



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Compromiso organizacional y bienestar psicológico en el personal
administrativo de una municipalidad, Lima - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Gonzales Tello, Solange Valeri (orcid.org/0000-0001-6648-6670)

ASESOR:

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

CO-ASESORA:

Dra. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario (orcid.org/0000-0002-6008-6892)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a nuestro Dios, mis queridos abuelos, padres, hermano y apreciados tíos que siempre me brindaron su apoyo incondicional quienes fueron testigos de mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

A la Universidad por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente, a cada uno de mis docentes que me brindaron sus enseñanzas en cada momento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de fiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 2	Frecuencia y porcentajes de la variable bienestar psicológico	22
Tabla 3	Frecuencia y porcentajes de la dimensión aceptación/control	23
Tabla 4	Frecuencia y porcentajes de la dimensión autonomía	23
Tabla 5	Frecuencia y porcentajes de la dimensión vínculos	24
Tabla 6	Frecuencia y porcentajes de la dimensión proyectos	25
Tabla 7	Frecuencia y porcentajes de la variable compromiso organizacional	26
Tabla 8	Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo	27
Tabla 9	Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuación	28
Tabla 10	Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso normativo	29
Tabla 11	Correlación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico	30
Tabla 12	Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión aceptación	31
Tabla 13	Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía	32
Tabla 14	Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión vínculos	33
Tabla 15	Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos	

Índice de figuras

Figura 1	Porcentajes de la variable bienestar psicológico	22
Figura 2	Porcentajes de la dimensión aceptación/control	23
Figura 3	Porcentajes de la dimensión autonomía	24
Figura 4	Porcentajes de la dimensión vínculos	25
Figura 5	Porcentajes de la dimensión proyectos	26
Figura 6	Porcentajes de la variable compromiso organizacional	27
Figura 7	Porcentajes de la dimensión compromiso afectivo	28
Figura 8	Porcentajes de la dimensión compromiso de continuación	29
Figura 9	Porcentajes de la dimensión compromiso normativo	30

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que se da entre el el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022 para lo cual el estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. En cuanto al trabajo de campo se empleó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionario uno para medir el bienestar psicológico conformado por 13 ítems y para medir el compromiso organizacional estuvo conformado por 21 ítems; los instrumentos pasaron por un proceso de validación mediante juicio de expertos y también por un proceso de confiabilidad para lo cual se aplicó una prueba piloto y mediante el estadístico del Alpha de Cronbach se determinó que el instrumento es confiable; posteriormente el instrumento fue aplicado a toda la muestra que estuvo conformada por 144 trabajadores administrativos.

Los resultados muestran que al existir un coeficiente de correlación $r = 0,514$ y tenerse que el valor de $sig = 0,000$ el cual es menor a $0,05$ lo que permitió aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Palabras clave: Bienestar psicológico, compromiso organizacional, administrativos

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational commitment and psychological well-being in the administrative staff of a municipality, Lima, 2022, for which the quantitative approach study, with a non-experimental design. As for the field work, the survey was used as a technique and as an instrument two questionnaires, one to measure psychological well-being made up of 13 items and to measure organizational commitment it was made up of 21 items; the instruments went through a validation process through expert judgment and also through a reliability process for which a pilot test was applied and through the Cronbach's Alpha statistic it was determined that the instrument is reliable; Subsequently, the instrument was applied to the entire sample that consisted of 144 administrative workers.

The results show that when there is a correlation coefficient $=.514$ and having the value of sig $=0.000$, which is less than 0.05 , which allowed us to accept that there is a significant relationship between organizational commitment and psychological well-being in administrative personnel. of a municipality, Lima, 2022.

Keywords: Psychological well-being, organizational commitment, administrative

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, conforme a la Oficina Internacional del Trabajo (2016) la presión laboral para mejorar el desempeño ha sido examinado durante muchos años. Ante lo cual observaron que respecto a los problemas de salud que enfrentan los trabajadores han experimentado un incremento considerable en el 77 % de las empresas analizadas en su estudio. Además, que el número de horas extraordinarias ha aumentado en más de la mitad de las empresas (54 %).

Es así como un constructo tan creciente y elemental como el estrés laboral fue convertido en un asunto permanente en las negociaciones de los empleadores. Como uno de los principales resultados se evidenció que las condiciones de trabajo se han reorientado básicamente hacia el incremento de la intensidad del trabajo (según el 78 % de dichos comités). Sin embargo, esta intensidad de trabajo no tendría que ser, en principio, un problema para el personal de una determinada empresa u organización, siempre y cuando exista un adecuado compromiso organizacional.

Asimismo, el compromiso organizacional es una variable que usualmente se investiga en relación con el estrés laboral, aspecto que es más destacado en el sector de la sanidad y en centros hospitalarios del interior del país. Por ejemplo, en el ámbito nacional, conforme a la investigación realizada por Muñoz et al. (2019), existe una prevalencia de 6.9 % de personal médico con niveles severos de estrés laboral, que se encuentra por debajo de 8 % de los estudiantes de siete facultades de medicina, de 10.9 % reportado en médicos de Cusco y 15 % de médicos de Tacna.

Agregado a esto, cabe precisar que uno de los problemas más resaltantes aqueja a los trabajadores en diversos sectores es el llamado Síndrome de Burnout, el cual es definido a la respuesta no adecuada de la persona por el estrés en el trabajo que se ha ido acumulando a nivel personal pero también de manera organizacional, (Paredes et al., 2020). Entendiéndose entonces como el estrés crónico laboral que va a llevar a realizar actividades con la interferencia de sentimientos que no favorecen al desarrollo de nuestra labor como profesionales, dándose con más frecuencia en los profesionales cuya labor tiene un acercamiento especial con el ciudadano común (Intriago, 2019).

Para poder comprender la situación en la que se ha descrito se planteó el

estudio enfocado en una municipalidad de la capital peruana, en la que hay un exceso de trabajo, que si bien se ha realizado un planeamiento especializado referente a las actividades y espacios respectivos como equipamiento necesario considerando que el equipo humano tiene la disposición de poder realizar diferentes actividades; pero donde se tiene que el personal actualmente atraviesa una situación de completa desmotivación hacia su labor profesional. Entre otras razones, debido a que la población a la que brinda su servicio considera que no es suficiente, poco transparente e ineficaz; este contexto no solo se refleja por fuera de la entidad, sino que también se consideran problemas de igual magnitud sucediendo dentro de la institución, como son la falta de respeto mutuo, de compañerismo, y la clara carencia de empatía entre el propio personal de servicio. Todas estas circunstancias han llevado a degenerar el clima laboral sumándose a ello el bajo rendimiento y desmejorado bienestar psicológico. Justamente, este último concepto, el de bienestar psicológico, se define básicamente como un esfuerzo por alcanzar la realización personal mediante el desarrollo de las potencialidades, vinculadas al control de las situaciones, autoaceptación, la autonomía, las relaciones positivas y la manifestación de proyectos de vida (Garzón, 2020).

Finalmente, luego de haber manifestado la realidad problemática, surge el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022? Planteándose también como problemas específicos ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la dimensión aceptación, autonomía, vínculos y proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022?

Respecto a la justificación teórica, es necesario señalar que se ha ejecutado una búsqueda de bibliografía en bases de datos como en repositorios digitales que están permitiendo ampliar el constructo teórico respecto a la variable bienestar psicológico y compromiso organizacional, las cuales serán sustentadas en base a autores que permitirán en adelante medir la relación entre las variables mencionadas, lo que servirá para futuras investigaciones. En cuanto a la justificación metodológica se parte de una problemática analizada que ha permitido identificar dos variables las cuales han sido sustentadas con autores

para posteriormente tener instrumentos que permitan recolectar datos en el trabajo de campo, pero previamente los instrumentos han pasado por procesos rigurosos de validez y fiabilidad antes de ser aplicados a la muestra, los cuales servirán para próximos estudios aplicados en contextos similares.

A nivel práctico los resultados a los que arribó la presente investigación permitieron que la institución conozca los niveles en cuanto al compromiso organizacional y bienestar psicológico de los trabajadores, como la relación entre las variables lo que permitirá tomar acciones a implementarse en la mejora con la finalidad de lograr brindar un servicio de calidad a la comunidad.

En ese sentido el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. También se plantearon como objetivos específicos el determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones aceptación, autonomía, vínculos, proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022

Correspondiente al objetivo general se planteó como Hipótesis general que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. Las hipótesis específicas que se plantean es que existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. Finalmente existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las investigaciones internacionales Calderón (2016) en su artículo sobre socialización y compromiso organizacional donde se realizó una revisión sistemática sobre el bienestar laboral tanto teóricamente basado en el compromiso y socialización organizacional, en el cual se toma la psicología de las organizaciones para llevar a cabo la gestión de los recursos humanos para en base a ello proponer un modelo que le sirva a la organización. Los resultados mostraron evidencias que servirían al desarrollo del bienestar de los trabajadores, cimentado en la socialización en la misma, así como la influencia del compromiso organizacional en la productividad brindada por el trabajador. Se llegó a concluir que podía medirse la relación entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional y el bienestar laboral, como también con el compromiso afectivo, normativo hacia la organización.

El artículo de revisión presentado por Salvador (2019) sobre compromiso organizacional y riesgos psicosociales donde se considera que las múltiples investigaciones las cuales refiere que el C.O definen los niveles de afinidad o estima del personal con la organización, donde los elementos pueden llevar a un deterioro de la salud; por lo que se planteó una revisión con el fin de destacar la relación entre el compromiso y riesgo con otros elementos que van a mejorar el rol de la persona en la institución. La revisión exhaustiva de artículos como trabajos de investigación que van a ir mostrando que el campo laboral donde se desenvuelve la persona es complejo ya que está determinada por diversos factores como el económico referido al salario, así como los estilos de supervisión y las formas de comunicación; para lo cual también se dan los factores de riesgo psicosocial que lesionan la salud.

En el estudio planteado por Fonseca y Cruz (2019) referido al bienestar de los trabajadores y el compromiso hacia la institución con la finalidad de identificar la relación que se da entre ellas, para poder llegar a ello se aplicó el instrumento referido a cada variable a 230 trabajadores. En cuanto a los procesos que se dieron mediante ecuaciones estructurales para poder contrastar las hipótesis, concluyéndose que si aumenta los niveles en el compromiso organizacional generara en el trabajador un bienestar ya que se dio una relación positiva, todo ello interfiere en la relación de los trabajadores en su campo laboral.

También se puede mencionar el estudio de Polo, et al (2017) planteó un

estudio con el interés de evaluar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida evaluando también la mediación del engagement en todo este proceso, se propone que el compromiso afectivo como normativo presentan una relación significativa con la satisfacción con la vida a través del engagement, para ello se evaluó una muestra conformada por trescientos cinco trabajadores, los resultados fueron procesados mostrándose que fue la dimensión afectiva es la que tiene valores altos de relación con la satisfacción con la vida la cual es mediada por el engagement especificado ante la energía que es desplegado por el trabajo.

El artículo presentado por Lupano y Castro (2018) referido a la influencia que ejerce las virtudes organizacionales sobre los niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional. En el estudio se llegó a validar un instrumento para medir las virtudes organizacionales basado en dimensiones como apoyo y respeto, significado e inspiración y perdón. También se llegó a evaluar un modelo de predicción para ello se consideró como muestra a quinientos sesenta y nueve empleados pertenecientes a empresas públicas y privadas a los que se les administró los instrumentos respectivos para cada variable. Todos los valores procesados muestran el efecto que ejercen las virtudes en los niveles de satisfacción laboral y ellas en el compromiso organizacional, como también se demostró la influencia directa de las virtudes sobre la performance pero por el contrario no se mostró ninguna influencia de ella reconociéndose que la satisfacción y el compromiso son variables mediadoras.

En cuanto a los estudios previos nacionales se tiene el presentado por Alva (2021) referido al bienestar psicológico, identificación laboral y estrés laboral, con el fin de determinar la influencia que ejerce las variables independientes en el estrés laboral; la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental que tuvo una muestra de ciento dos docentes a los que se le brindó la escala de bienestar psicológico y la escala de estrés laboral de la OTI-OMS y el cuestionario de identificación laboral. Los resultados mostraron que si varían los niveles del estrés que se puede dar en las personas, donde lo ideal es que se tengan niveles bajo va depender en un 58,6% de que se deba al bienestar psicológico y la identificación laboral, los valores mostraron incidencia de las variables

independientes en la variable dependiente como planteo el investigador en el estudio.

En la investigación planteada por García (2018) en su tesis referida al bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores, con el fin de determinar la relación que existe entre las variables, la cual fue de enfoque cuantitativo no experimental, se planteó una muestra conformada por 100 trabajadores; para el trabajo de campo hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario los cuales fueron validados a los que se encontró que eran confiables. La conclusión a la que llegó el autor fue que se demostró la relación entre las variables analizadas en el estudio desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa donde se planteó ello, por lo que si se desarrolla un adecuado clima en la empresa ello hará que las personas que laboran en ello tengan un bienestar psicológico en nivel alto.

En la provincia de la Libertad Escobedo (2017) planteó su investigación referida al bienestar psicológico y compromiso organizacional con la finalidad de evaluar la relación entre ellas; la metodología planteada es de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental en la cual se trabajó con una muestra de 152 trabajadores de una municipalidad; para la recolección de datos se trabajó con dos instrumentos que pasaron por procesos rigurosos antes de ser aplicados. Los valores que se tuvieron permitieron que se llegue a concluir que se evidencio una relación significativa directa entre las variables, mostrándose que se presenta una tendencia del nivel regular tanto en el compromiso organizacional como en el bienestar psicológico.

El estudio planteado por León (2018) realizado en la Municipalidad Provincial de San Martín sobre el compromiso organizacional y su relación con la productividad, la investigación de enfoque cuantitativo, correlacional donde la población estuvo conformada por 164 trabajadores del municipio a los que se les administro un cuestionario donde se plantearon ítems que permitieron identificar que existe debilidades en cuanto al compromiso organizacional, se tiene que respecto al afectivo el 57% lo considero en un nivel bajo por lo que no hay identificación de ellos con la organización; mientras que respecto al compromiso de continuidad en la que se refleja por la intención de los trabajadores para permanecer laborando en la institución donde se muestra que el 55% considero que

ello está en un nivel bajo y respecto al compromiso normativo donde el 56% considero que está en un nivel bajo y solo un 7% considero que ello está en un nivel alto, a lo que se suma que los trabajadores no respetan las normativa que refieren al cumplimiento de las obligaciones que les corresponde. También se logró determinar que en cuanto a la productividad laboral está en un nivel bajo donde el 55% lo considero así percibiendo falencias en cuanto a la dimensión técnica y respecto a la dimensión referida a la economía el 59% lo considero en un nivel bajo y en lo social el 55% percibe en un nivel bajo. Para finalizar el autor llego a afirmar la relación directa que se da entre las variables.

El estudio planteado por Buitrón (2020) referido al compromiso organizacional y satisfacción laboral; el estudio cuantitativo, no experimental en la que se trabajó con 118 docentes de distintas edades a los que se les pidió que desarrollen la escala basada en la teoría de Meyer y Allen y para la satisfacción laboral estuvo basado en la teoría de Peiró. Se mostro como resultados una relación directa entre la satisfacción con el compromiso organizacional así que también con el compromiso afectivo en la cual la relación fue más fuerte, así como de ver si la satisfacción de llegar a tener una remuneración que logre cubrir sus expectativas.

En cuanto al sustento de la variable bienestar psicológico se puede mencionar las teorías referidas a ellas mencionadas en la investigación planteada por García (2018) donde se puedo señalar las teorías universalistas referidas a la variable mencionada considerándose como el llegar a cumplir y complacer las necesidades básicas. Por ello las necesidades son reguladas por el aprendizaje considerándose también los factores emocionales, mientras que las referidas a las necesidades particulares de cada persona y en cada etapa por la que se atraviesan en toda su vida, se considera que estas necesidades van desde las universales como las señaladas por Maslow a las personales que también son planteadas por el cómo por Murray

Respecto a las teorías situacionales (Bottom up) vs Teorías personologías (Top Down), en las que las situacionales donde la teoría considera que los momentos significantes y felices que puede experimentar la persona va generar satisfacción en cada uno de ellos. Por ello si la persona experimenta situaciones agradables de manera constante va a tener en ella una tendencia a la satisfacción

consigo misma, por ello la teoría situacional pone en relevancia las circunstancias que experimentan las personas de manera diaria.

Las teorías de la adaptación, en la cual los teóricos que avalan ello consideran que la adaptación es un factor decisivo que permitirá entender el bienestar psicológico que experimenta la persona; ante ello proponen que la persona no está ajena a enfrentarse a situaciones estresantes que perturban su tranquilidad pero que tienden a adaptarse a ellas para volver nuevamente a un estado de bienestar, tranquilidad.

Respecto a la teoría del Bienestar de Seligman, en la que se centra que el bienestar no se puede valorar directamente ya que para lograr ello interfieren diversos componentes que permitirán que se logre o no, lo que se busca es la denominada psicología positiva donde se considera de qué manera se generan elementos en la vida de cada persona, así como de la comunidad en la que se desenvuelven que les permita seguir avanzando y logren surgir.

Los elementos que componen el bienestar psicológico desde la postura del autor considero que una característica es que debe contribuir a que la persona logre el bienestar, segundo que la persona suele buscarlos con fines para ella misma y no como un medio que les va a permitir obtener cualquier otro elemento; tercero que se logren de forma independiente ante los elementos que están alrededor de la persona. El autor añadió que existen cinco elementos que van a cumplir con estos requisitos y son la emoción positiva, el compromiso, los logros que permiten la realización de la persona y las relaciones positivas (Seligman, 2011)

En lo que refiere a la emoción positiva; se considera como el estado subjetivo que experimenta la persona en el cual confluyen elementos donde el centro es el bienestar que va a representar la felicidad y la sensación de satisfacción que tiene la persona con su vida misma, generándose a su vez variantes como el placer y la comodidad entre otros.

En el compromiso, de manera subjetiva se evalúa ello ya que puede presentarse en un momento determinado y no cuando la persona lo evalúa, ya que la persona puede estar experimentando un compromiso con la labor que está realizando en un momento determinado por lo que se puede afirmar que ello está asociado a la tarea que cada uno va realizando.

El sentido; que está en relación con pertenecer a algo que la persona

considera superior a uno mismo, por ello se da un valor subjetivo que resalta la importancia y el valor significativo, pero a su vez hay un componente objetivo, formándose un juicio entre ambos componentes en la persona misma.

En cuanto al logro o realización; en las que se consideran las acciones que van a permitir a la persona lograr su desarrollo personal que no solo se va a limitar a ganar dinero o tener una ganancia de la acción realizada sino a la satisfacción personal por lo alcanzado

Relación positiva; en la cual el ser humano evalúa la calidad de las relaciones que se van a ir dando con los demás, por ello las personas buscan desarrollar emociones positivas en los demás que les permita lograr su bienestar y tranquilidad.

Todo lo mencionado desde la perspectiva de Seligman van a permitir explicar el bienestar psicológico en cada persona.

En cuanto a las definiciones de bienestar psicológico se puede señalar lo manifestado por Sepúlveda, et. al (2020) que llegaron a considerarla relacionada con la salud física como psicológica, lo que está asociado a la longevidad y a la salud, en donde también se asocian a la salud física que se asume relacionada a la presencia de enfermedades crónicas que en ocasiones conducen a la persona a la muerte por lo que se va ir asociando a la salud mental, es así que como afirman los autores el ser humano evalúa ello desde la perspectiva sobre su calidad de vida, también se considera un componente cognitivo, la satisfacción con la vida y la respuesta emocional que le vamos dando a cada evento que se va presentando en nuestro diario vivir.

Desde la perspectiva de Ding y Yu (2020) consideraron el bienestar psicológico como el juicio global del personal que labora en una organización que les permita desarrollar eficientemente su labor, abarcando las emociones positivas dejando de lado las negativas, el concepto va a diferenciarse del concepto de felicidad, ya que el bienestar posee cualidades interpersonales como la adaptación, así como, la autorrealización.

En el estudio realizado por Buedo, et.al (2020) se consideró que el bienestar psicológico con lleva a una orientación positiva hacia la propia vida en la que se considera una serie de elementos como el equilibrio afectivo positivo, la satisfacción de la vida, considerándose que la persona es la que evalúa ello en supropia vida, los autores establecieron que ello está relacionado con la edad y el

envejecimiento activo donde se consideran componentes como la salud y el permanente aprendizaje, también se considera que cuando la persona va llegando a la edad adulta en donde la persona que labora en una institución va pasar por el proceso de jubilación donde va ir ahora el preocuparse de su salud, relacionándolo con su bienestar psicológico.

Para el presente estudio se basa en el Modelo Multidimensional de Ryff, igualmente conocido como el Modelo Integrado de Desarrollo Personal, donde se evidencio la escala de evaluación referida al bienestar psicológico propuesta por Causullo donde el autor plantea como dimensiones las siguientes:

La dimensión aceptación, en la que se valora la sensación de bienestar personal así como la necesidad de control y competencias que van desarrollar el ser humano, las cuales evalúan sus habilidades y destrezas así como las limitaciones que tienen; por ello se considera que en esta dimensión se evalúa el conocimiento de los recursos que tiene cada persona así como el aceptar que todo ello les permitirá desenvolverse de manera adecuada y efectiva en la labor que realiza en una institución generando en ella un ambiente agradable.

La dimensión vínculos psicosociales va a medir los lazos psicosociales que permitirán medir la satisfacción que tiene la persona al generarse vínculos con los demás donde se considera la calidez, la familiaridad en el trato, la empatía que implica el ponerse en el lugar de los demás para entenderlo, así como la reciprocidad generada entre ellos.

La dimensión autonomía refiere a la independencia que experimenta el ser humano para desenvolverse y puedan tomar decisiones las que se van a generar confianza en sí mismo, la persona va a ir asumiendo responsabilidad sobre las acciones que va a ir tomando, generando autonomía, estabilidad, control como un equilibrio en la persona.

Finalmente, la dimensión proyectos considerada como el bienestar que va a experimentar la persona ante los objetivos que se va planteando las metas y proyectos personales que le van a permitir generar una dirección en su vida misma que lo motivara para lograr de esta manera su realización personal tanto profesional como personalmente.

En cuanto a los factores que se consideraran asociados al bienestar psicológico, destacándose el factor ambiental y los factores individuales

considerado por Cifre citado por García (2018), el cual sostuvo que existen factores que se presentan en el contexto donde se desenvuelve la persona que van a influir en la salud psicológica de cada uno de ellos, en cuanto a los que conforman los factores ambientales entre los que se identifica, las oportunidades para el control personal como la autonomía y participación activa para poder tomar decisiones; en referencia a las oportunidades que permiten desarrollar habilidades así como metas que se generan por el contexto y por las que se generan a través de las labores que van realizando así como las responsabilidades adquiridas por ellas, la variedad en las actividades realizadas, los beneficios económicos, la comunicación fluida sobre los procesos organizacionales, la seguridad en el trabajo brindándose las condiciones necesarias, la supervisión vista como un apoyo y las oportunidades de relaciones interpersonales.

En cuanto a los factores individuales que están asociados al bienestar psicológico esta las disposiciones afectivas en las que se destacan dos tipos la negativa que va asociada al estrés y la positiva caracterizada por un alto nivel de energía y motivación; en cuanto a los estándares personales de comparación en las que se considera la valoración que hace la persona basado en referentes de su entorno; así como las estrategias de afrontamiento que va ir asumiendo la persona para poder manejar las situaciones que le generan estrés.

En cuanto a la variable compromiso organizacional Calderón (2016) menciona los modelos referidos al sustento de la variable donde se tiene el modelo de un factor, el cual considera la unión de la dimensión afectiva y calculada considerando los extremos opuestos al compromiso; el modelo de los dos factores incluye la lealtad a la organización como parte del componente afectivo

El modelo de tres factores va a incluir la afectividad la normatividad y la continuidad (Meyer et al., 1998) en la que se señala que puede darse al mismo tiempo las tres, aunque con intensidades diferentes. En lo que respecta al modelo de los cuatro factores en el que se va a insertar el factor costo referido al costo de abandonar la organización, también está el de escasez de alternativas basados en la percepción de que no pueda conseguir otro empleo

Para la presente investigación el cual se basa en el modelo sostenido por Meyer y Allen donde se precisa tres compromisos que las diferentes consecuencias de ello favorecen la estancia de la persona en una empresa, considerándose que

respecto a su comportamiento ello varia de acuerdo con el tipo predominante (Coronado, et.al,2020).

El compromiso organizacional fue definido por Becker (citado por Calderón, 2016) como el vínculo que se genera entre el sujeto y la organización que va resultando de las pequeñas inversiones (*side-bets*) dado al largo del tiempo; todo ello permitirá que la persona tome la decisión de continuar o no laborando en la institución ya que evaluar que el renunciar o abandonar el puesto que tiene tendría consecuencias, así como el sacrificio que hará de lo invertido durante el tiempo que permanezca en la organización

El compromiso con la organización es considerada como una actitud deseada para lograr de manera beneficiosa en la organización un mejor desempeño en el trabajo así como la intención de realizar esfuerzos adicionales en la ejecución de tareas que se dan por parte de los sujetos que trabajaban para la empresa, por ello las organizaciones consideran un componente crucial el compromiso de los trabajadores generando en ella estrategias para que se de ello, lo cual es el centro de la atención de los que lideran las organizaciones, que permitirán mejorar la productividad de los empleados en las labores como tareas que les son asignadas de acuerdo al cargo que desempeñan. (Vargas y Machicao,2020).

Cada institución u organización se plantean metas u objetivos que deben ser comunicadas a los trabajadores para ser asumidas por todos para poder ser alcanzados por ello en los últimos tiempos el compromiso organizacional es consideradas como un principal aporte para poder evaluar si se están cumpliendo los objetivos que se va planteado cada organización, a ello se agrega que el compromiso en los trabajadores va a garantizar la productividad exitosa, lo cual va ir mejorando ya que los empleados de cada organización van a ir capacitándose siendo parte de los programas de formación con orientación a su desarrollo profesional; contrariamente se tiene que hay líderes que brindan todo su esfuerzo en tener altos niveles de productividad olvidándose del factor humano a lo que se suma practicas negativas que quiebran la confianza de los colaboradores todo ello es percibido por el trabajador que siente vulnerado sus derechos y como consecuencia se desvincula afectivamente; por lo expuesto una empresa u organización con trabajadores comprometidos están directamente relacionadas con

el nuevo reto que asume para lograr el éxito organizacional, considerándose a los usuarios como lo más importante ya que su fidelización da sostenibilidad a la organización en el tiempo (Buitrón, 2020).

Respecto a los factores determinantes del compromiso organizacional, parten de considerar a los trabajadores como una pieza clave que permitirán lograr las metas que se traza la organización. Arias et.al (20013) determinaron tres los cuales van a permitir que la persona se comprometa con su institución en mayor o menor grado en los cuales esta los factores individuales los cuales referencia a la personalidad como a los aspectos sociodemográficos como el nivel de autonomía, la necesidad el logro; en cuanto a las características del trabajo refiere a la dificultad o reto al cual se enfrenta cada trabajador finalmente están las experiencias previas referidas a las actitudes que van a ir teniendo el trabajo de todo el equipo así como recompensas.

Poder llegar a que las personas que laboran en la institución se comprometan con ella va a generar múltiples beneficios; Gómez (2015) relato la importancia de ello considerando beneficios que se tendrían en la institución en el que se considera el lograr un alto compromiso de identificación de la persona con la organización hará que tenga una permanencia más larga en la organización y mejor desempeño en los planes que tiene la institución; a ello se suma que darán más fuerza a los trabajos y tareas encomendadas; se disminuye el ausentismo del trabajador ya que se comprometen a realizar un trabajo o servicio de calidad a lo que se suma que se va vinculando con las decisiones que va tomando la organización.

Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, se consideró el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991, citado por Gracia, 2018) donde se plantearon tres dimensiones siendo la primera el compromiso afectivo, en el que se considera los vínculos emocionales y sentimientos que van a permitir el apego afectivo del trabajador a la institución a la que pertenece ya que percibe si sus necesidades son consideradas y sobre todo satisfechas o no. Esta dimensión va a tomar en cuenta la relación emocional de los que laboran en ella con la empresa generando pertenencia y sensación de orgullo de ser parte del equipo donde labora.

La dimensión referida al compromiso de continuación permite evaluar el grado que experimenta el personal de seguir realizando las labores que viene

haciendo en la empresa, considerando el tiempo y esfuerzo que ha invertido, así como el factor económico de seguir o cambiar de institución. De ello se considera que el trabajador tomara la decisión de continuar o renunciar evaluando que buscar otro empleo va a generar una nueva inversión de tiempo y dinero hasta que se adapte a ello generando muchas veces tensión ansiedad o estrés por lo que no le será beneficioso.

Finalmente, el compromiso normativo, en la cual el trabajador evalúa su cumplimiento con las normativas y lineamientos de la institución las cuales puede considerar las como adecuada para la labor que realiza, por lo que la permanencia del mismo se verá influenciado por valores y normas morales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo que como señalaron Hernández y Mendoza (2018) en el se pretende entender un fenómeno mediante el cálculo numérico, haciendo uso de la estadística para medir las variables que son parte del estudio.

Respecto al tipo de investigación fue básica que como preciso Sánchez y Reyes (2015) ella busca investigar en cuanto al análisis de las variables compromiso organizacional y bienestar psicológico, todo ello para ampliar el conocimiento científico guiado a descubrir leyes y principios

Respecto al diseño que se planteo fue no experimental ya que no se manipularon ninguna de las variables para ver el efecto en otra (Hernández y Mendoza, 2018), cuyo diagrama es

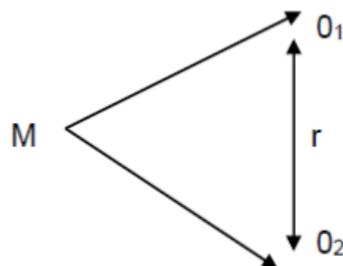


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M: Trabajadores del Municipio

O1: Observación de la variable compromiso organizacional

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación de la variable bienestar psicológico

3.2. Variables y operacionalización

En cuanto al compromiso organizacional, Meyer y Allen refieren que es considerado un estado psicológico en la que se considera el grado de identificación que tiene la persona con la organización

La variable fue medida para lo cual se consideró un cuestionario referido a la variable que fue elaborado por Meyer y Allen en el cual se considera las dimensiones compromiso afectivo, en cual se va considerar los vínculos emocionales y sentimentales que generan en el trabajador el apego a la institución

El compromiso continuación, en el que se evalúa el grado que experimenta la persona de querer seguir realizando las labores que está haciendo en la organización.

el compromiso normativo, donde se va evaluar el grado de cumplimiento de las normas y lineamientos que tiene la institución por parte del trabajador.

Respecto al bienestar psicológico considerado como la experimentación a un nivel alto de la satisfacción de la vida, el cual se caracterizó por un buen estado de ánimo, que es el resultado de una autovaloración de los diferentes aspectos de la vida de la persona (Casullo,2006).

Para medir la variable se consideró desde lo sustentado por Casullo en el que se consideró con dimensiones control, en el que desde la perspectiva del autor Casullo, (2006) se evalúa la sensación de bienestar así como la necesidad de control que va desarrollar la persona al evaluar sus habilidades y destrezas.

En cuanto a la dimensión autonomía, refiere a la independencia que siente la persona para poder actuar y llegar a tomar decisiones lo cual le va generar confianza en si mismo por las responsabilidades que va asumiendo. (Casullo,2006).

La dimensión vínculos, va a medir los lazos psicosociales que genera la persona al establecer vínculos con los demás que le rodean donde debe encontrar empatía, solidaridad, reciprocidad. (Casullo,2006).

Finalmente, la dimensión proyectos en el que se considera el bienestar que va llegar a experimentar la persona ante las metas que se plantea en sus proyectos personales que van a guiar su vida misma y que lo motivaran a lograr alcanzarlo tanto ello a nivel personal como profesional. (Casullo,2006).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es considerada como el conjunto de sujetos con características similares entre si (Arias, 2020), por lo que se considera a la totalidad de los elementos que van a ser parte del estudio que primero ha sido delimitado por el investigador, para el presente estudio está conformada por 220 trabajadores

Criterio de inclusión: Se considera a los trabajadores que están laborando en el municipio mínimo seis meses en las que se consideran tanto personal administrativo como personal operativo

Criterio de exclusión: se excluirá para el presente estudio al personal operativo quedándose a trabajar con el personal administrativo.

La muestra es considerada como un subgrupo de la población que tienen las mismas características que la población, en la investigación estuvo conformado por 141 trabajadores administrativos de un Municipio de Lima, 2022

En cuanto al muestreo considerado como una técnica para estudiar la muestra, para el presente estudio se utilizó el muestreo probabilístico en la que cada uno de los participantes tienen la probabilidad de ser parte de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018), para lo cual se utilizara la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

n= Tamaño de la muestra	n=	141
Z = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Población	N=	220

P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	0.5
E = Error muestral (1-10)	E=	0.05

La muestra está conformada por 141 trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima

La unidad de análisis son los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la forma que emplea el investigador para obtener datos proporcionado por cada informante, en la investigación se empleó como técnica la encuesta, que como menciona López- Roldan y Fachelli (2015) ella va a permitir recolectar datos a las personas que son parte del estudio mediante afirmaciones con la finalidad de que se pueda obtener información requerida para realizar el estudio.

El instrumento que se empleara es el cuestionario considerado por Arias (2020) como el que es usado frecuentemente, en la que se presentó un conjunto de preguntas referida a las variables, por lo que para el presente estudio se plantearon dos cuestionarios.

Respecto al criterio de validez del instrumento desde la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018) la validez de un instrumento refiere a que el instrumento mide lo que realmente pretende medir la variable planteada en la investigación que para el presente estudio se dará mediante juicio de tres expertos los cuales evaluarán la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems.

En cuanto a la confiabilidad considerada como el proceso mediante el cual el instrumento aplicado repetidamente a la misma persona produce resultados similares (Hernández y Mendoza, 2018) , para poder hallar el valor respectivo se emplear el estadístico de Alpha de Cronbach cuyos valores son de 1 a 0 mientras más se acerca a uno mayor será la fiabilidad para ello se aplicó la prueba piloto a 25 personas teniéndose como resultado

Tabla 1

Prueba de fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems	Muestra piloto
Compromiso organizacional	0,844	21	25
Bienestar psicológico	0,808	13	25

De acuerdo a los parámetros de fiabilidad de valor Alfa mayor a 0.700 (Vara, 2010). Se determina que los instrumentos son confiables

3.5. Procedimientos

En lo que respeta al estudio se realizaron las coordinaciones respectivas con las autoridades respectivas para poder contar con la viabilidad de tener acceso a la recolección de información, posteriormente se entregara formalmente la carta de presentación para la realización del trabajo de campo.

Respecto a los instrumentos son tomados de estudios anteriores los cuales pasaran por procesos de validez y confiabilidad antes de ser aplicados para la recolección de datos, los cuales serán puestos en una base de datos de Excel para que apoyados del software SPS 25 se procesaran.

Asi mismo se mantendrá en anonimato la participación de los encuestados que participaran en el estudio ya que los datos que se recolectaran serán procesados para los fines presentados en el presente estudio

3.6. Método de análisis de datos

En una primera parte del trabajo se van a procesar los datos de la prueba piloto para poder obtener la confiabilidad de los instrumentos, para lo cual se aplicó el estadístico de Alpha de Cronbach.

Los datos recolectados serán puestos en una base de datos de excel para que apoyados por el software SPS 25 se procederá a hacer el análisis descriptivo primero en el cual se trabajara por variables y dimensiones cuyos valores serán presentados en tablas de frecuencia y porcentajes; en cuanto al análisis inferencial se realizó primero la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov lo que permitió ver que los valores indican una distribución no normal de los datos por lo que se empleó un estadístico no paramétrico.

El análisis inferencial que se realizó permitió contrastar las hipótesis que se plantearon en el estudio para lo cual se generalizo los resultados que se obtuvieron de la información brindada por los trabajadores que fueron parte de la muestra a toda la población

En cuanto al análisis inferencial ello permitirá comprobar las hipótesis planteadas para generalizar los datos obtenidos de la muestra a la población para lo cual se trabajará con un nivel de significancia de 0,05

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a lo referente a los participantes se consideró en primer lugar en mantener el anonimato la información brindada la cual servirá solo para los fines del presente estudio por lo que no se podrá emplear para otros fines ; se señala además que se ha realizado las coordinaciones formales con la autoridad respectiva para la recolección de datos

En cuanto a la información recolectada en el presente estudio se respeta la autoría citando y referenciando de acuerdo con las normas APA

Respecto al principio de beneficencia se aplicó brindando la información respectiva sobre los objetivos del presente estudio y los beneficios respectivos de ser parte de la investigación a las autoridades como a los encuestados; también se considera el principio de autonomía por lo que se consideró que la persona decidió ser parte del estudio ya que previamente

se explicó los beneficios no solo para el Municipio sino también para ellos de manera indirecta

IV. RESULTADO

En cuanto a los resultados descriptivos se tiene:

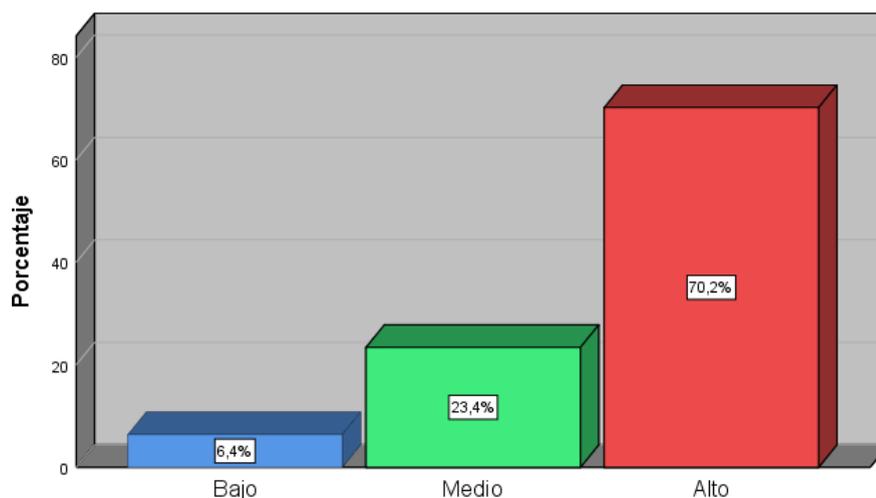
Tabla 2

Frecuencia y porcentajes de la variable bienestar psicológico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,4
	Medio	33	23,4
	Alto	99	70,2
	Total	141	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 1: Porcentajes de la variable bienestar psicológico



Los valores evidenciados en la tabla y figura muestran que del total de los encuestados, el 6,4% considera estar en un nivel bajo por lo que presentarían problemas que puedan estar relacionadas a la salud física o psicológica muchas veces ello puede generar problemas en la salud mental; el 23,4% consideró estar en un nivel medio y el 70,2% consideró estar en un nivel alto lo cual permite afirmar que ellos consideran que la organización les permite su desarrollo lo que les motiva a realizar sus labores de manera efectiva.

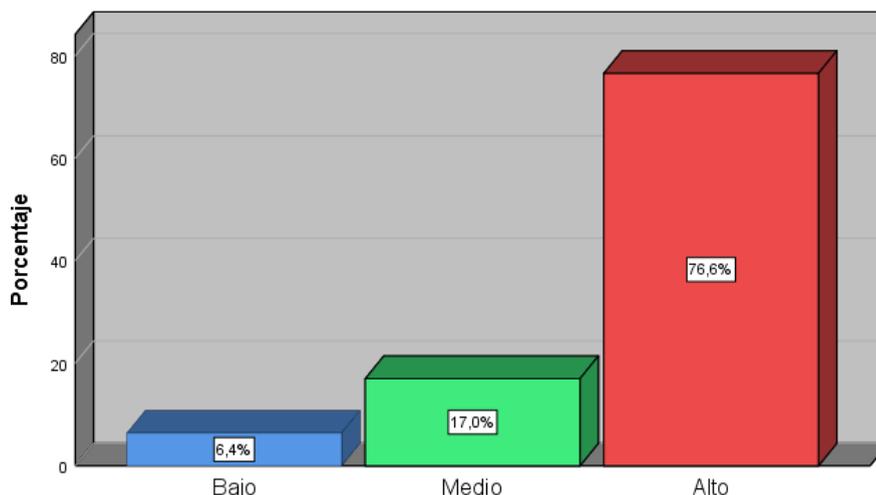
Tabla 3

Frecuencia y porcentajes de la dimensión aceptación/control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,4
	Medio	24	17,0
	Alto	108	76,6
	Total	141	100,0

Fuente. Base de datos

Figura 2. Porcentajes de la dimensión aceptación/control



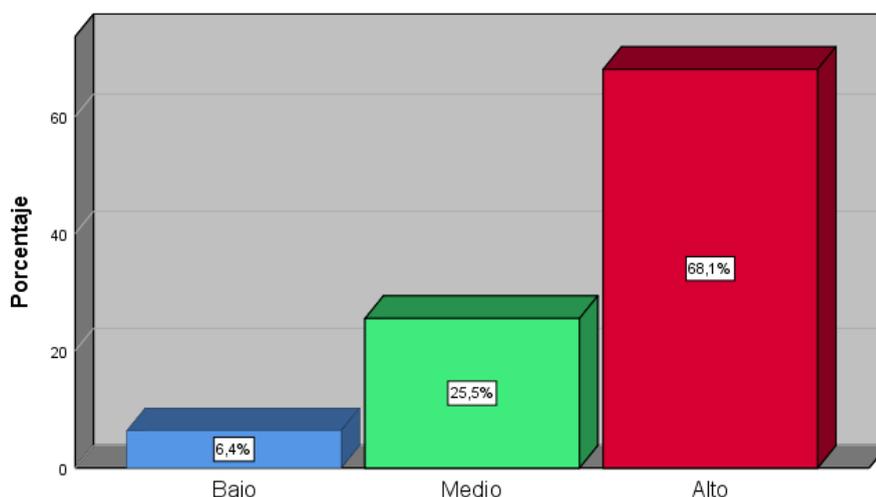
Los valores que se evidencian en la tabla 3 respecto a la dimensión aceptación muestran que del total de trabajadores encuestados el 6,4% está en un nivel bajo, por lo que se puede afirmar que las personas que están en este nivel tienen la sensación de bienestar personal pero a su vez van a poder tener la necesidad de controlar las competencias que deben desarrollar; el 17% de los trabajadores se ubican en un nivel medio y el 76,6% en un nivel alto.

Tabla 4

Frecuencia y porcentajes de la dimensión autonomía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,4
	Medio	36	25,5
	Alto	96	68,1
	Total	141	100,0

Figura 3. Porcentajes de la dimensión autonomía



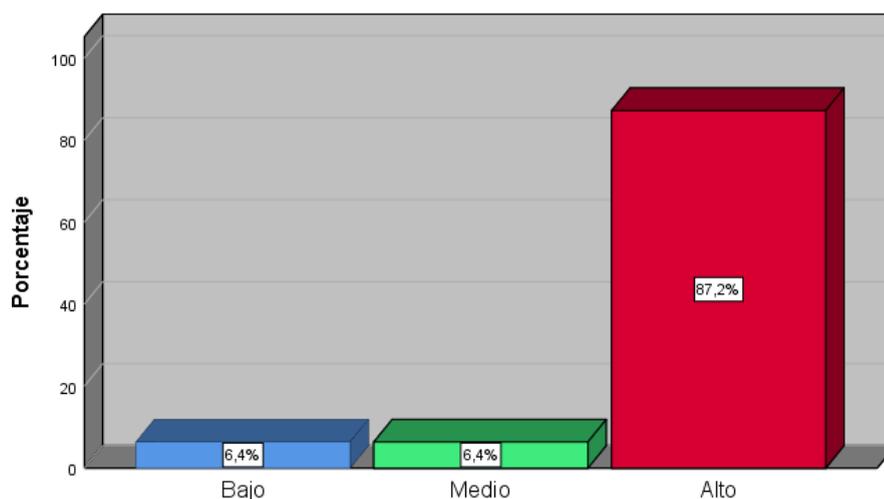
Los valores evidencian que del total de los trabajadores encuestados se encuentra que el 6,4% está en un nivel bajo lo que indica que los trabajadores que están en este nivel no toman decisiones que pueden ser vitales para la organización, el 25,5% están en un nivel medio y el 68,1% está en un nivel alto, considerándose que los trabajadores que están en este nivel sienten confianza en si mismo y aportan tomando decisiones, así como muestran equilibrio en sus emociones

Tabla 5

Frecuencia y porcentajes de la dimensión vínculos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,4
	Medio	9	6,4
	Alto	123	87,2
	Total	141	100,0

Figura 4. Porcentajes de la dimensión vínculos



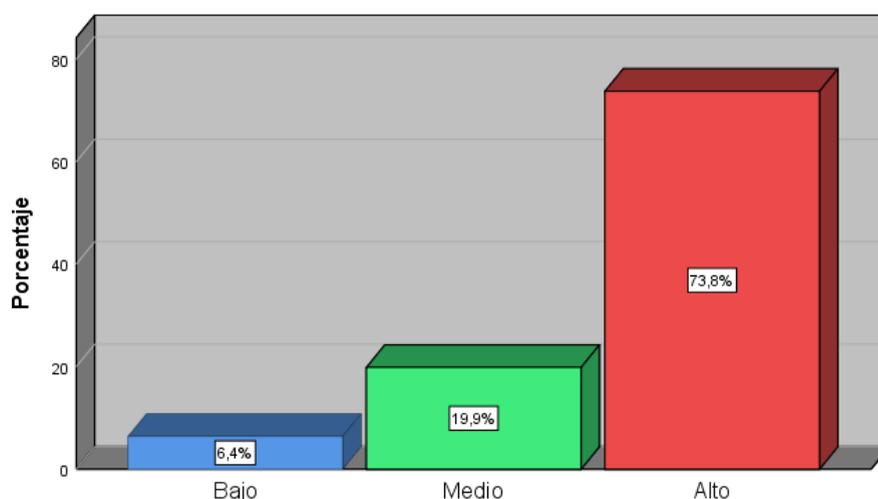
Los datos que se muestran en la tabla y figura respecto a la dimensión vínculos de la variable bienestar psicológico de los trabajadores donde se considera que el 6,4% de los encuestados considera estar en un nivel bajo por lo que se puede afirmar que les cuesta relacionarse con los demás con los que labora, los resultados mostraron también que el mismo porcentaje está en un nivel medio pero el 87,2% en un nivel alto por lo que se puede señalar que los trabajadores que están en este nivel consideran ser persona empáticas que brindan familiaridad con los que trabajan con ellos.

Tabla 6

Frecuencia y porcentajes de la dimensión proyectos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	6,4
	Medio	28	19,9
	Alto	104	73,8
	Total	141	100,0

Figura 5. Porcentajes de la dimensión proyectos



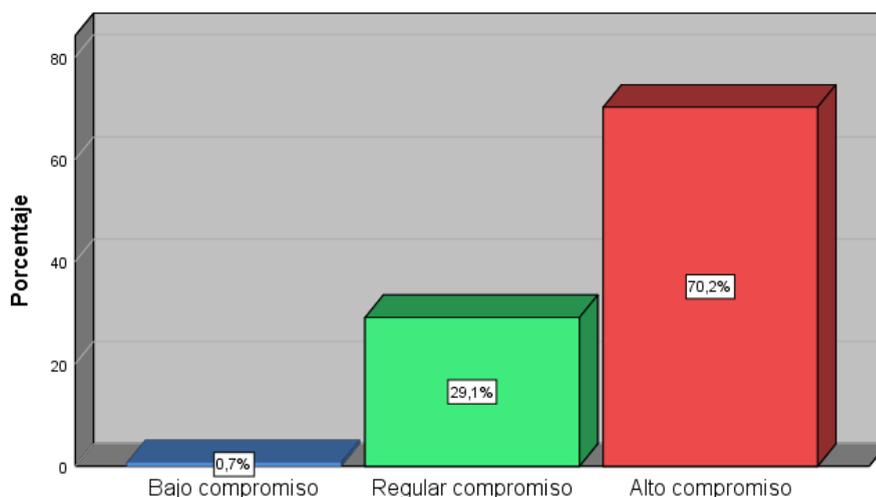
Los datos que se muestran en la tabla y figura respecto a la dimensión proyectos de la variable bienestar psicológico de los trabajadores tiene que el 6,4% está en un nivel bajo, en la que se puede considerar que las personas no se han planteado metas respecto a la labor que realizan el 19,9% está en un nivel medio y el 73,8% en un nivel alto, lo que permitió afirmar que los trabajadores que están en este nivel muestran metas que les permite ser más disciplinados para lograr alcanzarlas.

Tabla 7

Frecuencia y porcentajes de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo compromiso	1	,7
	Regular compromiso	41	29,1
	Alto compromiso	99	70,2
	Total	141	100,0

Figura 6. Porcentajes de la variable compromiso organizacional



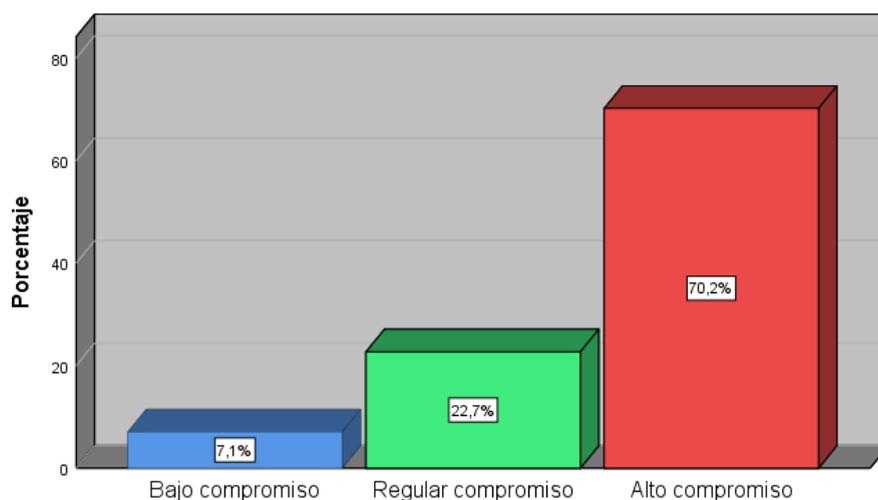
En cuanto a la variable compromiso organizacional de los trabajadores de un municipalidad de Lima se tiene que los valores mostrados en la tabla y figura respectiva que el 0,7% considera que tienen un bajo compromiso es decir no se identifican con la institución, el 29,1% tienen un regular compromiso, el 70,2% tienen un alto compromiso por lo que se puede señalar que los trabajadores que están en este nivel sienten una identificación con los objetivos de la Municipalidad que ellas le fueron comunicadas por lo cual son asumidas como suyas.

Tabla 8

Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo compromiso	10	7,1
	Regular compromiso	32	22,7
	Alto compromiso	99	70,2
	Total	141	100,0

Figura 7. Porcentajes de la dimensión compromiso afectivo



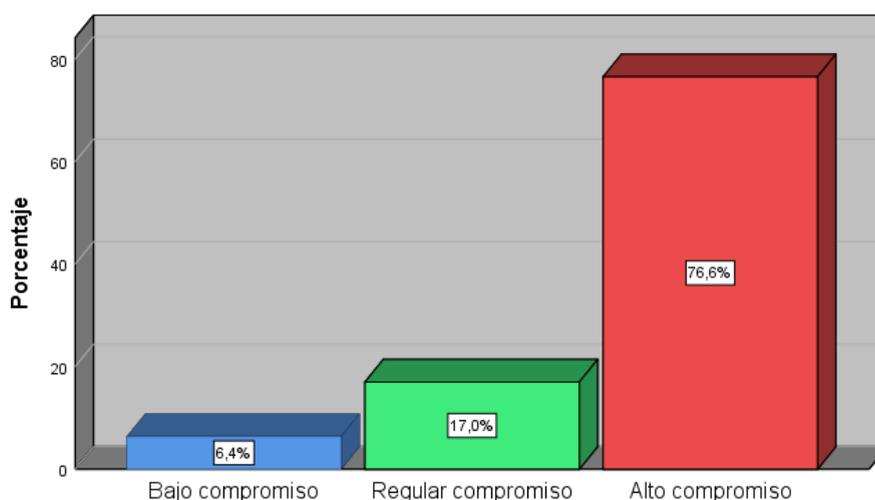
En cuanto a la dimensión compromiso afectivo se tiene que el 7,1% de los trabajadores encuestados consideran estar en un nivel bajo, el 22,7% tienen un regular compromiso, el 70,2% tienen un alto compromiso, por lo que se considera que ellos sienten afecto por la institución por lo que se integran a las actividades y acciones que se van planteado en la institución con el fin de lograr los objetivos previstos,

Tabla 9

Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso de continuación

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Bajo compromiso	9	6,4
	Regular compromiso	24	17,0
	<u>Alto compromiso</u>	<u>108</u>	<u>76,6</u>
	Total	141	100,0

Figura 8. Porcentajes de la dimensión compromiso de continuación



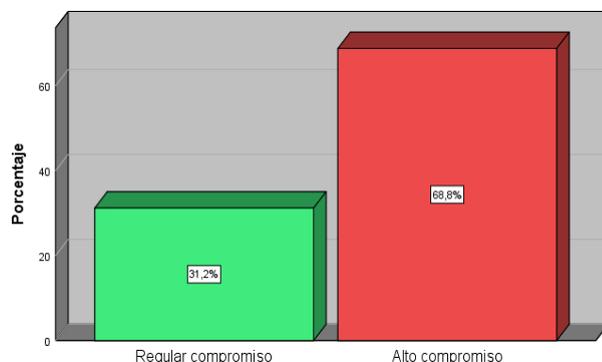
En cuanto a la dimensión compromiso de continuación se tiene que el 6,4% de los trabajadores encuestados consideran estar en un nivel bajo por ello se puede señalar que ellos estarían dudando si siguen laborando en el municipio o no ya que evaluarían los beneficios económicos como un primer punto, el 17% tienen un regular compromiso, el 76,6% tienen un alto compromiso por lo que se considera que ellos van a seguir laborando en la Municipalidad por que experimentan satisfacción por lo que realizan

Tabla 10

Frecuencia y porcentajes de la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular compromiso	44	31,2
	Alto compromiso	97	68,8
	Total	141	100,0

Figura 9. Porcentajes de la dimensión compromiso normativo



En cuanto a la dimensión compromiso normativo se tiene que el 31,2% de los trabajadores encuestados tienen un regular compromiso, el 68,8% tienen un alto compromiso refiriéndose entonces que los trabajadores cumplen con las normativas y lineamientos del municipio ya que consideran que ello permite que mejore la institución.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico

			Compromiso organizacional	Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Bienestar psicologico	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

Según lo observado en la tabla 11 muestra que las variables se relacionan de manera significativa al mostrarse que el valor de significancia que se obtuvo fue de 0,000 el cual fue menor al valor de $p= 0,000$ y se tiene además un grado de correlación positiva moderada según Rho de Spearman de 0,514, ello permitió afirmar que si mejora los niveles respecto a la variable compromiso organizacional ello genera que la persona tenga un alto nivel respecto al bienestar psicológico

Hipótesis específica primera

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión aceptación

		Compromiso organizacional		
		Aceptación		
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 141	,412** ,000 141
	Aceptación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,412** ,000 141	1,000 . 141

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

Según lo observado en la tabla 12 se puede llegar a inferir la relación que se da entre el compromiso organizacional y la dimensión aceptación al tenerse que el valor de $p=0,000$ y se tiene además un grado de correlación positiva moderada según Rho de Spearman de 0,412 por lo que si existe un compromiso del trabajador con la institución ello permite que la persona se sienta bien y evalúe los conocimientos que tiene para desarrollar adecuadamente sus labores

Hipótesis específica segunda

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía

			Compromiso	
			organizacional	Autonomía
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Autonomía	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

Según lo mostrado en la tabla 13 va a permitir con evidencia suficiente que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión autonomía al tenerse que el valor de significancia fue de 0,000 el cual es menor a 0,005 y se tiene además un grado de correlación positiva moderada según Rho de spearman de 0,468 por ello se afirma también que si los niveles de compromiso en los trabajadores es alto ello hace que los niveles en cuanto a la dimensión autonomía sean altos también

Hipótesis específica tercera

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión vínculos

			Compromiso	
			organizacional	Vínculos
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	Vínculos	Coefficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

Según lo observado en la tabla 14 se puede afirmar con suficiente evidencia estadística que el compromiso organizacional se relaciona con la dimensión vínculos al tenerse que el valor de significancia fue menor a 0,05, se tiene además un grado de correlación positiva moderada según Rho de spearman de 0,442 por ello se puede señalar que si el trabajador está identificado y comprometido con la Municipalidad lo cual a permitido que estén en un nivel alto la dimensión en la que se considera a la empatía y la relación de calidez que debe existir entre los trabajadores

Hipótesis específica cuarta

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.

Tabla 15

Correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos

		Compromiso organizacional		Proyectos
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
Proyectos	Proyectos	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

Según lo observado en la tabla 15 se cuenta con suficiente evidencia estadística para inferir que la variable compromiso organizacional se relaciona significativamente con la dimensión proyectos al tenerse que el valor $p=0,000$ y se tiene además un grado de correlación positiva moderada según Rho de spearman de 0,442

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se evidenciaron después de procesar los datos muestran que respecto a la variable bienestar psicológico se tiene que el 23,4% de los trabajadores está en el nivel medio y el 6,4% está en el nivel bajo; Dichos resultados son similares a los evidenciados por Escobedo (2017) que como resultado de su investigación muestra que se presenta una tendencia del nivel regular respecto al bienestar psicológico.

Analizando los resultados desde la definición de Ding y Yu (2020) que el trabajador que se desenvuelve en el municipio donde se planteo la investigación no estaría desarrollando eficientemente su labor por el hecho de que considera que no se siente satisfacción de lo que realiza por lo que debería considerarse la evaluación de otros aspectos que no le permiten a la persona llegar al bienestar psicológico lo que puede afectar a su trabajo realizado ya que el bienestar posee cualidades interpersonales como la adaptación, así como, la autorrealización.

En cuanto a la dimensión aceptación se evidencio que el 17% de los trabajadores del municipio están en el nivel medio, ello implica considerando lo sostenido por Causllo(2006) que la persona no está realizando una evaluación permanente de sus habilidades y destrezas así como de sus limitaciones lo que conlleva a sentir la necesidad de control.

Los valores mostraron que el 25,5% de los encuestados en el nivel medio respecto a la dimensión autonomía; por lo que se sostiene tomando como base a Causullo (2006) que los trabajadores no sienten el poder tomar decisiones en relación con su labor no confían en plenitud de lo que ellos mismos pueden hacer considerando que ello le va a ir permitiendo tomar responsabilidades

Respecto a la dimensión vínculos se mostró que el 6,4% están en el nivel medio; al respecto se señala que como afirmo Causullo(2006) en esta dimensión se mide los lazos psicosociales que genera la persona con los demás para poder ir midiendo la satisfacción que experimenta, por lo que se considera aspectos

como la calidez del trato que se da entre las personas con las que labora.

En la dimensión proyecto los resultados mostraron que el 19,9% en nivel medio y el 6,4% en nivel bajo, ello nos conlleva a señalar que respecto a esta dimensión la persona va experimentar que las metas u objetivos que se va trazando tanto en su vida personal como laboral se van realizando lo que va a permitirle trazarse lo que desea hacer tanto en su vida personal como laboral.

En cuanto a la variable compromiso organizacional se tiene que el 29,1% tiene un regular compromiso, lo que implica que no existe una identificación total del trabajador con la institución, con los valores, con la misión y visión que se tiene como organización por lo que no se llega a comprometer con acciones que se plantean para el logro de los objetivos que se plantea el municipio, llegándose a considerar que solo realiza su trabajo que le es encomendado pero no busca dar más por el crecimiento de la organización a la que pertenece. Estos resultados son similares al estudio planteado por Escobedo (2017) quien llego también a evidenciar una tendencia del nivel regular en el compromiso organizacional

En cuanto al compromiso afectivo los datos muestran que el 22,7% de los trabajadores presenta un regular compromiso afectivo, es necesario precisar que como sostuvo Meyer y Allen (1991, citado por Gracia, 2018) el cual considera que el compromiso afectivo hace que la persona genere vínculos emocionales con la institución donde labora lo que permitiría que el trabajador considere como suya las metas institucionales; los resultados mostrados en el estudio guardan relación con los presentados por León (2018) el cual identifica que existe debilidades en cuanto al compromiso organizacional, mostrándose que respecto al afectivo el 57% lo considero en un nivel bajo por lo que no hay identificación de ellos con la organización

En referencia a al compromiso de continuidad se tiene que el 17% de los encuestados esta en un nivel regular, considerándose ante ello que en esta dimensión se evalúa el grado de disponibilidad de la persona de continuar

realizando las labores que viene haciendo en la institución en la que evalúa su tiempo y esfuerzo que ha realizado así como el aspecto económico antes de cambiarse a otra institución; estos resultados son similares a los evidenciados por León (2018) quien en su estudio muestra que respecto al compromiso de continuidad en la que se refleja por la intención de los trabajadores para permanecer laborando en la institución donde se muestra que el 55% considero que ello está en un nivel bajo

Se evidencia al respecto también que el 31,2% de los trabajadores encuestados están en un nivel regular respecto al compromiso normativo; ello se relaciona con el estudio presentado por León (2018) donde muestra que respecto al compromiso normativo el 56% considero que está en un nivel bajo y solo un 7% considero que ello está en un nivel alto, a lo que se suma que los trabajadores no respetan la normativa que refieren al cumplimiento de las obligaciones que les corresponde

Así mismo los valores procesados referente a la hipótesis general permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022; estos resultados relacionan con los estudios realizados por García (2018) en la cual el autor llegó a concluir que existe relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional lo cual le permitió también afirmar que si se desarrolla un adecuado clima en la organización hará que los trabajadores presenten niveles altos respecto al bienestar psicológico Resultados similares se encuentran en el estudio planteado por Escobedo (2017) donde los valores procesados permitieron que el autor concluya que existe una relación significativa directa entre las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional; el estudio planteado por Fonseca y Cruz (2019) en el cual es investigador llegó a concluir que si se eleva los niveles en el compromiso organizacional; a ello se añade que el estudio planteado por Fonseca y Cruz (2019) en el cual también llegó a concluir que si se tiene que el personal evalúa que existe un clima organizacional alto va generar en el trabajador un bienestar al generarse entre las variables una correlación positiva;

por ello si los niveles de estrés que se da en la persona son altos ello dependería del bienestar psicológico y la identificación laboral

En cuanto a los datos referidos a la hipótesis específica primera se pudo afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022.; es necesario precisar que en la dimensión aceptación la persona evalúa sus habilidades y destrezas las cuales pone en práctica en la realización diaria de sus labores; en el estudio presentado por León (2018) refirió que si existe un clima organizacional adecuado en la institución ello eleva la productividad del trabajador

Asu vez los valores en referencia a la hipótesis específica segunda permitieron llegar a aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022; se considera que en la dimensión autonomía la persona siente que puede tomar decisiones que ayuden al logro de los objetivos de la organización , al respecto la investigación que realizo Lupano y Castro (2018) llegaron a mostrar el efecto que las virtudes de cada persona ejercen en los niveles de la satisfacción en sus labores que realizan así como en el compromiso organizacional.

También se logró afirmar que existe relación significativa entre elcompromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022, por lo que se señala que las relaciones que la personava desarrollando en la institución se relaciona con el compromiso que va asumiendo, al respecto Seligman (2011) que las personas van evaluando la calidad de las relaciones que se van dando, que en su interactuar busca el desarrollar emociones positivas que le va a permitir lograr su bienestar dentro dellugar donde se desenvuelve ello hará que se identifique con la institución.

En la investigación planteada por Calderón (2016) se relaciona con los resultados del presente estudio, ya que el autor concluyo que podía medirse la relación entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional y el

bienestar laboral, como también con el compromiso afectivo, normativo hacia la organización.

Finalmente se demostró que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022., la persona para identificarse con la institución y lograr su compromiso con ella debe haber considerado entre sus proyectos objetivos y metas relacionadas a la labor que realizan Seligman(2011) considera que un elemento que lleva a la persona al bienestar psicológico es el logro o realización en el que la personas consideran otros aspectos que no se limitan a lo económico para lograr la satisfacción con lo que han alcanzado.

En el estudio que fue realizado por Buitrón (2020) concluyo que se da una relación directa entre el compromiso organizacional con la satisfacción de los trabajadores, lo cual es apoyado por el estudio planteado por Polo, et al (2017) en el cual el autor manifiesto que la parte afectiva muestra coeficiente altos de relación con la satisfacción lo cual es mediado por el engagement .

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general que se planteo en la presente investigación y ante los valores analizados del trabajo de campo realizado permitió determinar que existe relación significativa entre el el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022, al obtenerse que el valor de sig =0,000 el cual fue menor a 0,05 .

Segunda: En cuanto al objetivo específico planteado, los resultados interpretados de los datos recolectados permitieron determinar que existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022, al tener que el valor de sig = 0,000 el cual fue menor a 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula.

Tercera: Se tiene que respecto al objetivo específico segundo los valores procesados permitieron llegar a concluir que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022. Considerando que el valor de sig =0,000 fue menor a 0,05 lo que permitió aceptar la hipótesis planteada y rechazar la nula.

Cuarta: También se pudo concluir teniendo como base los resultados mostrados que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022, al mostrarse que el valor de sig =0,000 el cual es menor al 0,005 demostrándose la hipótesis planteada en el estudio.

Quinta: En cuanto al objetivo específico cuarto se concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de una municipalidad, Lima, 2022, lo que

permite afirmar que si se da niveles altos en el compromiso organizacional de la persona ello permitirá que la dimensión proyectos tenga valores altos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la alcaldía generar alianzas con instituciones que puedan brindar capacitaciones que permita a los trabajadores realizar acciones para mejorar los estados de animo y al tener emociones positivas ello permitirá que se comprometa con la institución

Segunda: Al gerente de recursos humanos planificar la implementación de un programa de intervención en el cual el trabajador trabaje con su autoconcepto para poder ver sus habilidades y destrezas como sus limitaciones que le permitirán identificarse con el Municipio.

Tercera: A la gerencia de cada área respectiva se recomienda comunicar la misión y visión del Municipio así como los objetivos que se tiene para que cada persona vaya asumiendo responsabilidades en sus labores, tome decisiones para mejorar y lograr lo trazado

Cuarta: A la gerencia de recursos humanos se recomienda el contar con espacios para que los trabajadores puedan compartir con los demás y generar vínculos entre ellos para que juntos como equipo trabajen en el logro de los objetivos institucionales

Quinta: Al gerente de recursos humanos velar por la asistencia total de los trabajadores a las capacitaciones para trabajar en proyectos de vida con metas accesibles en las cuales se considere el campo laboral.

REFERENCIAS

- Alva, R (2021) *Bienestar psicológico, identificación y estrés laborales en los docentes de la red Educativa N° 10; Provincia de Barranca, año 2021* (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo.
- Arias, F., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación de psicología*, 6(2), 13 - 26.
- Arias , J. L. (2020). Proyecto de Tesis Guía para la elaboración (1ra ed.). Perú.
- Alva, R (2021) *Bienestar Psicológico, identificación laboral y estrés laboral en docentes de la Red Educativa N° 10 Provincia de Barranca, año, 2021.* (Tesis doctoral) Universidad César Vallejo
- Buitrón (2020) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima* (Tesis maestría) Universidad San Martín de Porres
- Buedo, C., Rubio, L., Dumitrache, C. y Romero, J. (2020). Active Aging Program in Nursing Homes: Effects on Psychological Well-being and Life Satisfaction. *Psychosocial Intervention*, 29(1), pp. 49-57. DOI: <https://doi.org/10.5093/pi2019a18>
- Calderón, J (2016) Socialización y compromiso organizacional una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología* 21 (3) 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Casullo, M y Castro, A (2006) Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP* 18(1) <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Coronado, G; Valdivia, M; Aguilera, A; Alvarado, A (2020) Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*. (60).<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Ding, H. y Yu, E. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2),

pp. 103-110. DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>

- Escobedo, F. (2017). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores de una municipalidad provincial – La Libertad. (Tesis de maestría), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3278>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. doi:<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. *Rev.CES Psico*, 12(2), 126-140.
- García, J (2018) *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo.
- Garzón, D. (2020). Bienestar Psicologico ¿Mejor soltero, en una relación o casado? *Informes Psicológicos*, 20(2), 41-53. doi:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a3>
- Gomez, A. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño docente en docentes de la Universidad Peruana de los Andes*. (Tesis maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú.
- Intriago, S. (octubre-diciembre de 2019). Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*(35). doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- Hernández, R Mendoza, P (2018) *Metología de la investigación*. México: McGrawHill
- León, L (2018) *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martin, Tarapoto en el año 2016* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martin. <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20%20Leyder%20Le%c3%b3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J (2018) Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018 (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo

- López, P y Fachelli, S (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
Barcelona UAB
- Lupano, M y Castro, A (2018) Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria* 35(1) 171-188.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=8a11ffce-42dd-499b-9bbc-5dd495d07729%40redis>
- Marsollier, R. & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), pp. 209-220. Recuperado de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/125/171>
- Mañas, M; Salvador, C; Gonzales, E y Agullo, E (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema* 19(3).
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 61-89.
- Morrell, V., Ceccato, R., Nebot, J., Chaves, I., & Gil, M. (2018). Actitudes hacia la sexualidad y bienestar psicológico en personas mayores. *INFAD Revista de Psicología*, 1(3), 77-84. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/190427/nebot_2020_actitudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz Del Carpio T., A., Caycho-Rodríguez, T., & Arias G., W. (Agosto de 2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 2(57), 139-148. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/335369178>
- Ramos, A; Coral, J; Villota, K; Cabrera, C; Herrera, J y Rivera, D (2020) Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Sociedad Venezolana de farmacología clínica y Terapéutica*. 39(2)
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>
- Salvador, J (2019) Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*. 35 (1) 157-173. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, H y Reyes, C (2015) *Metodología y diseño de la investigación científica*.
Lima: Universidad Ricardo Palma

- Sepúlveda, J., Schnettler, B., Denegri, M. y Orellana, L. (2020). Social desirability in the measurement of subjective well-being: A study with Chilean university students. *Interdisciplinaria*, 37(2), 2020, pp. 117-128. DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.2.7>
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT. Obtenido de <https://n9.cl/2y1ix>
- Paredes, A., Paredes, L., Espínola, D., Espínola, I., Espínola, A., & Paredes, V. (enero de 2020). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital Distrital Inmaculada Concepción, Caaguazú. *Científica Estudios e Investigaciones*, 8, 251-252. doi:<https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2019.251>
- Polo, J; Fernández, M; Bargsted, M; Ferguson, L y Rojas, M (2017) The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*. 4(2) DOI: 10.3232/UBR.2017
- Ruiz de Alba R., J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista De Estudios Empresariales*(1), 67-86. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Vargas, F y Machicao, C(2020) Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides Et Ratio* 20(20) 17-35. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003
- Vecina, M y Chacón, F (2015) Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de psicología* 29(1). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.161861>

Anexo : Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y los</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022</p> <p>Objetos específicos Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el compromiso organizacional y la aceptación en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la autonomía en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa</p>	Variable 1.: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Percepción de satisfacción de las necesidades	1,2,3,4,5,6,7	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Alto compromiso Regular compromiso Bajo compromiso
			Compromiso de continuidad	-Orgullo de la pertenencia a la institución -Necesidad de trabajo en la institución	8,9,10,11,12,13,14,15	En desacuerdo (2)	
			Compromiso normativo	-Reciprocidad con la institución	16,17,18,19,20,21	Totalmente en desacuerdo (1)	
			Variable .: Bienestar psicológico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Aceptación/ Control	-Admisión de errores -Aceptación de problemas	1,2,3	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)	Bajo
			Autonomía	-Expresar pensamientos con libertad -Ser un poco influenciable -Tomar decisiones con seguridad	4,5,6	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	

<p>vínculos en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso</p>	<p>de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación existe entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el</p>	<p>entre el compromiso organizacional y los vínculos en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p>	<p>Vínculos</p>	<p>-Caer bien a la gente -Contar con la ayuda de personas -Llevarse bien con los demás</p>	<p>7,8,9</p>	<p>) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Medio</p>
---	---	--	-----------------	--	--------------	---	--------------

<p>organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022?</p>	<p>personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión proyectos en el personal administrativo de la municipalidad de Lurín, Lima, 2022.</p>	<p>Proyectos</p>	<p>- Se lo que quiero para mi vida -preocupación por el futuro -Capacidad para lograr metas</p>	<p>10,11,12,13</p>		<p>Alto</p>
--	--	--	------------------	---	--------------------	--	-------------

Anexo : Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es un estado psicológico que se refiere al grado de identificación y participación de los trabajadores (Meyery Allen citado por García, 2018)	La variable fue medida a través del cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen en el cual se considera las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuación, compromiso normativo	Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Percepción de satisfacción de las necesidades	Alto compromiso Regular compromiso Bajo compromiso
			Compromiso de continuación	-Orgullo de la pertenencia a la institución -Necesidad de trabajo en la institución	
			Compromiso normativo	-Reciprocidad con la institución	
BIENESTAR PSICOLÓGICO	Refiere a la experimentación de un nivel alto de satisfacción de la vida, el cual se caracterizo por un buen estado de	Para medir la variable se considero desde lo sustentado por Casullo en el que se consideró con dimensiones control, autonomía, vínculos, proyectos	Aceptación / control	-Admisión de errores -Aceptación de problemas	Bajo
			Autonomía	-Expresar pensamientos con libertad -Ser un poco influenciable -Tomar decisiones	

	ánimo, el cual es resultado de una autovaloración sobre los diversos aspectos de la vida del individuo (Casullo,2006)			con seguridad	Medio
			Vínculos	-Caer bien a la gente -Contar con la ayuda de personas -Llevarse bien con los demás	
			Proyectos	- Se lo que quiero para mi vida -preocupación por el futuro -Capacidad para lograr metas	Alto

Anexos: Instrumentos

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del cuestionario	Cuestionario Bienestar psicológico; Escala BIEPS-A (Adultos)
Autor:	María Casullo
Adaptado por:	José García Delgado
Administración:	Colectiva
Ámbito de aplicación	Trabajadores
Duración:	Tiempo aproximado 20 minutos
Dimensiones e ítems:	Dimensión Aceptación: 3 ítems Dimensión Autonomía: 3 ítems Dimensión Vínculos: 3 ítems Dimensión Proyectos: 3 ítems
Confiabilidad:	Este proceso se dio mediante una prueba piloto realizada a 30 trabajadores, se utilizó el Alpha de Cronbach y su obtuvo como valor = 0,934
Validación:	Se dio mediante el juicio valorativo de tres expertos los que evaluaron la relevancia, pertinencia y claridad; donde se obtuvo como resultado de la valoración: aplicable
Calificación:	La calificación se cada ítem se hizo con una escala de 1 a 5 puntos siendo: <ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy en desacuerdo 2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3. Estoy de acuerdo Para obtener los resultados se suman los apartados.
Tipificación:	NIVELES Y RANGOS

CUESTIONARIO BIENESTAR PSICOLÓGICO

ESCALA BIEPS- A (Adulto)

Instrucciones

Estimado trabajador el presente cuestionario es utilizado con fines investigativos por lo que se le pide que lea con atención cada frase que se le presenta y marque su respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensó y sintió durante el último tiempo. Las alternativas que debe considerarse son:

Estoy totalmente en desacuerdo=1

Estoy en desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

Estoy de acuerdo =4

Estoy totalmente de acuerdo= 5

Ítems	1	2	3	4	5
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.					

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del cuestionario	Cuestionario compromiso organizacional
Autor:	Meyer y Allen
Adaptado por:	José García Delgado
Administración:	Colectiva
Ámbito de aplicación	Trabajadores
Duración:	Tiempo aproximado 20 minutos
Dimensiones e ítems:	Dimensión Compromiso afectivo: 7 ítems Dimensión Compromiso de continuidad: 8 ítems Dimensión Compromiso normativo: 6 ítems
Confiabilidad:	Este proceso se dio mediante una prueba piloto realizada a 30 trabajadores, se utilizó el Alpha de Cronbach y su obtuvo como valor = 0,935
Validación:	Se dio mediante el juicio valorativo de tres expertos los que evaluaron la relevancia, pertinencia y claridad; donde se obtuvo como resultado de la valoración: aplicable
Calificación:	La calificación se cada ítem se hizo con una escala de 1 a 5 puntos siendo: 4. Estoy en desacuerdo 5. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 6. Estoy de acuerdo Para obtener los resultados se suman los apartados.
Tipificación:	NIVELES Y RANGOS

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones

Estimado trabajador el presente cuestionario es utilizado con fines investigativos por lo que se le pide que lea con atención cada frase que se le presenta y marque su respuesta en cada una de ellas sobre lo que pensó y sintió durante el último tiempo. Las alternativas que debe considerarse son:

Totalmente en desacuerdo =1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

No hay respuestas buenas o malas, no dejemos ninguna pregunta sin responder

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1.- Tengo confianza en los valores de la institución.					
2.- Me he integrado plenamente con la institución.					
3.- Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
4.- Siento apego emocional a la institución.					
5.- Estoy convencido que la institución satisface mis					

necesidades.					
6.- Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
7.- Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
Dimensión 2: Compromiso de continuación					
8.- Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
9.- Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
10.- Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
11.- Cuento con diversas opciones de trabajo.					
12.- Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13.- He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
14.- Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
15.- Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
Dimensión 3: Compromiso normativo					
16.- Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17.- He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18.- Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
19.- Tengo una sensación de deuda con la institución.					
20.- Soy leal a la institución.					

21.- Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
---	--	--	--	--	--

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Instrumento: Escala de Bienestar psicológico

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1
3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	2	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3
5	4	3	4	1	1	1	4	4	4	3	1	2	4
6	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3
7	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1
8	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
10	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4
11	4	4	1	3	3	1	3	4	4	3	3	2	4
12	4	2	1	3	1	4	4	4	2	1	1	1	4
13	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3
14	1	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	1	4
15	4	1	2	3	1	1	2	3	1	1	4	3	3
16	1	1	4	1	3	3	4	3	3	4	2	1	3
17	3	2	3	2	4	3	2	3	1	4	3	3	3
18	2	4	4	4	3	4	1	3	1	1	3	3	3
19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	4	3	3	2
20	3	1	3	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1
21	1	1	2	3	4	1	1	1	2	3	1	3	1
22	4	1	1	4	2	2	2	2	2	4	1	4	2
23	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4
24	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1
25	1	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	4	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	13

Los resultados mostrados indican que el instrumento es confiable

Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4
2	4	1	2	2	3	4	2	4	3	5	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	2
3	5	4	2	5	5	2	2	4	4	4	5	3	2	5	5	2	2	4	4	2	5
4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
5	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	1
6	4	2	5	1	3	2	5	1	3	4	2	4	5	1	3	2	5	1	3	5	1
7	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3
8	2	2	1	2	1	5	1	5	4	4	3	4	1	2	1	5	1	5	4	1	2
9	1	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	1	1	3	1	3	4	3	3	1	3
10	5	1	4	3	3	1	5	3	3	3	2	3	4	3	3	1	5	3	3	4	3
11	2	4	1	4	2	2	5	3	3	5	5	1	1	4	2	2	5	3	3	1	4
12	3	2	2	1	1	5	2	1	1	3	5	2	2	1	1	5	2	1	1	2	1
13	3	1	3	2	4	1	1	1	1	4	3	2	3	2	4	1	1	1	1	3	2
14	3	3	4	4	3	5	3	5	2	1	5	5	4	4	3	5	3	5	2	4	4
15	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
16	4	3	4	4	2	4	1	2	4	1	4	5	4	4	2	4	1	2	4	4	4
17	3	4	3	1	2	4	1	4	2	1	5	2	3	1	2	4	1	4	2	3	1
18	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
19	5	3	1	2	5	1	5	5	3	4	1	2	1	2	5	1	5	5	3	1	2

20	4	2	3	1	1	2	5	5	1	4	1	5	3	1	1	2	5	5	1	3	1
21	5	1	4	4	2	1	4	2	3	5	2	5	4	4	2	1	4	2	3	4	4
22	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3
23	3	3	4	2	2	3	1	3	5	1	1	2	4	2	2	3	1	3	5	4	2
24	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
25	3	2	5	5	2	3	1	5	2	3	4	4	5	5	2	3	1	5	2	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	21

Los resultados muestran que el instrumento es confiable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y bienestar psicológico en el personal administrativo de una Municipalidad, Lima-2022", cuyo autor es GONZALES TELLO SOLANGE VALERI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TRINIDAD VARGAS OMMERO ROMIE DNI: 10690101 ORCID: 0000-0002-8512-383X	Firmado electrónicamente por: OTRINIDADV el 13- 01-2023 09:07:55

Código documento Trilce: TRI - 0515989