismo que tiene cada individuo conociendo sus destrezas y limitaciones, b) Vínculos Psicosociales

que está orientado al grado de bienestar que posee cada persona respecto a los vínculos que forma con otras personas, c) Autonomía, que consiste en la independencia que tienen cada persona para la toma de decisiones englobando la confianza y responsabilidad que asume en base a estas lo cual favorece al equilibrio interior de cada persona y, finalmente, d) Proyectos que consiste en el grado de satisfacción con el establecimiento de metas, objetivos, logros a corto, mediano y largo plazo que orientan a la persona y refuerzan su compromiso consigo mismo así como la motivación obteniendo su autorrealización. Casullo y Castro (2000), ya habían expuesto previamente que el bienestar psicológico debía contar con elementos vinculados al entorno familiar al ser este el origen de toda la integridad del ser humano y que está relacionado a la satisfacción reflejada en los ambientes de desarrollo del mismo.

Otros conceptos sobre el bienestar psicológico son los planteados por Salotti (2006), haciendo mención que es el resultante de aquellos objetivos conseguidos acompañado de los niveles de placer que son experimentados al realizar una acción o la concepción de realizarla; Diener (1984) habría dado los primeros indicios al mencionar que las vivencias positivas y negativas son condicionantes y determinantes del bienestar de un sujeto. Agrega también Vielma y Alonso (2010) que el bienestar está vinculado al desarrollo de cada persona, su capacidad y su propósito en la vida.

En relación al Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991) lo engloban en un lazo formado entre el trabajador y la organización, relación que debido a creencias e impresiones sobre esta reflejan el deseo de continuidad, compromiso y relación con la organización; por lo tanto, formulan su división en base al: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Igualmente, Porter y Lawler (1965) lo definen como el interés del trabajador por el bienestar de la organización que consta del cumplimiento del rol que tiene dentro de la misma, continuar en esta y ser partícipe de los objetivos planteados y sus valores.

Chiavenato (1992) propone que el compromiso organizacional hace referencia a la integración del componente afectivo y comprensión del presente y pasado de la organización, teniendo en consideración la actitud del trabajador hacia la misma. Asimismo, se tiene en cuenta la intensidad de participación e identificación del empleado con la organización lo cual influye primordialmente en el logro de metas y valores de esta (Hellriegel, 1999).

La teoría más importante dentro del compromiso organizacional fue la propuesta por Meyer y Allen (1997), la cual basaba sus conceptos en la actitud del trabajador para con la organización a la cual pertenece. Los autores consideran que las experiencias de trabajo durante el tiempo de labor brindan la posibilidad de crear vínculos más fuertes y consistentes que van a perdurar con el tiempo lo que dependerá del rol que cumple cada trabajador en la organización. El modelo de los Tres Factores (Meyer y Allen, 1991) consta de tres dimensiones orientadas al factor Afectivo, gastos relacionados al abandono de la institución y la responsabilidad de cada trabajador los cuales fueron redefinidos en el Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad. Cabe mencionar que para los autores estas dimensiones no son similares ya que cada organización mantiene a sus trabajadores de acuerdo a sus principios y prioridades lo cual afecta el fortalecimiento del compromiso en sus distintas dimensiones.

Se reconoce al Compromiso afectivo como el lazo emocional entre los trabajadores y su organización, reflejando el vínculo afectivo al cubrir las necesidades psicológicas de cada uno y la expectativa que se genera sobre su permanencia dentro de la organización, por lo tanto se reconoce que los trabajadores con niveles altos de compromiso afectivo desean seguir dentro de la organización debido a que es parte de su deseo al ver que la organización cumple con lo que desean y cubren las necesidades de los mismos (Meyer, Allen & Smith, 1993). El Compromiso de Continuidad está compuesto por el deseo del trabajador por continuar en la organización, que se ve influenciado por el tiempo invertido, el aspecto económico, el vínculo establecido, la cantidad de oportunidades en caso abandone, entre otros

factores; es por tal motivo que se considera que los trabajadores con niveles altos de compromiso de continuidad son quienes valoran considerablemente el tiempo invertido y logros dentro de la organización. (Meyer et al., 1993). Finalmente, el Compromiso Normativo hace referencia al nivel de cumplimiento de normas y principios institucionales de la empresa, buscando que para un adecuado compromiso los trabajadores se encuentren conformes con estos lineamientos; dicho compromiso es caracterizado por la lealtad y reciprocidad que posee cada uno en la organización.

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El estudio se encuentra dentro de las investigaciones de tipo básicas, estos estudios tienen como finalidad aportar conocimientos actualizados y nuevos ambientes de investigación sin un fin pragmático particular e inmediato aportando valiosa información para la comprensión, explicación o predicción de los fenómenos estudiados (Sánchez y Reyes, 2015).

Se contó con un diseño no experimental de corte transversal, los estudios no experimentales hacen referencia a un estudio en el cual la variable no sufre ninguna modificación, pretende observar las situaciones existentes de manera natural; se considera transversal dado que se obtiene la información deseada en un momento específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, es correlacional, pues se pretende evaluar la relación existente entre las variables; como procedimiento se realiza la medición de cada variable individualmente para posteriormente realizar el análisis de la correlación existente entre estas; tiene valor explicativo de manera parcial y nos permite conocer cómo se puede comportar una variable respecto a la otra. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

El Bienestar Psicológico conceptualmente es entendido como el tener un nivel adecuado de satisfacción con la propia vida como consecuencia de todos los aprendizajes adquiridos en el transcurso de la vida que, en este caso, son satisfactorias y generan una actitud positiva (Casullo, 2006). Para comprender esta variable se descompone en cuatro dimensiones, medidas a través de la Escala de Bienestar

Psicológico (BIEPS - A) propuesta por Casullo (2002) las cuales son: Aceptación/Control, Autonomía, Vínculos y Proyectos.

Referente a la segunda variable, el Compromiso Organizacional conceptualmente se describe como el grado de identificación y colaboración que posee cada trabajador dentro de una organización (Meyer y Allen, 1991). Dicha variable es estudiada a través de los resultados obtenidos del Cuestionario de Compromiso Organizacional diseñado por Meyer y Allen (1991), el cual se compone por tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Operacionalmente, el bienestar psicológico según sus autores se compone de cuatro dimensiones las cuales tienen indicadores que se presentarán a continuación. La primera dimensión "Aceptación/Control" cuenta con los indicadores: Aceptación de Errores, Comisión de Equivocaciones y Afrontamiento de problemas que se representan en los ítems 2, 11 y 13. La segunda dimensión "Autonomía" cuenta con los indicadores: Expresión libre de pensamientos, Ser un poco influenciable y Seguridad en la toma de decisiones, dichos indicadores están representados en los ítems 4, 9 y 12 respectivamente. La dimensión "Vínculos" está conformada por tres indicadores, representados por los ítems 5, 7 y 8 respectivamente. Finalmente, la dimensión "Proyectos" se compone por cuatro indicadores representados en los ítems 1, 3, 6 y 10 respectivamente. Estas dimensiones se miden a través de una escala Ordinal puntuando cada ítem de 1 a 3 de acuerdo con los valores De Acuerdo = 3, Ni de acuerdo ni en Desacuerdo = 2 y En Desacuerdo = 1.

Por su parte, la variable de Compromiso Organizacional operacionalmente consta de tres dimensiones y cada una de ella posee distintos indicadores que se detallan a continuación. La primera dimensión "Compromiso Afectivo" se compone de los indicadores: Orientación Afectiva, Identificación y Organización los cuales están representados en los ítems del 1 al 6; la dimensión "Compromiso

Normativo” se compone de tres indicadores los cuales están representados en los ítems del 7 al 12; finalmente, la dimensión “Compromiso de Continuidad” se compone de tres indicadores que están representados en los ítems del 13 al 18. Estas dimensiones se miden mediante una escala Ordinal con puntajes que van de 1 a 7. De manera global se consideran como niveles “Bajo” a puntajes de 1 a 42, “Promedio” a puntajes de 43 a 84 y “Alto” a puntajes de 85 a 126.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Para el desarrollo del estudio se determinó la población que, según López (2004), se encuentra conformada por un conjunto de personas u objetos que serán estudiados para conocer sobre ellos en una investigación. La población estudiada está compuesta por todos los trabajadores del Ejército Peruano entre hombres y mujeres, que ascienden a 115, quienes laboran en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército en la Escuela de Guerra del Ejército (Planilla de trabajadores periodo Marzo 2021).

La muestra de estudio fue determinada mediante el muestreo censal ya que todos los integrantes de la población están considerados como parte de la muestra (Ramírez, 1999). Asimismo, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: Trabajadores que laboren en la organización durante al menos 6 meses; de igual manera como criterio de exclusión se consideró a aquellos trabajadores que laboren en la organización entre 1 a 5 meses, trabajadores que se encuentren ausentes durante el estudio por motivos de licencia o vacaciones.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos para la presente investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta, la cual es empleada en su mayoría dentro de la investigación científica, pues permiten obtener información de manera rápida y efectiva consiguiendo recolectar los datos deseados

de los encuestados en un momento específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para este estudio se aplicaron dos instrumentos a los trabajadores del Ejército Peruano, siendo estos la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS – A) elaborada por Casullo (2002) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen (2001).

### **Ficha Técnica de la Escala de Bienestar Psicológico**

<b>Nombre del Test</b>	:	Escala de Bienestar Psicológico para Adultos
<b>Nombre Abreviado</b>	:	BIEPS-A (Adultos)
<b>Nombre del Autor</b>	:	María Martina Casullo (2002)
<b>Procedencia</b>	:	Argentina
<b>Adaptación Peruana</b>	:	Sergio A. Domínguez Lara (2014)
<b>Ítems</b>	:	13 Ítems
<b>Edad de Aplicación</b>	:	16 años en adelante
<b>Objetivo</b>	:	Analizar el bienestar Psicológico fundamentado en la teoría de la Satisfacción Laboral propuesta por Ryff y Keyes (1995). Tiene la finalidad de medir el grado de bienestar Psicológico en trabajadores.
<b>Dimensiones</b>	:	Compuesta por cuatro: <ul style="list-style-type: none"><li>- Aceptación/Control</li><li>- Autonomía</li><li>- Vínculos Sociales</li><li>- Proyectos</li></ul>
<b>Administración</b>	:	Individual o Colectiva

Las propiedades psicométricas del instrumento original fueron determinadas por Casullo (2002), aplicando el instrumento a la población argentina, obteniendo un valor de Alfa de Cronbach equivalente a .70 y un valor de varianza igual a 53%. Sobre la validez, se encuentra que el

índice de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin es equivalente a .72 (Casullo, 2002).

En el Perú, Palomino (2020) reporta que la escala tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.836, siendo este un valor adecuado., mientras que la fiabilidad medida a través del Omega de McDonald arrojó un valor general de 0.851, los cuales para Ventura y Caycho (2017) se encuentran dentro del rango Alto.

Para la presente investigación se verificó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, dado que la escala del instrumento cuenta con respuestas múltiples, obteniendo un valor de ,861 lo cual indica que el cuestionario de Bienestar Psicológico es confiable. Asimismo, la validez de contenido estuvo determinada mediante Juicio de Expertos, obteniendo la aprobación de los cinco expertos a quienes se les pidió la revisión de Pertinencia, Relevancia y Claridad de los instrumentos.

#### **Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional**

<b>Nombre del Test</b>	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
<b>Nombre del Autor</b>	:	Meyer y Allen (1993)
<b>Procedencia</b>	:	Canadá
<b>Adaptación Peruana</b>	:	Figuroa (2016)
<b>Ítems</b>	:	18 Ítems
<b>Edad de Aplicación</b>	:	17 años en adelante
<b>Objetivo</b>	:	Evaluar el nivel del compromiso organizacional que tiene cada trabajador al respecto de la empresa en la cual trabaja.
<b>Dimensiones</b>	:	Consta de tres: <ul style="list-style-type: none"><li>- Compromiso Afectivo</li><li>- Compromiso de Continuidad</li><li>- Compromiso Normativo</li></ul>
<b>Administración</b>	:	Individual o Colectiva

Las propiedades psicométricas del instrumento original fueron determinadas por Meyer y Allen (1993) haciendo uso del Alfa de Cronbach, encontrando que el compromiso afectivo tiene un valor de .85, el compromiso de continuidad .83 y, el compromiso normativo .77; de manera global obtuvo un valor de 0.79.

En el Perú, de acuerdo a Figueroa (2016) la prueba obtuvo a mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach la confiabilidad calificada como muy buena (.806), referente a los factores de Compromiso Afectivo (.748), Compromiso Normativo (.704) y Compromiso de Continuidad (.746) se obtuvo una confiabilidad respetable.

Para la presente investigación se verificó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, dado que la escala del instrumento cuenta con respuestas múltiples, obteniendo un valor de ,775 lo cual indica que el cuestionario de Bienestar Psicológico es confiable. Asimismo, la validez de contenido estuvo determinada mediante Juicio de Expertos, obteniendo la aprobación de los cinco expertos a quienes se les pidió la revisión de Pertinencia, Relevancia y Claridad de los instrumentos.

### **3.5 Procedimientos**

El desarrollo del estudio inició con la búsqueda de las variables; una vez seleccionadas, se tomó el tiempo necesario para recurrir a fuentes de información confiables, las cuales permitieron elaborar las bases teóricas para esta investigación.

Una vez completada esta primera parte del desarrollo del estudio, se buscaron las herramientas idóneas para lograr recabar la información necesaria que posteriormente servirían de sustento de la investigación. La administración de las encuestas se ejecutó mediante la plataforma Google Forms (<https://forms.gle/yqjWTJ2tcuVfqja88>) la cual estuvo bajo

la responsabilidad del investigador. Se adjunta modelo de los cuestionarios en los anexos.

La aplicación fue de manera voluntaria respetando la integridad de cada participante manteniendo el anonimato y la confidencialidad de los datos brindados. Dentro de la primera sección de los cuestionarios se informó a los participantes sobre los objetivos que tiene el estudio, así como el consentimiento informado y la posibilidad de interrumpir el desarrollo del cuestionario respetando el principio de autonomía de los participantes. Una vez dada la autorización cada participante procedió al desarrollo de los cuestionarios. Se adjunta modelo del consentimiento informado en los anexos.

Culminada la recolección de datos, se procedió a realizar el análisis estadístico de los resultados mediante el programa estadístico SPSS 22 para cumplir con los objetivos establecidos para el estudio. Finalmente, se desarrolló la discusión en compañía de las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El programa empleado para la elaboración de la Matriz de datos fue el programa Excel en su versión más reciente, que en una etapa posterior se trasladó al programa estadístico SPSS versión 26. La comprobación de fiabilidad se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach para los instrumentos que fueron aplicados a la población de estudio. Para los datos descriptivos se aplicó la estadística descriptiva mediante la determinación de frecuencias, asimismo, se elaboró la prueba de normalidad de Shapiro de Wilk, mientras que para determinar el vínculo entre las variables investigadas se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dado que la prueba es no paramétrica.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se rige bajo los parámetros establecidos por el “Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú” (2018) en el Capítulo III en los artículos del 22° al 27°, los cuales determinan que toda investigación debe ser realizada siguiendo la normatividad internacional y nacional que da los lineamientos sobre la investigación en seres humanos. Esto implica el contar con el consentimiento informado de cada participante en la investigación, haciendo prevalecer el respeto por la integridad de cada uno de los participantes.

Por otra parte, se siguen los lineamientos planteados por el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020), con la finalidad de cumplir con los requisitos establecidos y prevalecer la calidad de la investigación realizada estipulados en el Capítulo II “Principios generales” y el Capítulo II “Normas éticas para el desarrollo de la Investigación”. Al igual que los lineamientos presentados por el Código Nacional de Integración Científica (CONCYTEC, 2019) en el capítulo II “Integridad Científica”, el cual detalla los principios a seguir, así como el desarrollo de las actividades científicas dentro del ámbito nacional.

De acuerdo a la normativa internacional, se respetan las reglas de redacción y presentación de documentos de investigación elaborados por la American Psychological Association (APA) en las Normas APA séptima edición. Así como también se tomaron en cuenta los acuerdos estipulados en la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013) los cuales mencionan los lineamientos sobre los requisitos científicos y protocolos de investigación en los artículos 21 y 22, así como la privacidad y confidencialidad en el artículo 24 y el consentimiento informado en los artículos 25 al 32.

#### IV. Resultados

La muestra estuvo constituida por 115 trabajadores del ejército peruano con edades dentro del rango de 34 a 52 años, con una edad promedio de 38,30 años y una desviación estándar de 2,878 años.

En relación con el sexo de los trabajadores se tiene que la mayoría (95,7%) fueron hombres y solo un (4,3%) fueron mujeres.

Del total de la muestra, el 84,3% tiene un tiempo de trabajo en la organización mayor o igual a seis meses; mientras que el 15,7% un tiempo de permanencia menor a seis meses.

A continuación, se presentan las tablas obtenidas del procesamiento de datos mediante la estadística descriptiva e inferencial.

**Tabla 1**

*Distribución de niveles del Bienestar Psicológico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	5,2	5,2
	MEDIO	17	14,8	20,0
	ALTO	92	80,0	100,0
	Total	115	100,0	

En la tabla 1, se presenta que el mayor porcentaje de trabajadores (80%) cuenta con un nivel alto, el 14,78% cuenta con un nivel medio y finalmente el 5,22% cuenta con niveles bajos de bienestar psicológico. El análisis de frecuencias permite llegar a la conclusión que el nivel de bienestar psicológico en el personal del ejército peruano, 2021 se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 2***Distribución de niveles de las dimensiones del Bienestar Psicológico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Aceptación/Control	BAJO	7	6,1	6,1
	MEDIO	6	5,2	11,3
	ALTO	102	88,7	100,0
	Total	115	100,0	
Autonomía	BAJO	31	27,0	27,0
	MEDIO	29	25,2	52,2
	ALTO	55	47,8	100,0
	Total	115	100,0	
Vínculos	BAJO	9	7,8	7,8
	MEDIO	24	20,9	28,7
	ALTO	82	71,3	100,0
	Total	115	100,0	
Proyectos	BAJO	8	7,0	7,0
	MEDIO	9	7,8	14,8
	ALTO	98	85,2	100,0
	Total	115	100,0	

En la tabla 2, se observa que en la dimensión aceptación destaca el nivel alto (88,70%), el 6,09% niveles bajos y el 5,22% un nivel medio. En lo que respecta a la dimensión Autonomía predominan niveles altos en el 47,8%, el 26,96% evidencian niveles bajos y el 25,2% un nivel medio. Sobre la dimensión Vínculos destacan niveles altos (71,3%), el 20,9% evidencian niveles medios y el 7,8% niveles bajos. Finalmente, se observa que en lo que respecta a la dimensión Proyectos predomina el nivel alto (85,2%), el 7,8% presenta niveles medios y el 7,0% niveles bajos.

Del análisis de frecuencias, se llega a la conclusión que las dimensiones del bienestar psicológico evidencian niveles altos; mientras que, en la dimensión autonomía predominan los niveles medio y bajo.

**Tabla 3***Distribución de niveles del Compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	0,9	0,9
	REGULAR	30	26,1	27,0
	ALTO	84	73,0	100,0
	Total	115	100,0	

En la tabla 3, se observa que la mayoría de trabajadores, representado por el 73,04% presenta nivel alto, el 26,09% nivel regular y el 0,87% niveles bajos de compromiso organizacional. El análisis de frecuencias permite llegar a la conclusión que el nivel de compromiso organizacional en el personal del ejército peruano, 2021 se encuentra en un nivel alto.

**Tabla 4***Distribución de niveles de las dimensiones del Compromiso Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Compromiso Afectivo	BAJO	13	11,3	11,3
	REGULAR	84	73,0	84,3
	ALTO	18	15,7	100,0
	Total	115	100,0	
Compromiso Normativo	BAJO	18	15,7	15,7
	REGULAR	67	58,3	73,9
	ALTO	30	26,1	100,0
	Total	115	100,0	
Compromiso de continuidad	BAJO	5	4,3	4,3
	REGULAR	41	35,7	40,0
	ALTO	69	60,0	100,0
	Total	115	100,0	

En la tabla 4, se observa que en la dimensión compromiso afectivo el nivel regular se presenta en un 73,0%, el 15,7% presentan niveles altos y el 11,3% niveles bajos. Se observa también que en la dimensión compromiso normativo sobresale el nivel regular (58,3%), el 26,1% presentan nivel alto y el 15,7% niveles bajos. Finalmente, se observa que

en la dimensión compromiso de continuidad resalta el nivel alto (60,0%), el 35,7% presentan nivel regular y el 4,3% nivel bajo.

Del análisis de frecuencias, se llega a la conclusión que en el compromiso afectivo y normativo se evidencian niveles regulares de compromiso organizacional; mientras que, en el compromiso de continuidad es predominante el nivel alto de compromiso.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	,288	115	,000	,582	115	,000
Compromiso organizacional	,454	115	,000	,576	115	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5 se evidencia que el valor de sig. es 0,000 menor a 0,05 en ambas variables. Por tanto, los datos no son normales. De esta forma se hace uso del estadístico R-Spearman.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	,301**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	115

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

La tabla 6 presenta los resultados de la correlación de las variables; apreciando un coeficiente de correlación de 0,301, lo cual se puede interpretar como una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,001, interpretado como una relación estadísticamente significativa. Con estos valores, se acepta la hipótesis alterna, llegando a

la conclusión que se presenta un vínculo significativo y positivo entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Aceptación/ control	Coefficiente de correlación	,228**
		Sig. (bilateral)	,014
		N	115
	Autonomía	Coefficiente de correlación	,275**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	115
	Vínculos	Coefficiente de correlación	,273**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	115
	Proyectos	Coefficiente de correlación	,220**
		Sig. (bilateral)	,018
		N	115

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

En la tabla 7, se presentan los resultados de la correlación entre las dimensiones del bienestar psicológico y el compromiso organizacional; en primer lugar, se encuentra la dimensión Aceptación/Control con un coeficiente de correlación de 0,228, lo cual se puede interpretar como una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,014, interpretado como una relación estadísticamente significativa. Con estos valores, se acepta la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que se presenta un vínculo significativo y positivo entre la aceptación/control y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

En segundo lugar, se encuentra un coeficiente de correlación de 0,275 entre la autonomía y el compromiso organizacional, lo cual se puede

interpretar como una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,003, interpretado como una relación estadísticamente significativa. Con estos valores, se acepta la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que se presenta un vínculo significativo y positivo entre la autonomía y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

En tercer lugar, se presenta un coeficiente de correlación de 0,273 entre los vínculos y el compromiso organizacional, lo cual se puede interpretar como una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,003, interpretado como una relación estadísticamente significativa. Con estos valores, se acepta la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que se presenta un vínculo significativo y positivo entre los vínculos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

Finalmente, se aprecia un coeficiente de correlación de 0,220 entre los proyectos y el compromiso organizacional, lo cual se puede interpretar como una correlación positiva y baja. Asimismo, el valor de significancia es 0,018, interpretado como una relación estadísticamente significativa. Con estos valores, se acepta la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que se presenta un vínculo significativo y positivo entre los proyectos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.

## V. Discusión

El objetivo de la presente investigación estuvo enfocado en analizar el vínculo entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores del ejército peruano, siendo este un tema de suma importancia en el ámbito organizacional debido a las condiciones sanitarias que se presentan actualmente en todo el mundo, de manera específica en el Perú. Por tanto, se buscó retribuir positivamente en el desarrollo organizacional de organizaciones tan importantes como lo es el Ejército Peruano. El bienestar psicológico es un componente esencial en todo ámbito de vida del ser humano, por lo cual al encontrarse bien psicológicamente las tareas que serán realizadas por un trabajador será más eficiente.

Los resultados obtenidos indicaron que el bienestar psicológico se encuentra en un nivel alto puesto que el personal cuenta con las herramientas indispensables para encontrar un equilibrio psicológico, estando rodeado de un ambiente agradable que favorece su bienestar, mientras que, en la dimensión autonomía predominan el nivel medio y bajo, lo cual conlleva a precisar que se verifica el aporte de Ryff (1989), sosteniendo que al tener un adecuado bienestar las personas se encuentran conformes con el resultado del empleo de sus recursos personales en diversas etapas de su vida.

También se rescata que el compromiso afectivo y normativo evidencian niveles regulares de compromiso organizacional; mientras que, en el compromiso de continuidad es predominante el nivel alto de compromiso, siendo estos componentes esenciales en una organización para tener resultados óptimos de acuerdo a los objetivos que se tienen para lo cual Meyer y Allen (1997) mencionan que este depende de las experiencias que tiene el trabajador dentro de su entorno laboral.

Es preciso indicar que entre las variables estudiadas se encontró una correlación positiva, baja y significativa ( $r = 0,301$ ;  $p = 0,001$ ), lo cual permite 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. Este resultado se puede contrastar con el obtenido por Pérez (2017) quien obtuvo un valor de correlación significativa equivalente a 0,237 en docentes de la ciudad de Lima. Manteniendo concordancia igualmente con los resultados obtenidos por Fonseca y Cruz (2019), encontrando una relación entre las variables con un valor  $\chi^2=21.16$  que se interpreta como una relación recíproca y positiva al tener una significancia de  $p=0.172$ .

De manera específica se buscó el análisis del vínculo de las dimensiones del bienestar psicológico con el compromiso organizacional, por lo que se partió inicialmente formulando hipótesis específicas, teniendo en primer lugar que existe un vínculo altamente significativo entre la aceptación/control y el compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021, obteniendo que existe una correlación positiva, baja y significativa ( $r = 0,228$ ;  $p = 0,014$ ), por lo cual se aceptó la hipótesis alterna formulada para el estudio.

Como segunda hipótesis específica se planteó que existe un vínculo altamente significativo entre la autonomía y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, obteniendo que existe una correlación positiva, baja y significativa ( $r = 0,275$ ;  $p = 0,003$ ), por lo cual se aceptó la hipótesis alterna formulada para el estudio.

Como tercera hipótesis específica se planteó que existe un vínculo altamente significativo entre los vínculos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, obteniendo que existe una correlación positiva, baja y significativa ( $r = 0,273$ ;  $p = 0,003$ ), por lo cual se aceptó la hipótesis alterna formulada para el estudio.

Como cuarta hipótesis específica se planteó que existe un vínculo altamente significativo entre los proyectos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, obteniendo que existe una

correlación positiva, baja y significativa ( $r = 0,220$ ;  $p = 0,018$ ), por lo cual se aceptó la hipótesis alterna formulada para el estudio.

Con estos datos obtenidos, se pueden realizar comparaciones con estudios realizados previamente por otros investigadores, como es el caso de Mañas et al. (2014), quien encontró que entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico se presentó una correlación baja y significativa ( $r = .311$ ,  $p = .01$ ), siendo resultados distintos a los hallados en la presente investigación, lo cual puede indicar una diferencia del valor que se le asigna al compromiso y el bienestar en el rubro administrativo en otros países y la importancia que se le otorga en el territorio nacional.

Comparado a García (2018), se encontraron resultados equivalentes, pues el valor de correlación determinado en su estudio fue de 0,426, mientras que en la presente investigación se determinó un valor de correlación de 0,301; en ambos casos se consideró que existe una correlación significativa y positiva. En la misma línea, se encuentra un componente importante estudiado por Estrada y Gallegos (2020), siendo la satisfacción parte fundamental en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector educativo ( $r = 0,539$ ), manifestando que a mayores niveles de satisfacción el compromiso será mayor, siendo este equivalente a los resultados de la presente investigación al determinar que, al igual que la satisfacción, si se presentan niveles altos de bienestar el compromiso será mayor.

En relación a otros estudios como el de Estrada y Mamani (2018) quienes encontraron una correlación fuerte, directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño (0,724); Veliz et al. (2018) determinando una relación positiva entre los niveles de realización personal y el bienestar psicológico ( $r = 0.53$ ,  $p < 0.01$ ) y Calderón et al. (2015) estableciendo que existe una correlación significativa y favorable entre la Socialización y el Compromiso Organizacional (,436), no se encuentra una relación directa ya que se trabajan con diferentes variables que también son importantes dentro del ámbito organizacional. Por tal motivo, se torna

importante la profundización de estudios relacionados al bienestar psicológico dentro de las empresas, pues este componente es fundamental en el desarrollo de las mismas, otorgando beneficios considerables como mejores niveles de productividad, mayor satisfacción, mayor compromiso por parte de los trabajadores que se ve reflejado en los resultados de los estudios mencionados anteriormente.

Con lo planteado, se puede mencionar una vez más que el bienestar psicológico y el compromiso organizacional comprenden un eje funcional esencial en toda organización, al mantener una relación significativa dependen uno del otro para obtener los resultados esperados en una organización, por lo que el planteamiento de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso organizacional y sus componentes se encuentra validado en la presente investigación. Asimismo, en palabras de Chiavenato (1992), se puede rescatar la importancia del componente psicológico del compromiso organizacional que es el factor afectivo, vinculado en la teoría de Ryff (1989) sobre el bienestar psicológico, que se puede encontrar evidenciado en su dimensión aceptación/control.

Finalmente, se puede recalcar la importancia que toman todos los elementos que conforman una organización en la actualidad más allá de la coyuntura que se atraviesa como consecuencia del COVID-19, por ello es importante hacer hincapié en el estudio del entorno organizacional desde la perspectiva psicológica, partiendo de lo más importante que es el bienestar de cada persona. En un contexto más amplio, la importancia de realizar estudios en grupos con mayores participantes o con características diferentes permitirá tener un conocimiento más amplio y generalizado sobre la importancia que tienen el bienestar psicológico y el compromiso organizacional dentro de una empresa.

## **VI. Conclusiones**

PRIMERA: Se concluye que se presenta un vínculo significativo y positivo entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, respaldado por un valor  $r$  de 0,301; interpretado como una relación positiva y baja.

SEGUNDA: Se concluye que se presenta un vínculo significativo y positivo entre la Aceptación/control y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, respaldado por un valor  $r$  de 0,228, interpretado como una relación positiva y baja.

TERCERA: Se concluye que se presenta un vínculo significativo y positivo entre la Autonomía y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, respaldado por un valor  $r$  de 0,275; interpretado como una relación positiva y baja.

CUARTA: Se concluye que se presenta un vínculo significativo y positivo entre los Vínculos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, respaldado por un valor  $r$  de 0,273; interpretado como una relación positiva y baja.

QUINTA: Se concluye que se presenta un vínculo significativo y positivo entre los Proyectos y el compromiso organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021, respaldado por un valor  $r$  de 0,220; interpretado como una relación positiva y baja.

## VII. Recomendaciones

PRIMERA: Elaborar estudios relacionados al bienestar psicológico y el compromiso organizacional en poblaciones que cuenten con un mayor número de integrantes con el objetivo de contar con resultados más precisos que permitan realizar una generalización del conocimiento. Asimismo, realizar estudios en poblaciones como la policía, bomberos, seguridad municipal, fuerza naval, fuerza aérea, entre otras instituciones que brindan apoyo directo a la sociedad y que son la primera línea de acción en situaciones de emergencia junto al personal de salud.

SEGUNDA: Se recomienda realizar un monitoreo constante de la situación de los trabajadores, velando por su bienestar integral y fortaleciendo aquellas características o puntos débiles de la organización para obtener un ambiente adecuado y fomentar la salud mental de todo el personal.

TERCERA: Se recomienda asignar funciones de manera equitativa e individual dentro del ejército peruano para fomentar el crecimiento personal de cada trabajador, así como darle la facultad de ser autónomo en el desarrollo de sus actividades,

CUARTA: Fortalecer la teoría existente sobre el bienestar psicológico dentro del ámbito organizacional, debido al poco seguimiento que se le ha brindado durante los últimos cinco años, siendo enfocado mayormente a temas relacionados a la violencia o variables académicas.

QUINTA: Mantener una actualización constante del concepto del bienestar psicológico y el compromiso organizacional dentro del ámbito organizacional dado que, a comparación de años atrás, elementos como la tecnología y los avances en la industrialización se actualizan de manera constante y generan un impacto significativo dentro de las empresas.

## Referencias

- Asociación Médica Mundial (2013) Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.
- Burgos, A. L. V., Paris, A. P. D., Salcedo, A. G. S., & Arriagada, A. A. (2018). *Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile*. *Acta Universitaria*, 28(3), 56–64. <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). *Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos*. *Psicogente*, 18(34), 267–277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Cano García, F. J., Rodríguez Franco, L., & García Martínez, J. (2017). *Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento*; Spanish version of the Coping Strategies Inventory.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Casullo, M., & Castro Solano, A. (2000). *Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos*. *Revista De Psicología*, 18(1), 35-68. <https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018) *Código de Ética y Deontología*.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019) *Código Nacional de la Integridad Científica*.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Dingeta, M. G. (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teacher Educators: The Case of Arbaminch College of Teacher Education (AMCTE)*. Addis Adaba.
- Estrada Araoz, Edwin Gustavo & Gallegos Ramos, Néstor Antonio. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Estrada, Edwin & Mamani, Helen. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fonseca Herrera, J. M., & Cruz Torres, C. E. (2019). *Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización*. *Revista CES Psicología*, 12(2), 126–140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- García Delgado, J. L. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*.
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes universitarios*, 11(2). <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hellriegel, D., Slocum, J., Woodman R. (1999) *Comportamiento Organizacional*. International Thomson Editores. México

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education 978-1-4562-6096-5,714 p.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Newbury Park: Sage.
- López, Pedro Luis. (2004). *Población, Muestra y Muestreo*. Punto Cero, 09(08), 69-74.
- López Armes, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista venezolana de gerencia*, 26(95), 656-668.
- Mañas Rodríguez, M. Á., Salvador, C., Boada i Grau, J., González, E., & Agulló Tomás, E. (2014). *La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. *Psicothema*, 19(3), 395 – 400.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization*. *Journal of applied psychology*.
- Meyer, P., & Allen, P. (1991). *Three components, conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 98
- Organización Mundial de la Salud. (2019) *Salud Mental*. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>

- Pérez Gamarra, D. V. V. (2017). *“Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.”*
- Pineda, Beatriz; De Alvarado, Eva Luz; De Canales, Francisca (1994) *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*. Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Porter y Lawler (1965). *“Properties of organization structure un relation to job attitudes and job behavior”*. Psychological Bulletin, 64, 23-51.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (Primera edición). Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Treceava edición ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez Arainaga, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Ryff, C. & Keyes. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. Doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- Salotti, P. (2006). Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires. Tesis para optar la licenciatura en Psicología, Universidad de Belgrano, Buenos Aires.

Sánchez Torres, Fernando (2000). *Ética e Investigación Biomédica*. *Nómadas* (Col), (13),199-208

Sanchez Carlessi,H. y Reyes,C. (2015). *Diseño y metodología de la Investigación Científica* (5a ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.

Seligman, Martin E. P. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Veenhoven, R. (1991). *El estudio de la satisfacción con la vida*. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.

Vielma, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49) 265-275.

**Anexos:**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>Título: Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021</b> <b>Autor: Ccayo Palacios, Juan Alberto</b>								
Formulación del Problema	Objetivos de Investigación	Formulación de Hipótesis	Variables e Indicadores					
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es el vínculo entre el Bienestar psicológico y Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021?	<b>Objetivo General:</b> Analizar el vínculo entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021.  <b>Objetivos Específicos:</b> Describir el nivel de bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021  Analizar el vínculo entre aceptación/control y compromiso	<b>Hipótesis General:</b> Existe un vínculo altamente significativo entre el Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021  <b>Hipótesis Específicas:</b> Existe un vínculo altamente significativo entre la Aceptación/Control y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021	<b>Variable 1: Bienestar Psicológico</b>				<b>Escales:</b> Ordinal  <b>Valores:</b> De Acuerdo = 3 Ni acuerdo ni en Desacuerdo = 2 En desacuerdo = 1  Bajo: de 17 a 32.  Medio: de 33 a 36.  Alto: de 37 a más.	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos		
			Aceptación/Control	Aceptación de errores. Comisión de equivocaciones. Encaramiento de Problemas.	2; 11 y 13			
			Autonomía	Expresar pensamientos con libertad. Ser un poco influenciado. Tomar decisiones con Seguridad.	4; 9 y 12			
			Vínculos Sociales	Caer bien a las personas. Contar con la ayuda de las personas. Llevarse bien con los demás.	5; 7 y 8			
			Proyectos	Sé lo que quiero para mi vida. Preocupación por el futuro. Capacidad para lograr metas. Tener proyecto.	1; 3; 6 y 10			
<b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b>								

			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
<p>organizacional en personal del ejército peruano, 2021</p> <p>Analizar el vínculo entre autonomía y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021</p> <p>Analizar el vínculo entre vínculos sociales y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021</p> <p>Analizar el vínculo entre proyectos y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021.</p>	<p>Existe un vínculo altamente significativo entre la Autonomía y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021</p> <p>Existe un vínculo altamente significativo entre los Vínculos Sociales y el Compromiso en personal del Ejército Peruano, 2021</p> <p>Existe un vínculo altamente significativo entre los Proyectos y el Compromiso Organizacional en personal del Ejército Peruano, 2021.</p>	Compromiso Afectivo	Orientación Afectiva. Identificación. Organización.	1; 2; 3; 4; 5 y 6	<p><b>Escala:</b></p> <p>Ordinal</p> <p><b>Medición:</b></p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> <p>Moderadamente en desacuerdo = 2</p> <p>Débilmente en desacuerdo = 3</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4</p> <p>Débilmente de acuerdo = 5</p> <p>Moderadamente de acuerdo = 6</p> <p>Totalmente de acuerdo = 7</p>	<p>Puntaje Alto: de 1 a 42</p> <p>Puntaje Promedio: de 43 a 84</p> <p>Puntaje bajo: de 85 a 126</p>	
		Compromiso de Continuidad	Necesidad. Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización. Inversión.	7; 8; 9; 10; 11 y 12			
		Compromiso Normativo	Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertener.	13; 14; 15; 16; 17 y 18			

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	El Bienestar Psicológico es entendido como el tener un nivel adecuado de satisfacción con la propia vida como consecuencia de todos los aprendizajes adquiridos en el transcurso de la vida que, en este caso, son satisfactorias y generan una actitud positiva (Casullo, 2006)	La variable bienestar psicológico será medida a través del instrumento Escala de Bienestar Psicológico – BIEPS – A. Está compuesto por 4 dimensiones y 13 ítems. Tiene una escala de respuesta: De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo y En desacuerdo.	Aceptación/ Control	Aceptación de Errores. Comisión de Equivocaciones. Afrontamiento de Problemas.	<b>Escala:</b> Ordinal  <b>Valores:</b>  De acuerdo = 3  Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2  En desacuerdo =1
			Autonomía	Expresión libre de pensamientos. Ser un poco influenciable. Seguridad en la toma de decisiones.	
			Vínculos	Caer bien a las personas. Contar con la ayuda de las personas. Llevarse bien con los demás.	
			Proyectos	Sé lo que quiero para mi vida. Preocupación por el futuro. Capacidad de lograr metas. Tener proyectos.	
Compromiso Organizacional	El Compromiso Organizacional se describe como el nivel de identificación y colaboración que posee cada trabajador dentro de una organización (Meyer y Allen, 1991).	La variable compromiso organizacional será medida mediante el cuestionario de Compromiso Organizacional. Está compuesto de 3 dimensiones. Tiene una escala de respuesta: Totalmente en desacuerdo, Moderadamente en desacuerdo, Débilmente en	Compromiso Afectivo	Orientación Afectiva. Identificación. Organización.	<b>Escala:</b> Ordinal  <b>Medición:</b>  Totalmente en desacuerdo = 1
			Compromiso Normativo	Necesidad. Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización. Inversión.	

		<p>desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Débilmente de acuerdo, Moderadamente de acuerdo y Totalmente de acuerdo</p>	<p>Compromiso de Continuidad</p>	<p>Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertener.</p>	<p>Moderadamente en desacuerdo = 2</p> <p>Débilmente en desacuerdo = 3</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4</p> <p>Débilmente de acuerdo = 5</p> <p>Moderadamente de acuerdo = 6</p> <p>Totalmente de acuerdo = 7</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

##### Casullo (2002) Adaptado por Domínguez (2014)

A continuación, encontrará una serie de expresiones que hacen referencia al bienestar psicológico. Lea cada frase y conteste según su percepción, marcando la opción que mejor le represente de acuerdo a la siguiente escala. Agradezco su disposición. No olvide responder cada enunciado.

N	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Meyer y Allen (1991) Adaptado por Figueroa (2016)

A continuación, encontrará una serie de expresiones que hacen referencia a su Compromiso Organizacional en la empresa/institución que labora. Lea cada frase y conteste según su percepción, marcando la opción que mejor le represente de acuerdo a la siguiente escala:

- 7 = Totalmente de acuerdo  
6 = De acuerdo  
5 = Levemente de acuerdo  
4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
3 = Levemente en desacuerdo  
2 = En Desacuerdo  
1 = Totalmente en desacuerdo

Agradezco su disposición. No olvide responder todos los enunciados.

1	La organización valora mi contribución a su mejoramiento.	1	2	3	4	5	6	7
2	Si la organización pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme, lo haría.	1	2	3	4	5	6	7
3	La organización falla en apreciar cualquier esfuerzo adicional de mi parte.	1	2	3	4	5	6	7
4	La organización considera mis objetivos y valores.	1	2	3	4	5	6	7
5	La organización ignoraría cualquier queja mía.	1	2	3	4	5	6	7
6	La organización desatiende mis intereses, cuando toma decisiones que me afectan.	1	2	3	4	5	6	7
7	La ayuda de la organización está disponible cuando tengo un problema.	1	2	3	4	5	6	7
8	La organización realmente se ocupa de mi bienestar.	1	2	3	4	5	6	7
9	La organización está dispuesta a esforzarse para ayudarme a ejecutar mi trabajo lo mejor que pueda.	1	2	3	4	5	6	7
10	Aunque yo hiciese el mejor trabajo posible, la organización no lo notaría.	1	2	3	4	5	6	7
11	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.	1	2	3	4	5	6	7
12	La organización se interesa por mi satisfacción general en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Si le dieran oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.	1	2	3	4	5	6	7
14	La organización muestra muy poca preocupación por mí.	1	2	3	4	5	6	7
15	La organización se interesa por mis opiniones.	1	2	3	4	5	6	7
16	La organización se enorgullece por mis logros en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	La organización procura hacer mi trabajo tan interesante como sea posible.	1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 4: Carta de presentación



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 9 de febrero de 2021

CARTA INV.N°1455 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
**Ricardo Bustamante Zúñiga**  
Comandante General  
Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. Ccayo Palacios, Juan Alberto con DNI N° 70692048 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002587164 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DEL EJERCITO PERUANO, 2020” .Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

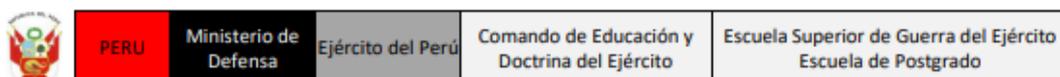
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 5: Carta de aceptación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**Chorrillos, 07 de marzo del 2021**

### Oficio N° 062/DGI/ESGE-EPG

Señora: Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima –  
Campus Lima Norte Universidad César Vallejo.

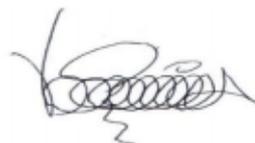
Asunto: Comunica fecha y hora para sustentación y defensa de Tesis de  
Grado.

Ref: CARTA INV.N°1455 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN, del 09 febrero  
2021.

Tengo el honor de dirigirme a usted, en representación del Señor General de Brigada Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú – Escuela de Posgrado, para saludarla atentamente y a la vez comunicarle que, habiendo cumplido con los requisitos de esta casa de estudios, el Sr. Ccayo Palacios, Juan Alberto con DNI N° 70692048 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002587164, ha sido autorizado para la administración del instrumento de recolección de datos (encuesta) de su Tesis de Grado titulada: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DEL EJERCITO PERUANO, 2020"**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Universitaria N° 30220.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Dios guarde a Ud.



---

**Miguel Ángel VALENCIA BEDOYA**  
Crí. del Ejército  
Sub Director de la ESGE-EPG

## Anexo 6: Autorización de uso de instrumentos

### Escala de Bienestar Psicológico: Acceso libre



Psychologia. Avances de la disciplina  
ISSN: 1900-2386  
psychologia@usbbog.edu.co  
Universidad de San Buenaventura  
Colombia

Dominguez Lara, Sergio Alexis  
Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales  
Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 23-31  
Universidad de San Buenaventura  
Bogotá, Colombia

Disponble en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231283003>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen



JUAN ALBERTO CCAYO PALACIOS <juccayop@ucwirtual.edu.pe>

---

### Authorization to use your test "Organizational Commitment Test"

2 mensajes

---

JUAN ALBERTO CCAYO PALACIOS <juccayop@ucwirtual.edu.pe>

30 de noviembre de 2020, 19:20

Para: meyer@uwo.ca

Good afternoon.

My name is Juan Ccayo, a student of Psychology.

I'm writing to congratulate you for your excellent work on Psychological well being and great contribution to psychology.

I would like to ask your authorization to use your "Organizational Commitment Test" on my thesis project and compare results with the peruvian reality.

I promise to quote your proof in my thesis project.

I look forward to your authorization to use your test.

I would appreciate it if you could answer me as soon as possible.

Sincerely, Juan Ccayo.



Libre de virus. [www.avast.com](http://www.avast.com)

---

John Peter Meyer <meyer@uwo.ca>

1 de diciembre de 2020, 6:10

Para: JUAN ALBERTO CCAYO PALACIOS <juccayop@ucwirtual.edu.pe>

Dear Juan,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,  
John Meyer

## **Anexo 7:** Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### **Confiabilidad de los cuestionarios**

En el presente estudio se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que sus escalas de respuestas son politómicas.

### **Bienestar Psicológico**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	13

### **Compromiso Organizacional**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	18

Los valores de dichos coeficientes permiten determinar que los instrumentos son confiables.

## Anexo 8: Consentimiento informado

Enlace: <https://forms.gle/zYSf7W4orudHN5kS9>



# INVESTIGACIÓN SOBRE "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

## CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Estimado(a) participante:

Usted ha sido invitado/a a participar en la siguiente investigación denominada "Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional" a cargo del estudiante Juan A. Ccayo P. asesorado por el Dr. Juan Caller Luna con la finalidad de obtener la Licenciatura en Psicología. Esta investigación busca determinar la relación que existe entre las variables de Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional dentro de su organización.

La participación de este estudio es voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. En caso de acceder a participar en este estudio, cuenta con dos breves cuestionarios de respuesta múltiple. Las respuestas brindadas son de carácter anónimo. La información que se recolecta será empleada única y objetivamente para la investigación en cuestión.

Su participación consistirá en:

- Completar con los datos generales.
- Responder a las preguntas sinceramente.
- Responder las preguntas en el menor tiempo posible.
- Enviar el formulario al finalizar.

## Anexo 9: Validez de instrumento mediante Juicio de Expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aceptación/Control	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X		X		X		
	11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	X		X		X		
	13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	X		X		X		
Autonomía	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	X		X		X		
	9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.	X		X		X		
	12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	X		X		X		
Vínculos	5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X		X		X		
	7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	X		X		X		
	8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	X		X		X		
Proyectos	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X		X		X		
	3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X		X		X		
	6. Siento que podré lograr las metas que me propongo.	X		X		X		
	10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  [X]

Aplicable después de corregir  [ ]

No Aplicable  [ ]

Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:

VARGAS REYES LUISA ELIZABETH

DNI: 21438743

Especialidad del validador: Licenciada en Psicología

Firma del Experto Informante

Ica 11 de febrero del 2021

- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado
  - <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Activo	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
	2. En realidad, siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.	X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.	X		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.	X		X		X		
	5. No me siento como parte de la familia en esta institución.	X		X		X		
	6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	7. Permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considero dejar esta institución.	X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, yo podría considerar	X		X		X		

	trabajar en otro lugar.					
Compromiso de Continuidad	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X
	14. Incluso si recibiera beneficios yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.	X		X		X
	15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.	X		X		X
	16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X
	17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X
	18. Siento que le debo mucho a esta institución.	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:  
VARGAS REYES LUISA ELIZABETH  
DNI: 21438743

Especialidad del validador: Licenciada en Psicología

*Luisa Vargas*  
Firma del Experto Informante

10a 11 de febrero de 2021

- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado
  - <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aceptación/Control	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	✓		✓		✓		
	11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	✓		✓		✓		
	13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	✓		✓		✓		
Autonomía	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	✓		✓		✓		Se podría usar término: "mayor problema" en "sin temor, sin dificultad"
	9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.	✓		✓		✓		hago lo que quiero? que no suene a "incumplir reglas"
	12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	✓		✓		✓		
Vínculos	5. Generalmente le caigo bien a la gente.	✓		✓		✓		completista, por ejemplo "y me integro"
	7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	✓		✓		✓		
	8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	✓		✓		✓		
Proyectos	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	✓		✓		✓		Sé lo que quiero hacer con mi vida. -> Omitir el "creo".
	3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	✓		✓		✓		
	6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	✓		✓		✓		
	10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Suficiencia
**Opinión de aplicabilidad:**

 Aplicable 

 Aplicable después de corregir 

 No Aplicable 
**Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:**
Anicama Escate Patriua Roxana
**DNI:** 45137496
**Especialidad del validador:** Lic. Psic. Formación Terapias Cognitivas Conductuales
**Firma del Experto Informante**
Lic. Patricia R. Anicama Escate
10 de Febrero del 2021

**PSICÓLOGA**

C.P.S.P. N° 22796



<sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo  
 Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Afectivo	1. Me sentía muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
	2. En realidad, siento problemas si los problemas de esta institución fueran los míos.	✓		✓		✓		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.	✓		✓		✓		Argumento en puntos "Tengo un fuerte sentido de pertenencia..."
	4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.	✓		✓		✓		"He identificado 4 aspectos... Porque no responde solo a la 3. Reformulo."
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución.	✓		✓		✓		
	6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
Compromiso Normativo	7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	✓		✓		✓		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.	✓		✓		✓		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.	✓		✓		✓		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considero dejar esta institución.	✓		✓		✓		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, yo podría considerar	✓		✓		✓		



trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles	✓		✓				Redunda con la ptes 10 y 11
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	✓		✓				
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.	✓		✓				
15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.	✓		✓				
16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓				
17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓				
18. Siento que le debo mucho a esta institución.	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficientes*  
 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir  No Aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:  
*Anítema Escote Pattiux Roxana*  
 DNI: *45137496*  
 Especialidad del validador: *Abg. P. con Formación en Trabajo Organizacional*  
 Firma del Experto Informante  
*Lic. Patricia Anticoma Escote*  
 SICOLOGA  
 C.P. N° 22796  
 ..10 de *Febrero* del 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo  
 Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aceptación/Control	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
Autonomía	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
Vínculos	5. Generalmente le caigo bien a la gente.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
Proyectos	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
	10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ **X** ]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:

TENORIO AGUADO LUIS ENRIQUE

DNI: 21479

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico y Educativo



.....  
Firma del Experto Informante

- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIÓN	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Afectivo	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
	2. En realidad, siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.	X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.	X		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.	X		X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución.	X		X		X		
	6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considero dejar esta institución.	X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta	X		X		X		

DIMENSIÓN	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso de Continuidad	institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar.			X		X		
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.			X		X		
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.			X		X		
	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.			X		X		
	15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.			X		X		
	16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.			X		X		
	17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido obligación con las personas que trabajan conmigo.			X		X		
	18. Siento que le debo mucho a esta institución.			X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:**

TENORIO AGUADO LUIS ENRIQUE

DNI: 21479

**Especialidad del validador: Psicólogo Clínico y Educativo**
**Firma del Experto Informante**

10. de febrero del 2021


 LUIS TENORIO AGUADO  
 PSICÓLOGO  
 C.V.P. 1149

- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aceptación/Control	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X		X		X		
	11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	X		X		X		
	13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	X		X		X		
Autonomía	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	X		X		X		
	9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.	X		X		X		
	12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	X		X		X		
Vínculos	5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X		X		X		
	7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	X		X		X		
	8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	X		X		X		
Proyectos	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X		X		X		
	3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X		X		X		
	6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	X		X		X		
	10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA**
**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No Aplicable [ ]

**Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:**

FENIA MAITEE PALACIOS GUILLEN

DNI: ...22196025.....

**Especialidad del validador: PS. EDUCATIVA**


- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto técnico formulado
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Afectivo	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
	2. En realidad, siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.	X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.	X		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.	X		X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución.	X		X		X		
	6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
Compromiso Normativo	7. Por ahora, permanezco en esta institución reflejo tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considera dejar esta institución.	X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta	X		X		X		

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso de Continuidad	institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
	15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.	X		X		X		
	16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
	17. No dejara mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
	18. Siento que le debo mucho a esta institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....SI EXISTE SUFICIENCIA.....

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       No Aplicable [ ]

 Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:  
 ...FENIA MAITEE PALACIOS GFUILLEN

DNI: ...22196025....

Especialidad del validador: ...Ps. EDUCATIVO.



Firma del Experto Informante

- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto técnico formulado
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aceptación/Control	2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	X		X		X		
	11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.	X		X		X		
	13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.	X		X		X		
Autonomía	4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	X		X		X		
	9. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.	X		X		X		
	12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	X		X		X		
Vínculos	5. Generalmente le caigo bien a la gente.	X		X		X		
	7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.	X		X		X		
	8. Creo que en general me llevo bien con la gente.	X		X		X		
Proyectos	1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	X		X		X		
	3. Me importa pensar qué haré en el futuro.	X		X		X		
	6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.	X		X		X		
	10. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No Aplicable [  ]

**Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:**

Franco ~~Jimenez, Rulman Andrei~~

DNI: 74935987

Especialidad del validador: Psicólogo clínico / Investigador

.....  
Firma del Experto Informante

... 13 de ..... Febrero..... del 2021



- <sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo  
 Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Activo	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	X		X		X		
	2. En realidad, siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.	X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.	X		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.	X		X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución.	X		X		X		
	6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	7. Por ahora, permanezco en esta institución tanto por necesidad como por deseo.	X		X		X		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considera dejar esta institución.	X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, yo	X		X		X		



Compromiso de Continuidad									
	podría considerar trabajar en otro lugar.	X							
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X					
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X					
	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.	X		X					
	15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.	X		X					
	16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.	X		X					
	17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X					
	18. Siento que le debo mucho a esta institución.	X		X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [ ] No Aplicable [ X ]

Aplicable [ X ]

Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:

Franco Jimenez, Rujman Andral

DNI: 74935987

Especialidad del validador: Psicólogo clínico / Investigador

*Franco Jimenez*

Firma del Experto Informante

...13... de ...Febrero... del 2021

<sup>1</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

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