



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Bienestar psicológico y compromiso organizacional del
personal administrativo de la Municipalidad Provincial de
Azángaro, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Gómez Céspedes, Yovana Verónica (ORCID:0000-0001-9767-2396)

Ponce Luque, Ceferina Elizabeth (ORCID: 0000-0002-8190-0267)

ASESORA:

MG. Yucra Camposano ,Jennifer Fiorella (ORCID:0000-0002-2014-1690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios todo poderoso, por habernos dado la vida, salud y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional y demostrarnos siempre su cariño este logro también va para ellos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de ser profesionales en el campo de la psicología.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por inculcarnos sabias enseñanzas en el proceso de nuestra formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población y muestra	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	18
3.6. Metodo de analisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	20
Tabla 2 Correlación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional	20
Tabla 3 Correlación entre el bienestar subjetivo y el compromiso organizacional	21
Tabla 4 Correlación entre el bienestar material y el compromiso organizacional	21
Tabla 5 Correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional	22
Tabla 6 Correlación entre las relaciones con la pareja y el compromiso organizacional	22
Tabla 7 Niveles de la variable bienestar psicológico	23
Tabla 8 Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de bienestar psicológico	23
Tabla 9 Niveles de la variable compromiso organizacional	24
Tabla 10 Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del compromiso organizacional	24
Tabla 11 Validez de contenido a través del criterio de jueces EBP	52
Tabla 12 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del EBP	53
Tabla 13 Validez de contenido a través del criterio de jueces (UWES)	55
Tabla 14 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (UWES)	55
Tabla 15 Jueces expertos	66

Resumen

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020. La muestra estuvo compuesta por 206 trabajadores, el tipo de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES). Los resultados evidencian que el bienestar subjetivo tiene una correlación significativa y directa con el compromiso organizacional en el personal administrativo. Se presenta un nivel moderado de bienestar psicológico y un nivel promedio de compromiso organizacional.

Palabras clave: *bienestar psicológico, compromiso organizacional, personal administrativo.*

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment of the administrative workers of the Provincial Municipality of Azángaro, 2020. The sample was composed of 206 workers, the type of research was correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The instruments applied were the Psychological Well-Being Scale (EBP) and the Well-Being and Work Survey (UWES). The results show that subjective well-being has a significant and direct correlation with organizational commitment in administrative personnel. There is a moderate level of psychological well-being and an average level of organizational commitment.

Keywords: psychological well-being, organizational commitment, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las entidades combaten muchos cambios; entonces, los empleados deben acomodarse a estas situaciones para poder subsistir. Además, debido a la internacionalización de las instituciones y el avance de la tecnología, así como las intercomunicaciones; las empresas tienen que promover beneficios competitivos y ofrecer mecanismos de elevada calidad.

Para esto es básico que las organizaciones se encuentren en condiciones de brindarles satisfacción a los trabajadores, por lo que existirá una repercusión en la producción de estas mismas personas; sin embargo, esto se logra observar poco en las instituciones; por ejemplo, en una investigación ejecutada por Burgos (2017) en Chile se señala que el 41.7 % de los encuestados presentan un bajo bienestar psicológico y solo un 21.1 % un nivel alto.

En el Perú la situación no es distinta, ya que en una investigación realizada por Matos (2018), en Lima, predominó un nivel bajo de bienestar psicológico (31.79%), frente a un nivel alto (20.53 %). En otra investigación realizada por Yarlequé et al. (2017) se evidenció que el 50 % de trabajadores, se sitúan en un nivel medio de bienestar; de manera similar, se demostró que el bienestar psicológico presentó un 48.3% de nivel medio en un análisis realizado por Vásquez (2018) en la ciudad de Chiclayo. Asimismo, en una investigación ejecutada en Juliaca se halló que el 61.3 % de encuestados muestran un nivel bajo de bienestar psicológico; un 31 %, un nivel medio; y sólo el 7.7 % evidenciaron un nivel alto (Chávez, 2017).

Por otro lado, es importante considerar que un grupo de trabajadores podrían volverse en unnexo o un impedimento, para el correcto desenvolvimiento de estos en una organización, lo que podría ser un elemento que influya en la forma de comportarse de los demás integrantes. A esto también se suma los lazos afectivos que se llegan a formar, si se demuestra proximidad o lejanía de sus superiores o compañeros de trabajo; ahora bien, todas estas actitudes se podrían manifestar si dentro de una organización, se promueve la autonomía, se brinda una adecuada infraestructura, retribuciones, consideraciones, también

siendo cordiales y recibiendo apoyo mutuo. Se sabe que el compromiso afectivo y de continuidad tienen una estrecha vinculación con el compromiso normativo, lo cual evidencia la importancia de sentirse bien continuamente en el trabajo (Cardona, 2017). De igual manera, la cultura corporativa y el sentirse orgulloso de la institución en donde se labora, es realmente importante para el desarrollo organizacional (García y Flores, 2017).

Basado en lo anterior, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente interrogante: ¿cuál es la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020?

Por ello, esta investigación se justifica porque resulta importante a partir de distintos aspectos: teórico, porque se aborda en un ámbito del conocimiento de las dos variables de análisis; asimismo, el identificar la existencia de vinculación o no entre ambas variables; contribuirá a la identificación de la realidad del estudio en trabajadores municipales. De igual manera, cabe aclarar que no se han ejecutado con anterioridad investigaciones para comparar estas dos variables, sobre todo, empleando como población a trabajadores administrativos de una municipalidad. Además, toda entidad posee un entorno o manera de actuar que la diferencia de otras instituciones, que influye en la manera de comportarse de sus integrantes, por lo que los resultados obtenidos serán relevantes.

Desde el sentido práctico este análisis será antecedente para próximas investigaciones. En suma, a partir de esta investigación se podrá brindar un aporte para la creación y producción de talleres, charlas y tácticas de reforzamiento y mejoras primordiales para el personal del sector administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, lo cual contribuirá al bienestar mental, físico, corporal y compromiso laboral.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.

Por ello, los objetivos específicos son: a) Conocer la relación que existe entre el bienestar subjetivo con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; b) Definir la relación que existe entre el bienestar material con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativas de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; c) Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; d) Identificar la relación que existe entre las relaciones con la pareja con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.

Se plantea como hipótesis general: El bienestar psicológico se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.

Las hipótesis específicas son: a) El bienestar subjetivo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; b) El bienestar material se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; c) El bienestar laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020; d) Las relaciones con la pareja se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, se revisaron investigaciones en diferentes departamentos del país.

En el departamento de Lima, Aspillaga y Guazzotti (2019) buscaron relacionar la motivación y el compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal con diseño correlacional; la población estuvo conformada por 1500 jóvenes voluntarios y su muestra por 123 voluntarios. Se empleó como instrumentos el Test de Engagement de Schaufeli y Bakker (2003) y una Escala de motivación laboral. Se concluyó que la motivación intrínseca se vincula con el compromiso organizacional ($r=.46$).

García (2018), en Lima, buscó determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. Su estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa de servicios; los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A) y el Cuestionario sobre Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Se concluyó que existe un vínculo significativo, así como positivo ($r=.426$ y $p=.001$) entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional.

En una investigación realizada en Lima, Huamán (2017) busco determinar si existía relación significativa entre el bienestar psicológico y la actividad física en docentes de una universidad privada. El diseño fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 160 docentes; se utilizaron dos instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y la Encuesta de la Actividad Física (EAF-17) de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016). Concluyo que no hay vinculación entre el bienestar psicológico y la labor corporal; entonces, esto evidencia la existencia de otros elementos operadores. No obstante, se detectó una relación entre los aspectos control del ambiente y la acción corporal intensa ($X^2=9.936$; $p<.05$).

En una investigación realizada en Pimentel, Quiroz (2017) busco determinar la relación entre el clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional. Metodológicamente consistió en un estudio correlacional, su población estaba conformada por 60 docentes entre hombres y mujeres; los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Palma (1999) y la Encuesta de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez (2007). Los resultados evidencian una vinculación intermedia entre ambas variables (gradación equilibrada) como se puede ratificar en las cifras que indican que la relación es significativa ($p < 0.01$).

A su vez en el departamento de Lima, Cárdenas (2017) busco determinar la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada. La investigación fue descriptiva correlacional, la población estuvo compuesta por 323 estudiantes y se aplicó como instrumento la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y Test de Satisfacción de Warr et al. (1979). Concluyó que las dos variables se hallan vinculadas de modo significativo.

A nivel local se revisó una investigación en Puno, Ticona (2017) con el propósito de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una cooperativa. Metodológicamente fue una investigación cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional, tipo no experimental; la población estuvo compuesta por 25 trabajadores y los instrumentos fueron cuestionarios y una guía de observación validados por el propio autor. Concluyo que existe influencia de una variable sobre la otra, así como una repercusión inmediata de ambas variables en los empleadores de la cooperativa de ahorro.

También se tomó en cuenta las investigaciones en ámbitos internacionales:

Rafael (2018) realizó una investigación en Ecuador, con el que busco relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del personal para establecer una propuesta de mejoramiento. Metodológicamente fue de enfoque cuali-cuantitativo, encaminado a un nivel descriptivo, su población estuvo compuesta por personal operativo y administrativo. Además, para medir el

compromiso organizacional se utilizó el Cuestionario de Engagement de Meyer y Allen (1991) y la satisfacción laboral mediante Coexphal-Euroempleo. Se concluyó que no hay existencia de vínculo entre las variables. Esto señala a la satisfacción laboral como predictor del rendimiento, la rotatividad, la celeridad y, en algunos casos, la eficacia en el compromiso de los trabajadores.

Correa y López (2018) realizaron una investigación en Colombia, con el fin de identificar los planteamientos actuales acerca de la relación existente entre el bienestar y la personalidad, con énfasis en los aportes latinoamericanos. Metodológicamente fue una investigación descriptiva, correlacional no experimental de corte transversal, cuya muestra fueron estudiantes universitarios. El instrumento que empleo fue la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y una ficha de observación documental. Se concluyó que se encuentra una vinculación entre las variables, particularmente, con el bienestar psicológico; a partir de los constructos de la sociabilidad, obligación, iniciación, cortesía a distinción del “neuroticismo” que de no ser capaz de tener un control o confrontar las coyunturas negativas en su existencia, conducirá a un colaborador a percibir desequilibrios individuales en su subsistencia, repercutiendo en su bienestar psicológico.

Núñez (2018) realizó una investigación en Ecuador, con el que busco comprobar la influencia del bienestar psicológico en el área administrativa. Metodológicamente fue de carácter cuantitativo, con una medición psicométrica, de tipo descriptivo, como población y muestra se emplearon a 80 trabajadores del área administrativa; como instrumento Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989). Así, se concluyó que no existe una vinculación estadística significativa entre las dos variables.

Cardona (2017) realizó una investigación en Ecuador, con el propósito de reconocer la percepción a base de Escalas de Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los empleados del sistema de bibliotecas de una institución educativa superior. Metodológicamente fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 88 trabajadores del área de administración de una universidad

pública, como instrumento se empleó un Cuestionario de salud general y una Escala de compromiso organizacional. Se concluyó que más del 60 % de los trabajadores están satisfechos con su labor y se encuentran comprometidos dentro de la organización.

Moreta et al. (2017) realizaron una investigación en México, con el propósito de conocer si existía relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes. Se tuvo una muestra de 449 personas de una universidad pública, quienes fueron evaluados por la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza y Ortega (2009) y la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios (EGCEU) diseñado por Grajales (2000). Se concluyó que el bienestar psicológico es un predictor del bienestar social y; por lo tanto, tiene efecto en su dinámica.

Olivo (2017) realizó una investigación en Ecuador, con el que busco determinar la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes. Metodológicamente fue de tipo correlacional de método cuantitativo, la población estuvo conformada por 35 profesores y el instrumento que se utilizó fue la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y una Escala de estrés laboral. Concluyendo que se observa un vínculo entre el bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral.

Por otro lado, se procedió realizar un análisis teórico de ambas variables y sus dimensiones, lo que se explica a continuación:

El bienestar subjetivo fue determinado por Diener et al. (1999) explicando que es una extensa jerarquía de eventos que envuelven las reacciones de emotividad que puedan sentir los individuos; sentirse complacidos con el control, y las valoraciones universales acerca de la satisfacción con la existencia de uno mismo.

Ahora bien, a partir del punto de vista epistemológico, la “psicología positiva” ha adquirido el paradigma hipotético/deductivo como herramienta teórica para estructurar y concertar el entendimiento científico; asimismo, se considera como

un criterio de limitación que tenga la facultad de reconocer cuando un concepto es considerado científico (Popper, 1973).

Según el campo filosófico, la psicología positiva teoriza al individuo como un “ser bueno” que dispone de energías subyacentes, que constituyen sus aptitudes y fuerzas para lograr proceder como protectores o barreras frente a las posibles perturbaciones en la conducta. Así, se entiende que el bienestar, no solo se basa en la suerte; sino de uno mismo; por ello, la quiebra, el desánimo y el negativismo podría contradecir al positivismo (Seligman, 2004).

Ryan y Deci (2001) coinciden en expresar que la nivelación entre las manifestaciones de bienestar, así como la satisfacción, genera confusiones por el obstáculo para precisarlos con el fin de llevar a cabo procedimientos de evolución. Los autores analizan los puntos de vista hedónico y eudaimónica respecto a la definición del bienestar subjetivo. Así, se involucra con la existencia y asistencia de una condición de ánimo favorable; la carencia de condición de ánimo desfavorable; igualmente incorpora la estimación asignada a los propósitos que es personal y, en concreto, en toda la sociedad.

De este modo, ciertos autores como Keyes et al. (2002) vienen extendiendo las limitaciones de esta categorización y han empleado el constructo “bienestar subjetivo” que se encuentra en fundamental como una representación de la “tradicón hedónica” y el constructo “bienestar psicológico” como una representación de la “tradicón eudaimónica”.

Rodríguez et al. (2010) indicaron que el bienestar psicológico es eudemonista; ya que se entiende a la satisfacción como una condición de integridad y armonización psíquica que implica al avance de las cualidades y, en especial, de la razón.

El bienestar es una temática de importancia de distintas especialidades, así como del área de la psicología y, por ello, se ha vinculado con la alegría o satisfacción y también con el bienestar mental. Así como de diversas variables particulares y enmarcadas que se encuentran asociadas con el área de la psicología, siendo la más incidentes las que proceden de prototipos de evolución

y de un periodo vital, así como de esquemas motivadores y de la denominada “psicología positiva”.

El análisis del bienestar psicológico enfoca la importancia en el desenvolvimiento particular de los sujetos, en la forma y el modo de hacer frente a los retos de la vida y también en el empeño por lograr las metas.

En este aspecto permanece la alegría del hombre en su profesión, se ejerce en su existencia, se alcanza en el desempeño eficiente y necesita ser fomentada por las circunstancias de alegría que se percibe en la cotidianidad. Se observa evidenciado en la intervención, en el grado en que éste se contempla como una condición mental constante que demanda algunas cualidades particulares y de elementos exteriores con el objetivo de hacerse existente en el entorno laboral de los sujetos y que, adicionalmente, se debe tomar en cuenta que emerge de la disposición del individuo. Así, se consolida en su temperamento y se expone en lo pragmático, de modo que al ejercerse en el contexto laboral puede alcanzar “habitar bien y proceder bien” (Aristóteles, 1984).

El empleo habitualmente incide en la evolución personal y en el bienestar sanitario del hombre. Además, componen el comportamiento y el cumplimiento en el empleo. Por ello, las emociones tienen relación directa con el clima social y el rendimiento que se hallan en una entidad. Es una circunstancia social imperante en la comunidad, así como la cultura y, por consiguiente, es alusivo para los sujetos que están en esta, por lo cual adquieren alguna localización. Específicamente, en la comunidad moderna hallamos una transformación de valoraciones, a partir de las costumbres económicas y de la protección para otros con más grande inquietud por la condición de vida.

En el transcurso de la existencia, el ser humano tiene la necesidad de sentirse feliz y complacido con su vida y siempre busca llenar alguna necesidad elemental, por lo que se debe priorizar sus fortalezas y alcanzar, intencionadamente, sentimientos positivos que han evidenciado que mejora la salud corporal y sentimental. Por lo cual es inevitable que el bienestar psicológico

no se comprenda como una noción de felicidad o una condición formidable de vida; sino como un estado mental.

Veenhoven (1991) indica que el bienestar subjetivo es el grado en que un sujeto estima su existencia “en su totalidad” en expresiones positivas; en otras palabras, se puede decir en qué magnitud un individuo se identifica complacido con la existencia que ejerce. Por ello, la persona viene a emplear un par de elementos para ejecutar este análisis: sus formas de pensar y sus afectos.

La vertiente cognitiva, la complacencia con el existir, la incompatibilidad detectada en medio de sus ambiciones y sus desempeños; su jerarquía abarca, a partir de la impresión del desempeño particular, hasta experimentar en nuestra vida la decepción. Por eso, el factor primordial del bienestar es encontrarse equilibrado, todo esto bajo el transcurso del tiempo y se infiltra, en general, en la existencia de los individuos (Veenhoven, 1991).

Indudablemente se comprende como una definición más extensa, pues los objetos materiales que requiere el sujeto para subsistir adecuadamente deben cubrir sus necesidades de salud; asimismo, que disponga de un receso y vinculaciones emocionales saludables que favorecen al bienestar de la persona.

Ahora, según Becker (1960), el compromiso organizacional surgió en el momento en que una persona, por la ejecución de algún tipo de inversión con el objetivo de mantener algún interés, se queda con una serie de acción. Así, en el transcurso de las cuatro más recientes décadas, el compromiso organizacional ha sido evaluado de distintas formas, a pesar de que subsiste un concepto comúnmente aceptado que se entiende como una noción positiva, tanto para los asistentes como para la organización (Mowday, 1998).

Al respecto, el poder discernir no es autosuficiente para resolver todas las problemáticas y conseguir los propósitos y finalidades de la organización; por eso, se hace indispensable un conjunto de actitudes y comportamientos. Además, se debe considerar que uno de los comportamientos más elementales es el compromiso con la organización para conseguir una ventaja.

Por consiguiente, el compromiso organizacional se ha vuelto una de las variables más evaluadas por la conducta organizacional. Diversas investigaciones han logrado exponer que el compromiso se asocia con la organización, a fin de lograr ser un pronosticador dentro de la empresa. Por ello, este compromiso se conduce por encima de la fidelidad y alcanza a la cooperación dinámica para el éxito de los objetivos de la organización.

Al contrario, el nivel de compromiso puede ser evidenciado en convenio del trabajador con el propósito y los objetivos de la organización, su disponibilidad a suministrar su empeño en beneficio de la realización de éstas y su propósito es proseguir laborando dentro de la organización (Davis y Newstrom, 1999).

Asimismo, el compromiso colabora con el análisis de la actuación de la esencia humana, de un modo integral; por lo tanto, existe una reacción integral y prolongada con la organización, es decir, un individuo puede estar descontento con un espacio específico, pero puede ser un suceso del momento; esto provocará no sentirse insatisfecho con la organización. No obstante, en el momento en que la insatisfacción se expande dentro de la organización puede ser posible que las personas tengan que renunciar a sus trabajos (Robbins, 1999).

De este modo, para las instituciones, el lazo que se halla en el compromiso organizacional y el cambio se fundamentan en el empeño de cada trabajador con la organización para que no renuncien. Asimismo, se genera un efecto positivo, a fin de que se establezca un compromiso sólido donde no exista absentismo y no afecte el rendimiento. Por ello, se indica que la concurrencia al empleo, por lo habitual, es superior cuando los trabajadores sienten un compromiso verdadero. Es más, las personas comprometidas encaminan mejor sus metas y no se desperdicia el tiempo durante la labor diaria, a fin de generar un impacto positivo, respecto a las evaluaciones del desempeño (Hellriegel et al., 1999).

Por lo cual, la esfera del comportamiento organizacional procura apoyar a los gestores a que comprendan mejor a las personas, a fin de que logren alcanzar

avances en la productividad, autosatisfacción del usuario y competitividad, mediante una buena praxis en la administración. Es por ello que los administradores deben hallar las condiciones para lograr efectos positivos en el comportamiento de los trabajadores.

Asimismo, podría contribuir en el personal para entender las circunstancias que afrontan en la institución de labor y alcanzar el modo de transformar comportamientos que no se hallen operando eficientemente dentro de la organización. Por eso, si es más grande la viabilidad, se logrará identificar las mediciones apropiadas con el objetivo y optimizar las condiciones de trabajo. De tal manera que, los principios de la conducta organizativa ejercen una función muy fundamental para analizar y potenciar la efectividad organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Este estudio fue de alcance correlacional, conforme a Silvestre y Huamán (2019), el propósito es constituir el nivel de vinculación o enlace no causal entre dos o más variables. Así, se identifican las variables de investigación y se evalúan las posibles hipótesis de estudio.

Diseño

La presente investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal; según Hernández (2019), en este diseño no se manipula ninguna de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables del presente estudio fueron el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. La operacionalización de estas se encuentran en el Anexo 2 y Anexo 3.

3.3. Población y muestra

Población

Carrasco (2018) señala que el universo o también conocido como población viene a ser un grupo de sujetos (u artículos) que dispongan de cierta peculiaridad ordinaria que sea perceptible. Así, la población estuvo compuesta por 318 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azangaro.

Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos entre las edades de 19 a 58 de la Municipalidad Provincial de Azángaro.
- Trabajadores administrativos nombrados y contratados (entre mujeres y varones).

Criterios de exclusión

- Trabajadores administrativos que estuvieran de vacaciones.

- Trabajadores administrativos supervisores.
- Trabajadores administrativos con licencia.

Muestra

Para calcular la muestra se utilizó el programa *G Power*, donde se apreció como valor óptimo (para las Ciencias Sociales), un “error alfa” de (0,05) y la potencia estadística de $(1 - \beta = 0.95 \%)$. En este caso, se coincide con García (2018) quien contó con una muestra conformada por personal administrativo.

Así, en la presente investigación, el tamaño de la correlación fue .247 que se estima como “efecto medio”; ya que está cerca de .300. De este modo, la muestra estuvo compuesta por 206 trabajadores de la Municipalidad Provincial (Kerlinger y Lee, 2002).

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico. De acuerdo con Hernández (2019), en esta clase de muestreo, la designación de las unidades no se basa en las fórmulas de probabilidad; sino en razonamientos vinculados con los elementos de investigación. Además, este tipo de muestreo se expresa por juicio intencional, a través de una técnica en la que los individuos seleccionan al grupo más adecuado para el análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Es un grupo de métodos que emplea el investigador con la intención de conseguir, producir y transmitir las evidencias que cooperaron a cuantificar los indicadores, las dimensiones, las variables y con este modo convenir con la verdad; así como la falsedad de las hipótesis (Hernández, 2019).

La técnica empleada fue la psicométrica, que es una medición objetiva y estandarizada de una exposición del comportamiento. En el momento en que se señala que es de modalidad objetiva, se hace alusión a que la ejecución, puntuación y traducción vendrían a ser autónomas desde el punto subjetivo del investigador (Hernández, 2019).

Ficha técnica del instrumento: Bienestar psicológico

Nombre:	ESCALA BIENESTAR PSICOLÓGICO – EBP
Autor:	José Sánchez Cánovas
Año:	2007
Procedencia:	Madrid
Adaptación:	Ordoñez (2018) en el Perú
Administración:	Individual y Colectiva
Aplicación:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y 90 años
Numero de ítems:	65 ítems de evaluación
Tiempo:	20 a 25 minutos
Dimensiones:	Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Relaciones con la pareja

Reseña histórica

La Escala de Bienestar Psicológico (EBP), elaborada por Sánchez (2007), en una Universidad de España, consta de una norma regida por una escala de bienestar psicológico individual y consta de subescalas vinculadas a la evaluación del bienestar.

Consigna de aplicación

Se indica al personal administrativo que conteste acerca de las emociones que percibe en esta etapa de su vida. Por ello, se realiza una lectura detallada de cada frase, indicando si en esta parte de su existencia se encuentra o no de esa manera. Seguidamente se le menciona que responda con naturalidad y sinceridad cada pregunta.

Calificación del instrumento

Marcar el grado con el cual se crea que “Nunca” a “Siempre” con las situaciones establecidas. A lo que se indica que la “escala de respuesta” es de gradualidad de Likert con 5 puntos, con el sistema de evaluación que va a partir de 1 punto, nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, hasta 5 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Sánchez (2007) indicó que, en los resultados originales en cuanto a su validez y confiabilidad, la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), obtuvo como Alfa de Cronbach el valor de .941 para el rango combinado de 65 ítems.

Además, en relación con el coeficiente las “subescalas”, el bienestar subjetivo obtuvo un Alfa de Cronbach de .935; para el bienestar laboral, se obtuvo un Alfa de Cronbach de .873; para el bienestar material se obtuvo un Alfa de Cronbach de .907; finalmente, para el bienestar de relaciones con la pareja se obtuvo un Alfa de Cronbach de .870.

Propiedades psicométricas peruanas

Respecto a los valores psicométricos, en el instrumento peruano adaptado por Ordoñez (2018), las evidencias de confiabilidad se obtuvieron por consistencia interna; siendo los resultados por cada subescala los subsiguientes: bienestar subjetivo, un () de .928; bienestar material un () de .928; bienestar laboral un () de .846 y bienestar de relaciones con la pareja un () de .846.

Propiedades psicométricas del piloto

En la presente investigación se empleó una prueba piloto a 50 trabajadores administrativos, cuya confiabilidad según el Alfa de Cronbach en la escala general fue de un coeficiente alfa $>.740$, mientras que se alcanzó un coeficiente alfa $>.735$ en las subescalas.

Además, de acuerdo con la validez del contenido, que fue aplicado a través del criterio de jueces, de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en relación con los 65 ítems; los 5 jueces calificaron con el puntaje 1, esto manifiesta que están “de acuerdo” con el instrumento, declarándolo válido para su aplicación en la presente investigación.

Ficha técnica del instrumento: Engagement

Nombre: TEST DE ENGAGEMENT (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo)

Autores: Schaufeli y Bakker

Año:	2003
Procedencia:	Holanda
Adaptación:	Cárdenaz (2016) (Laureano et al., 2020)
Administración:	Individual y colectiva
Aplicación:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas de 19 y 58 años
Número de ítems:	17 ítems de análisis
Tiempo:	Aproximadamente de 5 a 10 minutos
Dimensiones:	Vigor, dedicación, absorción

Reseña de histórica

El instrumento que se utilizó fue *Utrecht Works Engagement Scale (UWES – 17)*, cuyos creadores fueron Schaufeli y Bakker (2003), quienes mencionan que este cuestionario fue diseñado para una población de trabajadores.

Consigna de aplicación

Se indica al personal administrativo leer cada pregunta y marcar según como se sintió en ese momento. Así, si nunca se ha sentido mal responda “0” (cero); en caso contrario, señale con qué frecuencia se ha sentido así, considerando las alternativas propuestas: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre, según las situaciones establecidas.

Calificación del instrumento

Se adquieren las puntuaciones de manera directa, al ejecutar la recopilación de todas las dimensiones, por lo que se obtuvo una puntuación global de todos los resultados para que después pase a interpretarse.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Schaufeli y Bakker (2003) indicaron que los resultados originales, respecto a la validez del instrumento, alcanzó los subsecuentes puntajes, según el Alfa de Cronbach: “vigor” un () de .82; “dedicación” un () de .89 y “absorción” un () de .83; siendo la confiabilidad de esta variable un () de .93. En cambio, respecto a la confiabilidad del instrumento del *engagement* en general, según el Alfa de Cronbach fue 0.922.

Propiedades psicométricas peruanas

En las propiedades psicométricas peruanas, la adaptación fue realizada por Ritz Cárdenaz (2016) quienes indicaron que la confiabilidad fue evaluada mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvieron puntuaciones entre .70 y .89.

Propiedades psicométricas del piloto

Se obtuvo que el estadístico de fiabilidad aplicado mediante el alfa de Cronbach determinó que en la prueba piloto ejecutada en 50 administrativos tuvo un valor de $>.913$. Además, de acuerdo con la validez de contenido, a través del criterio de jueces de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, en relación con los 17 ítems; los 5 jueces calificaron con el puntaje (1) que manifiesta que están de acuerdo con el instrumento, declarándolo válido para su uso.

3.5. Procedimiento

Los instrumentos de investigación que se usaron están vinculados con cada una de las variables y dimensiones, por ello, se aplicó estos a la muestra de estudio, es decir, al personal administrativo, una vez que se obtuvo el consentimiento informado. Así, como el permiso de los autores originales para el empleo de los instrumentos. Además, se resalta que esta investigación solo tiene propósitos netamente académicos. Por ello, también se solicitó permiso a la Municipalidad Provincial de Azángaro para la aplicación de instrumentos de estudio, en su personal administrativo; una vez recopilados los datos, se tabularon en una base de datos en el Excel para luego procesarlos en el programa estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

La técnica de recolección de datos, fue la encuesta, con la cual se logró recopilar la información de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Azangaro. Luego, estos fueron procesados en el software SPSS en su versión 22, de donde se obtuvieron las tablas estadísticas según los objetivos propuestos; y de acuerdo a las respuestas de los encuestados.

3.7. Aspectos éticos

El Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP) indica que el psicólogo no debe perjudicar a las personas que participan de una investigación; asimismo, cada participante debe ser informado sobre todos los aspectos de la investigación. Asimismo, Leibovich (2000) manifiesta que el individuo que interviene en una investigación debe considerar toda la información proporcionada por los investigadores, a fin de colaborar de manera libre y sin ningún tipo de presión.

Así, los datos obtenidos en el estudio (doctrinario, teórico y referencial) han sido citados de fuentes confiables vinculados y asociados con información sobre el tema de investigación.

Finalmente, los resultados recopilados fueron manejados cuidadosamente para no revelar las respuestas de cada participante.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar psicológico	,970	206	,000
Compromiso organizacional	,978	206	,003

En la Tabla 1 se usó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, ya que posee mayor potencia estadística (Castillo, 2014). Así, se aprecia que las puntuaciones no se distribuyen normalmente, debido a que la significancia ha sido menor a $p < .05$, por lo que se empleó la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 2

Correlación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional

Variables		Compromiso organizacional
	Coeficiente de correlación	,647**
	r^2	,42
Bienestar psicológico	Sig. (bilateral)	,000
	n	206

La Tabla 2 nos muestra una correlación significativa y directa entre bienestar psicológico y compromiso organizacional con un tamaño del efecto grande ya que el r^2 es superior a 0.25 (Cohen, 1988, p. 78; Castillo, 2014, p. 30).

Tabla 3*Correlación entre el bienestar subjetivo y el compromiso organizacional*

Dimensión/Variable		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,599**
Bienestar subjetivo	r^2	,36
	Sig. (bilateral)	,000
	n	206

Así, en la Tabla 3 se encuentra una correlación significativa y directa entre bienestar subjetivo y compromiso organizacional con un tamaño del efecto grande (Cohen, 1988, p. 78).

Tabla 4*Correlación entre el bienestar material y el compromiso organizacional*

Dimensión/Variable		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,618**
Bienestar material	r^2	,38
	Sig. (bilateral)	,000
	n	206

La Tabla 4 nos muestra una correlación significativa y directa entre bienestar material y compromiso organizacional con un tamaño del efecto grande ya que el r^2 es superior a 0.25 (Cohen , 1988, p. 78; Castillo, 2014, p. 30).

Tabla 5*Correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional*

Dimensión/Variable		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,345**
Bienestar laboral	r^2	,12
	Sig. (bilateral)	,000
	n	206

La Tabla 5 nos muestra una correlación significativa y directa entre bienestar laboral y compromiso organizacional con un tamaño del efecto moderado ya que el r^2 es igual 0.12 por lo tanto superior a 0.10 (Cohen , 1988, p. 78; Castillo, 2014, p. 30).

Tabla 6*Correlación entre las relaciones con la pareja y el compromiso organizacional*

Dimensión/Variable		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,444**
Relaciones con la pareja	r^2	,19
	Sig. (bilateral)	,000
	n	206

La Tabla 6 nos muestra una correlación significativa y directa entre Relaciones con la pareja y compromiso organizacional con un tamaño del efecto moderado ya que el r^2 es superior a 0.10 (Cohen , 1988, p. 78; Castillo, 2014, p. 30).

Tabla 7*Niveles de la variable de bienestar psicológico*

Nivel	f	%
Bajo	62	30
Moderado	91	44
Alto	53	26
Total	206	100

En la Tabla 7, en cuanto a los niveles de la variable bienestar psicológico se puede observar que el 30 % de los encuestados presentan un nivel bajo; el 44 % de los individuos se encuentra en un nivel moderado y el 26 % se halla en un nivel alto. Por eso, se puede concluir que en el personal administrativo destaca el nivel moderado respecto al bienestar psicológico.

Tabla 8*Descripción de los niveles respecto a las dimensiones de bienestar psicológico*

Escala Likert	Bienestar subjetivo		Bienestar material		Bienestar laboral		Relaciones con la pareja	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	36	17	37	18	47	23	22	11
Algunas veces	79	38	43	21	80	39	63	31
Casi siempre	55	27	90	44	46	22	74	36
Siempre	36	17	36	17	33	16	47	23
Total	206	100	206	100	206	100	206	100

En la Tabla 8, en referencia a las dimensiones de la variable bienestar psicológico, se puede indicar que el 38 % demuestra que algunas veces existe un bienestar subjetivo; el 44 % indica que casi siempre existe un bienestar material; en referencia al bienestar laboral se encontró que un 39 % indican algunas veces y el 36 % expresa casi siempre, en alusión a las relaciones con la pareja.

Tabla 9*Niveles de la variable de compromiso organizacional*

Nivel	f	%
Bajo	27	13,1%
Promedio	98	47,6%
Alto	52	25,2%
Muy alto	29	14,1%
Total	206	100,0%

En la Tabla 9, respecto a los niveles de la variable compromiso organizacional se puede observar que el 13 % se encuentra en un nivel bajo, el 47 % se halla en un nivel promedio; asimismo, el 25 % se expresa en un nivel alto y el 14% se localiza en un nivel muy alto.

Tabla 10*Descripción de los niveles respecto a las dimensiones del compromiso organizacional*

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	1	0%	0	0%	2	1%
Bajo	32	16%	8	4%	38	18%
Promedio	110	53%	86	42%	94	46%
Alto	55	27%	72	35%	59	29%
Muy alto	8	4%	40	19%	13	6%
Total	206	100%	206	100%	206	100%

En la Tabla 10, en referencia a las dimensiones de la variable compromiso organizacional, se puede indicar que el 53 % de los encuestados se encuentra en un nivel promedio en cuanto a la dimensión vigor; el 42 % se localiza en un nivel promedio en cuanto a la dimensión dedicación y el 46 % se halla en un nivel promedio de absorción.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación tomó énfasis en la problemática de la carencia del bienestar psicológico en los trabajadores administrativos, ya que se observa que en los últimos años no se enfatiza en la importancia del compromiso organizacional con la organización en la que labora, generando un desequilibrio; esto es corroborado con los resultados de la investigación donde se indica que solo un 21.1 % de los encuestados presentan un alto nivel en el bienestar psicológico; estos hallazgos concuerdan con Calsina et al. (2017) quienes en un estudio encontraron que el 41 % de encuestados están comprometidos con la institución y señalan la vinculación entre el bienestar material y el compromiso organizacional en el personal administrativo.

Se confirmó la hipótesis general, pues existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, evidenciando un tamaño de efecto moderado. Estos datos contrastan con Correa y López (2018) y Moreta et al. (2017), quienes señalaron que existe una relación entre las variables, particularmente, con el bienestar psicológico; a partir de los constructos de la sociabilidad, obligación, iniciación, cortesía a distinción del neuroticismo, señalando que, de no ser capaz de controlar o confrontar las coyunturas negativas en su existencia, les conducirá a percibir desequilibrios individuales de uno mismo en su subsistencia, repercutiendo en su bienestar psicológico.

No obstante, según lo investigado por Rafael (2018) no existe vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Además, Núñez (2018) indicó que no hay relación estadística entre estas dos variables. Al respecto, se entiende que el bienestar psicológico es autónomo de la asertividad en los trabajadores del sector administrativo.

Respecto al bienestar subjetivo se identificó un nivel bajo de 38 %, donde se expresa que solo algunas veces los trabajadores están felices y con satisfacción vital y afectiva en su centro de labores. De acuerdo con Diener et al. (1999), el bienestar subjetivo es como una extensa jerarquía de eventos que envuelve las reacciones de emotividad que puedan sentir los individuos, así como las

valoraciones acerca de la satisfacción con uno mismo. Por eso, si existe tensión en el trabajo no podrá existir bienestar subjetivo, lo que también es corroborado por la investigación de Olivo (2017), quien señala la existencia de un vínculo entre las variables de tensión laboral, así como el bienestar psicológico, evidenciado que el estrés y la tensión generan un bajo nivel de bienestar psicológico en los trabajadores de la institución.

Asimismo, se identificó que casi siempre, cada trabajador tiene un nivel promedio de ingresos económicos (44%). Además, ellos presentan un nivel bajo de satisfacción laboral que está vinculado con sus actividades dentro del trabajo y con la relación que se genera con sus compañeros; y con la satisfacción, en general, que puede crearse con la organización.

Robbins (1999) señala que el compromiso es parte de la esencia humana, por lo tanto, es una reacción integral, por ello, se puede decir que una persona podría estar descontenta dentro de un ambiente laboral, pero en determinado momento esto puede cambiar si los factores se tornan positivos. No obstante, en el momento en que la insatisfacción se genera entre todos los miembros de una organización, resultará muy posible que los trabajadores renuncien de manera masiva.

Por todo ello, se entiende la importancia del bienestar psicológico entre los trabajadores de una organización, debido a que ellos deben estar frecuentemente satisfechos en sus puestos de trabajo, priorizando cuatro aspectos: bienestar subjetivo, material, laboral y las relaciones con la pareja, a fin de que se desempeñen sin inconvenientes dentro de la organización, resultando beneficioso para ambas partes, es decir, los colaboradores y la organización.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha demostrado que existe relación entre las variables del estudio; cuyos resultados evidencian que, a mayor nivel de bienestar psicológico, el compromiso organizacional aumentará.

SEGUNDA: Se ha identificado una correlación significativa y directa entre el bienestar subjetivo con el compromiso organizacional. Los resultados evidencian que, a mayor nivel de bienestar subjetivo, el compromiso organizacional en el personal administrativo será más alto.

TERCERA: Se identifica una correlación significativa y directa entre el bienestar material con el compromiso organizacional de los trabajadores. Los resultados muestran que, a mayor nivel de bienestar material, el compromiso organizacional en el personal administrativo será mayor.

CUARTA: Se identifica una correlación significativa y directa entre el bienestar laboral con el compromiso organizacional. Es decir, a mayor nivel de bienestar laboral, el compromiso organizacional en el personal administrativo será mayor también.

QUINTA: Se ha identificado la relación entre la pareja y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos. Estos resultados evidencian que, a mayor nivel en las relaciones con la pareja, el compromiso organizacional en el personal administrativo será mayor.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Azángaro que priorice el bienestar psicológico en el personal administrativo; ya que de esa manera existirá un mejor compromiso con el personal, en bienestar de toda la Municipalidad.

SEGUNDA: Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Azángaro que establezcan estrategias positivas en el ambiente laboral, con la finalidad de impulsar a los trabajadores administrativos a comprometerse con la institucional. Asimismo, se sugiere realizar charlas sobre control de emociones y talleres de dinámicas de grupo para concientizar al personal, a fin de realizar un trabajo en equipo óptimo.

TERCERA: Realizar estudios para identificar los niveles de satisfacción vital y la satisfacción afectiva, con el objetivo de buscar un mejoramiento en cada área de la institución.

CUARTA: Se recomienda analizar la conformidad del personal con el ambiente de trabajo, así como con su equipo de compañeros; ya que esto permitirá adoptar medidas para generar un adecuado ambiente laboral.

QUINTA: Ejecutar investigaciones en otras instituciones similares para contrastar el nivel de compromiso organizacional y el bienestar psicológico, a fin de proponer programas sociales e institucionales que preserven y mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aristóteles. (1984). *Las obras completas de Aristóteles*. (J. Barnes, Trad.) El traducción revisada de Oxford.
- Aspillaga, G., y Guazzotti, A. (2019). *Motivación y compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626191/AspillagaV_G.pdf?sequence=3
- Becker, H. (1960). Notes of the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.jstor.org/stable/2773219>
- Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Revista de la Universidad de los Lagos*, 6(24), 260-266. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3497/349753310008/index.html>
- Calsina, B., Fernández, R., Hanco, M. (2017). La gestión del marketing interno y su relación con el compromiso organizacional: el caso de un centro de salud en la región Puno, Perú. *Gestión del Marketing Interno y su Relación*, 135-145. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3066>
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad Privada con sede en Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1503/MLCARDENAS_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenaz, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala UTRECHT de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879/686>
- Cardona, R. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior* [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14308/1/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Castillo, R. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3850/Castillo_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, E. (2017). *Bienestar psicológico y autoeficacia en estudiantes de la escuela profesional de psicología de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca - 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología*. CPSP. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Correa, C., y López, M. (2018). *Bienestar y personalidad en estudiantes universitarios*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7775/1/2018_bienestar_personalidad_estudiantes.pdf
- Davis, K., y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *American Psychological Association*, 125(2), 276-302. <https://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf>
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 28-35. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia_DJL.pdf?sequence=1
- García, M., y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú. *Revista Comunicación*, 8(2), 137-147. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200007&script=sci_abstract
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. International Thomson Editores.
- Hernandez, R. (2019). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huamán, A. S. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Union]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/405/Avit_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4^{ta} edición). McGraw-Hill.
- Keyes, C., Ryff, C., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

- Laureano, S., Ortiz, D., y Valle, L. (2020). *Validación de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquipa.pdf
- Leibovich, D. (2000). *La dimensión ética de la investigación psicológica investigaciones de psicología*. Facultad de psicología UBA.
- Matos, P. (2018). Estilos de apego en la relación de pareja y niveles del bienestar psicológico en estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima. *Revista de la Universidad Ricardo Palma*, 1-25. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1135/Patricia%20Matos%20%282017%29%20Estilos%20de%20apego%20y%20niveles%20de%20ansiedad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011>
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)
- Moreta, R., Gaibor, I., y Barrera, L. (2017). *El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores de bienestar social en una muestra de universitarios Ecuatorianos* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://eprints.uanl.mx/14288/1/1080238000.pdf>
- Núñez, C. (2018). *El bienestar psicológico y su influencia en la asertividad en los trabajadores del área administrativa del Gad municipal del Cantón Píllaro* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/836/1/EL%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20ASERTIVIDAD%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20%20C3%81REA%20ADMINISTR.pdf>
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Ordoñez, L. (2018). *Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de primer y segundo ciclo de la universidad María Auxiliadora* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/893/Patricia_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., y Sanchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las

pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147

- Popper, K. (1973). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5000/Quiroz%20Fern%C3%A1ndez%20Magaly%20Azucena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rafael, L. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. Pearson Educación.
- Rodríguez, R., Díaz, D., Moreno, B., Blanco, A., y Dierendinck, D. (2010). Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico. *Psicothema*, 22(1), 63-70
<http://www.psicothema.com/pdf/3697.pdf>
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-146. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sánchez, J. (2007). *Manual escala de bienestar psicológico* (2^{da} edición). TEA Ediciones S.A.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement*. McGraw-Hill.
- Seligman, M. (2004). *Aprenda optimismo*. Debolsillo.
- Silvestre, I., y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos.
- Ticona, F. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Mí Financiera Puno-2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/Ticona_Lopez_Fredy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, Z. (2018). Prácticas religiosas y bienestar psicológico en internos de un penal de Chiclayo. *Revista Paian*, 9(2), 49-61.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/PAIAN/article/view/944/818>
- Veenhoven, R. (1991). *¿Es la felicidad relativa? Investigación de indicadores sociales*. University Press.

Yarlequé, L., Alva, L., y Monroe, J. (2016). Procrastinación, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación superior de Lima y Junín. *Horizonte de la Ciencia*, 6(10), 173-184. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570960870017/index.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia Cuantitativa

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020?	General	General	Variable 1: Bienestar Psicológico.	Diseño:
	La variable bienestar psicológico se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	Dimensiones	No experimental y transversal
	Específicos	Específicos	Ítems	Tipo:
	a) El bienestar subjetivo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	a) Conocer la relación que existe entre el bienestar subjetivo con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	Bienestar Subjetivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30
b) El bienestar material se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	b) Definir la relación que existe entre el bienestar material con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	Bienestar Material	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38. 39 al 40	POBLACIÓN-MUESTRA
c) El bienestar laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	c) Determinar la relación que existe entre el bienestar laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	Bienestar Laboral	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	Población conformada N=318
d) El bienestar laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.	d) Identificar la relación que existe entre las relaciones con la	Relaciones con la pareja	51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65	Muestra: n=206 encuestados
			Variable 2: Compromiso Organizacional.	Muestreo:
			Dimensiones	No probabilístico
			Ítems	
			Vigor	
			1,4,8,12,15, 17.	
			Dedicación	
			2,5,7,10,13.	
			Absorción	
			3, 6, 9, 11, 14, 19.	

<p>Provincial de Azángaro, 2020.</p> <p>d) Las relaciones con la pareja se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.</p>	<p>pareja con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020.</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: Confiabilidad: alfa Cronbach (.740) Validez: Juicio de expertos, cuyos valores de acuerdo fueron 1 para todos los ítems.</p> <p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas: Confiabilidad: alfa Cronbach (.913) Validez: Juicio de expertos, cuyos valores de acuerdo fueron 1 para todos los ítems.</p>
<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – EBP</p> <p>INSTRUMENTO 2: TEST DE ENGAGEMENT</p>	

Anexo 2: Operacionalización de la variable 1: Bienestar psicológico

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Bienestar psicológico	La Real Academia Española (2014) la define como una extensa jerarquía de eventos que envuelve las reacciones de emoción de los individuos, la complacencia con los controles, y las valoraciones universales acerca de la satisfacción con la existencia de uno mismo.	La variable bienestar psicológico será medida a través del instrumento Escala de Bienestar Psicológico – EBP. La cual está compuesta por 4 dimensiones y 65 ítems. En una escala de respuesta: Nunca; casi nunca; algunas veces; casi siempre; siempre.	Bienestar subjetivo	- Felicidad - Bienestar - Satisfacción vital - Satisfacción afectiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.	Ordinal
			Bienestar material	- Ingresos económicos - Posesiones materiales	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40.	
			Bienestar laboral	- Satisfacción laboral - Satisfacción general	41,42,43,44,45,46,47,48,49,50.	
			Relaciones con la pareja	- Relación conyugal - Ajuste conyugal	51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65.	

Anexo 3: Operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se encamina por encima de la fidelidad y alcanza a la cooperación dinámica en el éxito de los objetivos de la entidad, el compromiso es un comportamiento en dirección a la labor (Peña et al., 2016).	La variable compromiso organizacional será medida a través del Test de Engagement compuesta por 3 dimensiones y 17 ítems. En una escala de medición, Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre, Siempre	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Energía en el trabajo - Fuerza y vigor durante el trabajo - Ganas de ir a trabajar - Periodos largos de trabajo - Persistencia en el trabajo - Trabajo cuando las cosas no van bien 	1,4,8,12,15,17.	Ordinal
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido y propósito en el trabajo - Entusiasmado con el trabajo - Inspiración en el trabajo - Orgullo del trabajo - Trabajo desafiante 	2,5,7,10,13.	
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo pasa rápidamente - El olvidarse de todo su alrededor - Absorto en el trabajo - Inmerso en el trabajo - Disfruta en el trabajo - Dificultad en desconectarse del trabajo 	3,6,9,11,14,19.	

Anexo 4: Instrumentos de evaluación

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO- EBP

Edad:..... Sexo: Varón () Mujer ()

Estado Civil:.....

Gerencia a la que Pertenece:.....

Instrucciones:

A continuación, se encontrará un aserie de afirmaciones sobre pensamientos, sentimientos y actitudes que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor al momento de leer cada frase vea si usted. En esta etapa de su vida se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esta manera.

Marque usted una (x) en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen a continuación.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	Dimensión 1: Bienestar subjetivo	1	2	3	4	5
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo misma.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento alegre.					
7	Busco momentos de distracción y descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado/a.					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (estudiante, madre/padre, esposa/ esposo, trabajador/ trabajadora he logrado lo que quería.					

18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento "en forma".					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo un buen humor.					
29	Siento que todo me va muy bien.					
30	Tengo confianza en mí mismo/a.					
N.º	Dimensión 2: Bienestar material	1	2	3	4	5
31	Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a.					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en las que vivo son cómodas.					
39	Mi situación económica relativamente prospera.					
40	Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					
N.º	Dimensión 3: Bienestar laboral	1	2	3	4	5
41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
42	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
44	Mi trabajo es interesante.					
45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
48	Estoy discriminado/a en mi trabajo.					

49	Mi trabajo es lo más importante para mi					
50	Disfruto con mi trabajo.					
N.º	Dimensión 4: Relaciones con la pareja	1	2	3	4	5
51	Atiendo el deseo sexual de mi pareja (besos, caricias, abrazos, actos sexuales, etc.)					
52	Disfruto y me relajo cuando intercambio manifestaciones de efectos con mi pareja.					
53	Me siento feliz como enamorado (a)/ esposos (a).					
54	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
55	Siento que mi pareja manifiesta cada vez menos deseo y atracción sexual hacia mí.					
56	No aguanto estar mucho tiempo con mi pareja durante el día.					
57	Mis manifestaciones de efecto hacia mi pareja son ahora poco frecuentes.					
58	Mi pareja y yo demostramos afecto el uno por el otro frecuentemente.					
59	No temo expresar a mi pareja mi deseo y atracción hacia el/ella.					
60	Siento que mi pareja o a mi nos cuesta responder a las manifestaciones de afecto.					
61	Mi interés sexual (deseo de estar con alguien, besar, acariciar, abrazar, tener acto sexual, etc.) ha descendido.					
62	Me incomoda que mi pareja quiera besarme, tocarme, abrazarme, tener acto sexual, etc.					
63	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas (tenemos interés en común).					
64	Manifiesto con frecuencia muestras de afecto y expreso mi deseo sexual hacia mi pareja (besos, caricias, abrazos, acto sexual, etc.					
65	Las manifestaciones de afecto con mi pareja me proporcionan placer.					

TEST DE ENGAGEMENT

(Compromiso organizacional)

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) © (Schaufeli y Baker, 2003)

Edad:..... Sexo: Varón () Mujer ()

Estado Civil:.....

Gerencia a la que Pertenece:.....

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de la persona en el trabajo. Se pide encarecidamente, leer bien cada ítem, si se llegó a sentir de esta forma. Si nunca se ha sentido así responda '0' (cero), y en caso contrario señale con qué frecuencia se ha sentido así, tomando en cuenta el número que se nota en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

N.º	Dimensión: Vigor	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
N.º	Dimensión: Dedicación	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
N.º	Dimensión: Absorción	0	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15	Estoy inmerso en mi trabajo							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							

Captura de la portada del formulario virtual.

Form_x4k3Nu4f2M5EiHpciLH15trH1Q1FoKdE5yp1GQ/viewform

pp Login Page Aula Virtual | UANCV Ciencia Resultados SciELO - Salud Públ. Desempeño de paci... Síndrome de Opera...

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, 2020

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO – EBP

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted, en esa etapa de su vida, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Marque Ud. Una cruz en la casilla que mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fijese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va contestar.

***Obligatorio**

Edad *

Tu respuesta

Link: <https://forms.gle/nXymQdoo97i7QrCn9>

Anexo 5: Carta de presentación y autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 15 de octubre de 2020

CARTA INV.N°1856 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
FLAVIO JESUS MAMANI HANCCO
ALCALDE
Municipalizada Provincial de Azángaro
Jr. Azángaro N° 160 – Plaza San Bernardo



Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. GOMEZ CESPEDES YOVANA VERONICA con DNI N°43556496 con código de matrícula N° 7002553820 y la Srta. PONCE LUQUE CEFERINA ELIZABETH con DNI N°42797618 con código de matrícula N° 7002553844 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de presentación de la municipalidad firmada por la coordinadora de la Institución para el piloto



**MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL
AZÁNGARO**

**SUB GERENCIA DE
PERSONAL**

Año de la Universalización de la Salud

Azángaro, 20 de octubre de 2020.

CARTA N° 393 -2020-MPA/GA-SGP

Señoritas:

Yovana Verónica GOMEZ CESPEDES.

Ceferina Elizabeth PONCE LUQUE.

AZÁNGARO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : Exp. Adm. N° 5126-2020 (fecha 19.10.2020).

De mi mayor consideración por medio de la presente me dirijo a usted para manifestarle lo siguiente.

Con documento de la referencia, la Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo-Filial Lima, solicita la autorización para que sus personas, en su condición de estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología puedan realizar su trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología titulado: **"Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Azángaro 2020"**.

Por el presente, a nombre de la Municipalidad Provincial de Azángaro, atendiendo la petición efectuada, esta Sub Gerencia de Personal recurre a ustedes para comunicarles que se les **autoriza para que pueda realizar el trabajo de investigación indicado en el párrafo anterior**, para lo cual deben presentar el presente documento.

Sin otro particular, quedamos de Ud.

Atentamente.

Ci.
Rec.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO

CPC. Nancy Paja Olvera
SUB GERENTE DE PERSONAL - MPA

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de Psicología



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1344 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de diciembre de 2020

Autor:

- José Sánchez-Cáncvas AUTOR del instrumento

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. GOMEZ CESPEDES YOVANA VERONICA, con DNI N° 43556496, con código de matrícula N° 7002553820 y la Srta. PONCE LUQUE CEFERINA ELIZABETH con DNI N° 42757618, con código de matrícula N° 7002553844 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, ZUZU", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (mencionar el instrumento a utilizar Bienestar Psicológico autor José Sánchez Cáncvas), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1399 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 10 de diciembre de 2020

Autor:

- Schaufeli y Backer

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. GOMEZ CESPEDES YOVANA VERONICA, con **DNI N° 43556496, con código de matrícula N° 7002553820** y la Srta. PONCE LUQUE CEFERINA ELIZABETH con DNI N° 42757618, con código de matrícula N° 7002553844, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN, BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, 2020** este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**mencionar el instrumento a utilizar ENGAGEMENT (COMPROMISO ORGANIZACIONAL)**) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento por parte del autor original



Por la presente TEA Ediciones S.A.U. da su **autorización** a las Srtas. GOMEZ CESPEDES YOVANA VERONICA, con DNI N° 43556496, con código de matrícula N° 7002553820 y la Srta. PONCE LUQUE CFFERINA ELIZARETH con DNI N° 42797618, con código de matrícula N° 7002553844 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Perú, para la utilización de la prueba FRP - Escala de Bienestar Psicológico del autor J. Sánchez Cánovas en el proyecto denominado: "BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, 2020" Tal permiso se concede limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los **finés de la Investigación** anteriormente expuesta.
2. Los materiales serán adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y la investigadora se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un **uso comercial** del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Madrid, a 14 de diciembre de 2020



Fdo. Dña. M^a Ángeles Pérez Gómez
Psicóloga-consultora
Responsable Internacional TEA Ediciones S.A.U.



Elizabeth ponce luque <elicitaponlu08@gmail.com>

Fwd: AUTORIZACION DEL USO DE INSTRUMENTO

Yovana Gómez <yvgomez21@gmail.com>
Para: elicitaponlu08@gmail.com

9 de enero de 2021, 21:22

----- Forwarded message -----

De: **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** <w.schaufeli@uu.nl>
Date: dom, 8 de nov. de 2020 a la(s) 06:23
Subject: Re: AUTORIZACION DEL USO DE INSTRUMENTO
To: Yovana Gómez <yvgomez21@gmail.com>

Dear Yvona,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) |

Op 18 okt. 2020, om 04:43 heeft Yovana Gómez <yvgomez21@gmail.com> het volgende geschreven:

SE SOLICITA AUTORIZACIÓN DEL USO DE INSTRUMENTOS ENGAGEMENT PARA REALIZAR UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA SE PIDE SU CONSENTIMIENTO.

PRONTA RESPUESTA

GRACIAS POR SU ATENCION

ATENTAMENTE: YOVANA VERONICA GOMEZ CESPEDES

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **YOVANA VERONICA GOMEZ CESPEDES Y CEFERINA ELIZABETH PONCE LUQUE** egresados de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, 2020"** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de bienestar psicológico – EBP de José Sánchez Cánovas** y **Utrecht Work Engagement en el trabajo Scale UWES-17**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Ate. **YOVANA VERONICA GOMEZ CESPEDES Y CEFERINA ELIZABETH PONCE LUQUE**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"BIENESTAR PSICOLOGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZANGARO, 2020"** de las señoritas,
YOVANA VERONICA GOMEZ CESPEDES Y CEFERINA ELIZABETH PONCE LUQUE.

habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 12 /22 /2020

Firma

34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Tabla 12

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del EBP

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coefficiente alfa de Cronbach	Coefficiente Omega de Mc Donald
Variable 1 Bienestar Psicológico	65	0.740	0.763

Con

respecto a la Tabla 12, se conoce que los valores de fiabilidad encontrado a través de los coeficientes de alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega de Mc Donald superan los criterios determinados ($>.70$) por lo que se corrobora la consistencia interna del instrumento (Hernández, 2019).

Tabla 13*Validez de contenido a través del criterio de jueces (UWES)*

Instrumento	Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez		
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	C	R	P	C	R
	Nº															
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(V)
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
(UWES)	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Escala de	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
detección del	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
compromiso	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
organizacional	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%


Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad.

Tabla 14*Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (UWES)*

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Variable 1 Compromiso organizacional	17	0.913	0.915

Con respecto a la Tabla 14, se conoce que los valores de fiabilidad encontrado a través de los coeficientes de alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega de Mc Donald superan los criterios determinados (>.70) por lo que se corrobora la consistencia interna del instrumento (Hernández, 2019).

Anexo 11: Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BIENESTAR PSICOLOGICO" - EBP

Observaciones: Revisar ítems _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra: HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZUÑIGA.....

DNI: 01319352.....


Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PARTICULAR ANDINA DEL CUSCO	PSICOLOGA	6 AÑOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNA PUNO	DOCENTE	PUNO	15 años	DOCENTE
02					

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



Escuela de Educación en Ciencias
 ZARZA YAGUELA PUNO
 Calle: 2da. Av. del Instrumento
 Puno - 11200E (051) 877 4888

.....
Dra. Huguetta F. Dueñas Z.

14 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BIENESTAR PSICOLOGICO" EBP

Observaciones: Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg) Fernando Elio Fajardo Huancahuasi

DNI: 4196039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<u>Universidad Nacional de San Agustín</u>	<u>Mg en Ciencias con Mención en Psicología Educativa de la Pontificia Universidad Católica</u>	<u>2016-2019</u>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<u>Universidad Nacional de San Agustín</u>	<u>Docente Asistente</u>	<u>Arequipa</u>	<u>1998-Actualidad</u>	<u>Docente de Ciencias de Psi.</u>
02					<u>Organizador de la Investigación Científica</u>
03					<u>Consultoría</u>

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y libre de ambigüedades.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BIENESTAR PSICOLÓGICO" - EBP

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. / Mgr: Guillermo Torres Díaz,

DNI: 66089636.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Poma Cerón de la Vega	Psicología	1970 - 1975.
02	Univ. Enrique Guzmán y Valle.	Psicología Subterránea	1999 - 2000.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. Poma C.R.C. de	Docente	Juicaca	14 años.	Docente Contratado.
02	Univ. Alameda	Docente	Juicaca	3 años.	Docente Contratado.
03	C. Psic. S. M. N.	Psicólogo	Juicaca	5 años.	Director.

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Guillermo Torres Díaz
 PSICÓLOGO
 C.R.P. 9783

10 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BIENESTAR PSICOLOGICO" - EBP

Observaciones: Revisar ítem:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Velásquez Velásquez Vilma

DNI: 29539807

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	PSICÓLOGA	6 AÑOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	DOCENTE	PUNO	17 AÑOS	DOCENTE
02					
03					

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "BIENESTAR PSICOLOGICO" - ERP

Observaciones: Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Edgardo Beza Guzmán

DNI:.....04246446.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Agustín	Maestro Ciencia Educación Mención en Educación Superior	2007-2008
02	Universidad San Pedro	Dr. Gestión y Función de la Educación	2012 -2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Caceres Velásquez	Docente	Juliana	2014 a la fecha	Docente Universitario
02	Universidad Alan Peruanos	Docente	Juliana	2010 a 2019	Docente Universitario
03	IES Pedagógico Público Juliana	Docente	Juliana	1985 a la fecha	Docente Estable

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "ENGAGEMENT" COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Roberto Tomas Di'az

DNI: 06089036

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicólogo	1970 - 1975
02	Univ. Enrique Feynman y Talt. Didáctica Chulucabazo		1979 - 2000

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. And. n.c.d	Docent.	Juliaca	14 años	Docent. CONTRATADO
02	Univ. Pías Amarg	Docent.	Juliaca	3 años	Docent. CONTRATADO
03	C.Psíc. S. de la N. Pícolos		Juliaca	5 años	DIRECTOR

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

* Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Sulicencia, se dice sulicencia cuando los ítems planteados son suicientes para medir la dimensión

Roberto D'iaz

Mg. Roberto Tomas Di'az

PSICOLOGO
C.P.P. 8783

..... de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "ENGAGEMENT" COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Observaciones: Aprobado

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Josualberto Falcón Hernández

DNI: 91 78 62339

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín	Mg. en Ciencias con Honor	2016-2018
02		PA III	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de San Agustín	Docente Convino	Arequipa	Mayo 2016 - Actualidad	Docente de Calidad en Po. Organizacional
02					Docente de Historia de la Sociología
03					Investigador Científico

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es sencillo, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "ENGAGEMENT" COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Observaciones: ____ No tiene

Opinión de aplicabilidad: X | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Marco Edgardo Deza Guzmán

DNI:.....02406446

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Agustín	Maestro: Ciencias: Educación Mención en Educación Superior	2007-2008
02	Universidad San pedro	Dr. Gestión y Ciencias de la Educación	2012-2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Céceres Velloso	Docente	Julaca	2014 a la fecha	Docente Universitario
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Julaca	2010 a 2019	Docente Universitario
03	IES Pedagógico Público Julaca	Docente	Julaca	1985 a la fecha	Docente Estable

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de diciembre de 2020





UNIVERSIDAD DEL ALTIPLANO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "ENGAGEMENT" COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Velásquez Velásquez Vilma

DNI: 29539807

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	PSICOLOGA	6 AÑOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	DOCENTE	PUNO	17 AÑOS	DOCENTE
02					
03					

* **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

* **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

* **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



15 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO "ENGAGEMENT" COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dra. HUGUETTE FORTUNATA DUENAS ZUNIGA.....

DNI:....01319352.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD PARTICULAR ANDINA DEL CUSCO	PSICOLOGA	6 AÑOS
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO	DOCENTE	PUNO	15 años	DOCENTE
02					
03					

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Dra Huguette F. Duchas Z.

Anexo 12: Validez de criterio de juicio de expertos

Tabla 15

Jueces expertos

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Torres Diaz, Hildebrando C.P.P 9763	Doctor	Docente Universitario de la Universidad Andina Nestor Caceres Velásquez
2	Deza Guzman, Marco Deza C.P.P 0662	Doctor	Docente Universitario de la Universidad Alas Peruanas
3	Dueñas Zuñiga, Huguette Fortunata C.P.P 6213	Magister	Docente de la Universidad del Altiplano Puno
4	Velásquez Velásquez Vilma C.P.P 6221	Magister	Docente de la Universidad del Altiplano Puno
5	Funes Huisacayna Israel Elias C.P.P 27278	Magister	Docente Universitario de Arequipa

Nota: Se consideró la participación de los 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.

Anexo 13: Total de la muestra a través del programa G*Power.

