



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

**INFORME DEL PROYECTO DE TITULACIÓN
PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA**

MODALIDAD:

PROYECTO DE TITULACIÓN

TEMA:

EFFECTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL

AUTORAS:

OMAIRA CAROLINA RIVAS MONTESDEOCA
DIANA PATRICIA ROMERO DONOSO

TUTORA:

MGTR. ROSSANA DOLORES TOALA MENDOZA

CALCETA, MARZO 2024

DERECHOS DE AUTORÍA

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina y Romero Donoso Diana Patricia, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, que se han respetado los derechos de autor de terceros, por lo que asumimos la responsabilidad sobre el contenido del mismo, así como ante la reclamación de terceros, conforme a los artículos 4, 5 y 6 de la Ley de Propiedad Intelectual.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina
Firma postulante

Romero Donoso Diana Patricia
Firma postulante

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina, con cédula de ciudadanía 1318494766 y Romero Donoso Diana Patricia, con cédula de ciudadanía 1310876279 autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del informe de investigación, con la modalidad proyecto de titulación, con el tema: EFECTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina
1312494766
Firma postulante

Romero Donoso Diana Patricia
1310876279
Firma postulante

CERTIFICACIÓN DE TUTORA

Lic. Rossana Dolores Toala Mendoza, Mg., certifica haber tutelado el trabajo de titulación EFECTOS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL, que ha sido desarrollado por Rivas Montesdeoca Omaira Carolina y Romero Donoso Diana Patricia, previo la obtención del título de Magíster en Gestión Pública, de acuerdo al Reglamento de unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Lic. Rossana Dolores Toala Mendoza, Mg.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación **EFFECTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL**, que ha sido propuesto, desarrollado y sustentado por **Rivas Montesdeoca Omaira Carolina y Romero Donoso Diana Patricia**, previa la obtención del título de Magíster en **Gestión Pública**, de acuerdo al Reglamento de la unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Ph.D. Fátima Elizabeth Palacios Briones
MIEMBRO

Mgtr. Byron Alejandro Rodríguez Loor
MIEMBRO

PhD. Cecilia Parra Ferié
PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios, por permitirme tener y disfrutar de mi hermosa familia, pilar fundamental en mi vida.

A mi padre, mi ángel del cielo que, aunque no esté presente físicamente conmigo sé que me acompaña siempre, y que este momento hubiera sido tan especial para él como lo es para mí.

A mi familia, por el apoyo incondicional en cada decisión que he tomado, impulsándome a perseguir mis metas y no abandonarlas frente a las adversidades, no ha sido fácil el camino, pero gracias al aporte de cada uno de ustedes; y, a su amor incondicional lo he logrado.

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina

A mi hija Hannah Michelle, tú has sido mi razón para esforzarme cada día, demostrándome con tu amor y admiración que el conocimiento y la perseverancia son valores que debemos atesorar. Eres mi luz, mi motivación constante, y este logro es en parte tuyo. Gracias por ser mi inspiración.

A mi amado padre, Patricio Alberto, aunque físicamente ya no estás entre nosotros, tu legado de integridad, ética y pasión por el aprendizaje sigue vivo en mi corazón. Tus sabias palabras y ejemplos de vida continúan guiándome, y este logro es un tributo a tu influencia en mi formación.

Romero Donoso Diana Patricia

DEDICATORIA

A mi padre, aunque físicamente ya no está, fue el principal motor de este sueño, A mi madre que ha sido mi guía fuente de inspiración a lo largo de mi vida, juntos me enseñaron desde pequeña el valor de la educación y la importancia del trabajo duro y constante para alcanzar mis metas.

A mis hijos Jacob Darío y Dylan Antoine que son mi inspiración y mi motivación para nunca rendirme.

A mi hermana por estar siempre presente en cada paso que doy, siendo el apoyo constante dándome sus sabios consejos.

Rivas Montesdeoca Omaira Carolina

Hoy, al mirar atrás en este largo camino de esfuerzo y perseverancia, no puedo evitar dedicarme estas palabras. Soy un faro de originalidad, constancia y valentía. Mis luchas y logros son un testimonio de mi carácter inquebrantable. En cada desafío, he demostrado una resiliencia admirable y un compromiso inquebrantable con mis metas. He sido la fuerza motriz detrás de mis propios éxitos, y eso merece un reconocimiento sincero.

Mis esfuerzos incansables son un recordatorio de que la determinación puede superar cualquier obstáculo. Mi capacidad para mantener la integridad y la autenticidad a lo largo de este viaje es verdaderamente inspiradora.

Romero Donoso Diana Patricia

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
CONTENIDO GENERAL	viii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
PALABRAS CLAVE	xii
ABSTRACT	xiii
KEY WORDS	xiii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	5
1.3. OBJETIVOS	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.4. IDEA A DEFENDER	7
CAPITULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	8
2.1. BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL ENTORNO LABORAL	8
2.1.1. MODELOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	10
2.1.2. INDICADORES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	13
2.1.3. EVALUACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	14
2.1.4. FACTORES QUE DETERMINAN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO	14
2.2. DESEMPEÑO LABORAL	14
2.2.1. VARIABLES DEL DESEMPEÑO LABORAL	15
2.3. RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL	19
2.3.1. INVESTIGACIONES EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL	19
2.4. CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR	21
2.4.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	24

2.5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL	24
2.5.1. BALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL	26
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	27
3.1. UBICACIÓN	27
3.2 DURACIÓN	27
3.3. ENFOQUE, MODALIDAD Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS	28
3.5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	29
FASE 1. DESCRIPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE LA ESPAM MFL	29
FASE 2. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	31
FASE 3. DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL	32
3.6. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	84

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 2. 1. Variables de estudios del desempeño laboral.	16
Tabla 2. 2. Resumen de las diferentes apreciaciones sobre la cultura organizacional.	21
Tabla 4 1. Variables del Bienestar Psicológico.	34
Tabla 4.2. Variables del desempeño laboral.	35
Tabla. 4.11. Plan estratégico con acciones específicas.	64
Tabla 4.3. Técnicas de ejecución individual.	67
Tabla 4.4. Técnicas de ejecución individual.	67
Tabla 4.5. Técnicas de ejecución individual.	68
Tabla 4.6. Técnicas de ejecución individual.	69
Tabla 4.7. Técnicas de ejecución individual.	69
Tabla 4.8. Técnicas de ejecución grupal Actividad: Sesiones de risa – Ejercicios de risa – ejercicios de risoterapia.	69
Tabla 4.9. Técnicas de ejecución grupal Actividad: Role Playing.	70
Tabla 4.10. Técnicas de ejecución grupal.	70
Tabla 4.11. Técnicas de ejecución grupal.	71

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2. 1. Hilo conductor para la elaboración del Marco teórico de la presente investigación.	8
Figura 2. 2. Modelo Tripartito de Bienestar subjetivo.....	12
Figura 3 1. Imagen satelital de la ubicación de la ESPAM MFL.	27
Figura 4.1. Género.....	36
Figura 4.2. Edad.....	37
Figura 4.3. Tiempo de labor en la universidad.....	38
Figura 4.4. Satisfacción laboral.....	39
Figura 4 5. Descanso en tiempos libres.	40
Figura 4.6. Tomo mis propias decisiones	41
Figura 4.7. Busco desafíos y oportunidades de crecimiento.	42
Figura 4 8. Relaciones interpersonales	44
Figura 4 9. Propósitos en la vida.....	45
Figura 4.10. Manejo de situaciones difíciles	46
Figura 4.11. Habilidades para trabajar.	47
Figura 4 12. Objetivos laborales.....	48
Figura 4 .13. Nivel de satisfacción con el trabajo.	50
Figura 4.14. Relaciones interpersonales.	51
Figura 4 15. Compromiso con la organización	52
Figura 4 16. Estrés laboral.....	53
Figura 4. 17. Bienestar psicológico y su influencia en el desempeño laboral	54
Figura 4. 18. Deterioro en el desempeño laboral	55
Figura 4.19. Apoyo emocional.....	56
Figura 4. 20. Servicios de apoyo psicológico	57
Figura 4.21. Capacitaciones sobre el bienestar psicológico	58
Figura 4.22. Recursos y programas que se deberían implementar	59

RESUMEN

Este estudio dirigido al personal administrativo de la ESPAM MFL, tuvo como propósito comprender la conexión entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Los objetivos específicos incluyeron un análisis detallado de la situación actual relacionada con las afectaciones psicológicas del personal administrativo, logrado mediante la investigación en artículos científicos y académicos, así como la consulta de información en documentos internos de la ESPAM MFL. Se diseñó una metodología para cumplir con estos objetivos, comenzando con un análisis de la situación actual a través de la revisión de literatura científica y la recopilación de datos internos. Posteriormente, se procedió a establecer la correlación entre las variables de estudio, desarrollando una sólida estructura de base de datos. La determinación de la relación entre las variables se abordó con un enfoque sistemático mediante un proceso de análisis de datos. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre bienestar psicológico y desempeño laboral, basada en datos recopilados de 108 trabajadores administrativos. Esta conexión sugiere que un mayor bienestar psicológico está asociado con un aumento en el desempeño laboral. La significancia estadística respalda la validez de esta relación, indicando que no es aleatoria y que existe una conexión real entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Estos hallazgos refuerzan la importancia de promover el bienestar psicológico como estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral en el contexto organizacional. En paralelo, se elaboró un plan estratégico destinado a fortalecer el bienestar psicológico del personal administrativo.

PALABRAS CLAVE

Relación, Bienestar psicológico, Desempeño laboral, Plan estratégico, Compromiso organizacional.

ABSTRACT

This study, aimed at the administrative staff at ESPAM MFL, sought to understand the connection between psychological well-being and job performance. Specific objectives included a detailed analysis of the current situation related to psychological issues among administrative personnel, achieved through research in scientific and academic articles, as well as the consultation of information in ESPAM MFL's internal documents. A methodology was designed to fulfill these objectives, initiating with an analysis of the current situation through a review of scientific literature and the collection of internal data. Subsequently, the correlation between the study variables was established, developing a robust database structure. The determination of the relationship between variables was approached systematically through a data analysis process. The results revealed a moderate positive correlation between psychological well-being and job performance, based on data collected from 108 administrative workers. This connection suggests that higher psychological well-being is associated with an increase in job performance. Statistical significance supports the validity of this relationship, indicating it is not random, and a real connection exists between psychological well-being and job performance. These findings reinforce the importance of promoting psychological well-being as an effective strategy for enhancing job performance in the organizational context. Concurrently, a strategic plan was developed to strengthen the psychological well-being of administrative staff.

KEY WORDS

Relationship, Psychological well-being, Job performance, Strategic plan, Organizational commitment.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las instituciones públicas están constantemente preocupadas por mejorar su eficiencia y eficacia en la gestión de recursos y servicios. Esto se debe a que su funcionamiento refleja las políticas de los líderes gubernamentales en turno. Sin embargo, todas estas expectativas recaen directamente en los servidores públicos. Además, la calidad de los servicios ofrecidos se evalúa en gran medida en función de las habilidades y el desempeño de estos servidores, como se destaca en el estudio de Rodríguez et al. (2021).

Así, al considerar las interacciones entre los empleados y el entorno en el que desarrollan sus actividades laborales, las demandas que enfrentan, el grado de autonomía en las acciones ejecutadas durante el trabajo, las condiciones de trabajo y la estructura organizativa de la institución, se pueden identificar estos elementos como factores psicosociales en el ámbito laboral. Estos factores tienen el potencial de influir en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su rendimiento laboral, dependiendo del grado de afectación que generen (Moreira y De Lucca, 2020).

Las competencias de liderazgos son aquellas habilidades y características que todo líder debe tener, sin embargo, las dinámicas de grupo son actividades y ejercicios que se realizan en grupo. Desde la década de 1920 los expertos han explorado las competencias de liderazgo y las dinámicas de grupo, en la actualidad se subraya con mayor fuerza la interconexión entre el compromiso institucional y el rendimiento laboral (Shuffler et al., 2011).

En el entorno institucional de las IES (Instituciones de Educación Superior), las intervenciones organizacionales emergen como una herramienta esencial para fomentar el compromiso y la excelencia en líderes, empleados y equipos. Estas intervenciones abarcan una diversidad de prácticas diseñadas meticulosamente para potenciar la eficacia individual y colectiva de los líderes y equipos, al mismo tiempo que salvaguardan el bienestar integral (Gruman y Saks, 2011).

Desde los albores de la década de 1990, las intervenciones organizacionales han encabezado el panorama del cambio planificado, orientado hacia la salud organizacional, el compromiso de líderes, individuos y equipos, y la salud mental, que tienen como objetivos generar cambios positivos en una organización, ya sea a nivel estructural, cultural, grupal, individual (Gruman y Saks, 2011; Shuffler et al., 2011).

Uno de los pilares fundamentales para promover el compromiso laboral reside en la evaluación del bienestar psicológico de los líderes y colaboradores. En Ecuador, el estrés se ha convertido en una preocupante afección psicológica que ha experimentado un notable aumento en tiempos recientes. Se estima que el 30% de las enfermedades ocupacionales en el país tienen su origen en el estrés, el cual surge como resultado de las demandas cambiantes del entorno laboral. Este fenómeno puede tener repercusiones significativas en la salud tanto física como mental de los trabajadores, como se señala en el estudio de Ramos et al. (2019).

La interconexión entre el desempeño ocupacional y el bienestar psicológico es innegable. No obstante, como lo señala Giles (2021), el bienestar psicológico es un constructo subjetivo que abarca diversas categorías, entre las que se incluyen las condiciones, el estilo y la calidad de vida. La satisfacción personal o el bienestar subjetivo se define como un estado que está influenciado por la cultura y establece una conexión directa entre la biología, la sociedad y la psicología.

Los cambios demográficos, tecnológicos, medioambientales y laborales están generando nuevas preocupaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), tal como lo informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre los desafíos en constante crecimiento, se incluyen los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades no transmisibles (OIT, 2019).

Por otra parte, las divergencias en las percepciones individuales acerca de si los líderes y/o las organizaciones fomentan entornos propicios para el bienestar psicológico pueden constituir un factor limitante en la disposición individual para adoptar actitudes y conductas vinculadas al compromiso laboral, según señalan

Avey *et al.* (2010). Sería pertinente realizar un análisis más profundo para desentrañar las complejidades de este fenómeno y comprender a fondo cómo estas percepciones influyen en la dinámica organizacional y en el compromiso de los empleados.

El bienestar psicológico de los empleados ha demostrado estar relacionado con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad. Los estudios de Kahneman *et al.*, (1999) han establecido las bases de la psicología hedónica y su influencia en la percepción del bienestar. Además, el modelo de Demands-Resources propuesto por Bakker y Demerouti (2007) destaca cómo los recursos laborales y las demandas influyen en el bienestar y el rendimiento. De la misma manera, investigaciones longitudinales, como la de Hakanen *et al.*, (2008), han proporcionado evidencia de las relaciones causales entre el agotamiento, el compromiso y el desempeño.

En cuanto a las cifras a nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) ha destacado que los profesionales se enfrentan a diversas problemáticas en su entorno laboral que tienen un impacto negativo en su bienestar psicológico. Entre estos desafíos, se ha observado que aproximadamente la mitad de los trabajadores experimenta síntomas de depresión, mientras que el 45% presenta ansiedad y el 34% sufre de insomnio. Estos hallazgos provienen de investigaciones realizadas en China y Canadá. Como consecuencia de esta situación, un 57% de los trabajadores a nivel global ha buscado ayuda psicológica para salvaguardar su salud mental.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha estimado que, como consecuencia de la pandemia, el mercado laboral se ha visto afectado en un 65%. Esto ha generado preocupación en numerosos profesionales respecto a su estabilidad financiera y sus perspectivas laborales. Como resultado, el bienestar psicológico ha sufrido un impacto significativo, con un 45% de los trabajadores manifestando síntomas de ansiedad, un 37% experimentando depresión de moderada intensidad y un 18% enfrentando dificultades para conciliar el sueño.

Hasta el 2019, Ecuador ocupaba el segundo lugar en América Latina en cuanto a altos niveles de estrés laboral, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Este problema se debía a factores como la sobrecarga laboral, directrices contradictorias, inseguridad en el empleo, largas jornadas de trabajo y la necesidad de ingresos adicionales. A partir del 1 de enero de 2022, el síndrome de agotamiento se incluye en la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta situación no solo afecta al trabajador, sino también a la empresa, su familia y el país, con un impacto estimado del 0.6% del PIB y 1.6 millones de casos diarios, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas estadísticas se deben en parte al "presentismo", un síndrome laboral que reduce la eficiencia y aumenta los accidentes y lesiones en el trabajo. Ante esta problemática, la calidad de vida y la salud adquieren un papel crucial, enfocándose en una alimentación equilibrada, la hidratación, el ejercicio, el descanso, la desconexión digital y el tiempo de calidad con la familia como medidas para reducir estos riesgos psicosociales (Diario Crónica, 2022).

En el contexto específico de las instituciones educativas, como la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), el 16 de junio del 2017, el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial 82 en el que en su Art. 9 establece que "las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales" (Normativa Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017).

Actualmente en la ESPAM MFL, desde la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, se han llevado a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales; sin embargo, no existen datos precisos que ayuden a tomar decisiones frente a conflictos del personal o situaciones internas que afecten el desempeño laboral. Es así que, partiendo de los antecedentes expuestos, se define como problemática a investigar:

¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en el personal administrativo de la ESPAM MFL?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de titulación se justifica de manera integral, demostrando la relevancia y la necesidad de abordar el tema del bienestar psicológico en el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL, desde las siguientes perspectivas:

Justificación Social

El bienestar psicológico está intrínsecamente ligado a diversos aspectos humanos que encuentran su raíz en el entorno laboral. Estos aspectos incluyen valores, compromiso, ambiente de trabajo, satisfacción, autoestima y motivación, los cuales ejercen una influencia profunda en el desempeño de los trabajadores. Su desarrollo efectivo se traduce en un beneficio palpable para las organizaciones. Entre estos factores, destacan las relaciones sociales dentro de las empresas, cuya importancia no puede subestimarse. En este contexto, los psicólogos especializados en psicología organizacional abordan cuestiones cruciales para el progreso de las organizaciones, como el liderazgo, la satisfacción laboral, la motivación hacia el logro y la comunicación, entre otros (Briones, 2020).

Desde una perspectiva social, esta investigación se vuelve esencial en un momento en el que el bienestar emocional y mental de los trabajadores se ha convertido en una preocupación global. La sociedad actual enfrenta desafíos psicológicos relacionados con el trabajo, como el estrés, la ansiedad y el agotamiento, que afectan negativamente la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Al abordar el bienestar psicológico del personal administrativo de la ESPAM MFL, esta investigación contribuirá a la creación de ambientes de trabajo más saludables y a la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Justificación Económica

Jácome y Sarmiento (2021), señalan que los trabajadores motivados dentro de una organización generan una ventaja competitiva, lo que contribuye al incremento de la productividad y al cumplimiento de las metas organizacionales,

además de volver a la empresa mucho más competitiva en el mercado y frente a la competencia.

Desde una perspectiva económica, el bienestar psicológico también desempeña un papel crítico en la eficiencia y la productividad laboral. Las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados tienden a experimentar una reducción en los costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y los problemas de salud relacionados con el trabajo. Además, un personal administrativo motivado y satisfecho con su trabajo es más propenso a contribuir de manera positiva al logro de los objetivos de la institución, lo que puede traducirse en un impacto económico positivo a largo plazo.

Justificación Metodológica

Guerrero (2019) afirma que “el enfoque interdisciplinario permite establecer nexos esenciales entre las distintas disciplinas científicas, en función de la comprensión del objeto de la práctica investigada” (p. 7). Desde un punto de vista metodológico, esta investigación se apoya en enfoques interdisciplinarios que combinan la psicología laboral, la gestión de recursos humanos y la investigación cuantitativa y cualitativa. El estudio se llevará a cabo a través de la recopilación y análisis de datos, para evaluar tanto el bienestar psicológico de los empleados como su desempeño laboral. Este enfoque riguroso permitirá obtener resultados sólidos y contribuirá a la validación de prácticas y estrategias que mejoren el bienestar y el desempeño en el entorno laboral.

Justificación Legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art. 326 establece que, el trabajo se sustenta en el siguiente principio “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 152).

Desde una perspectiva legal, es importante destacar que el bienestar psicológico en el trabajo está ganando cada vez más atención en la legislación laboral y los estándares de responsabilidad empresarial. La promoción del bienestar psicológico se alinea con principios legales que buscan garantizar condiciones

laborales justas y saludables para los empleados. Al investigar y promover el bienestar psicológico del personal administrativo, la ESPAM MFL no solo cumplirá con sus responsabilidades legales, sino que también reforzará su reputación como una institución comprometida con el bienestar de su personal.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si existe relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en el personal administrativo de la ESPAM MFL, como contribución al fortalecimiento del compromiso organizacional.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el bienestar psicológico en el personal de la ESPAM MFL, como línea base de la investigación.
- Establecer una correlación entre las variables de estudio, que corresponden al bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL, para la definición de la naturaleza y fuerza de su relación.
- Diseñar un plan estratégico que permita el fortalecimiento del bienestar psicológico en el personal administrativo de la ESPAM MFL.

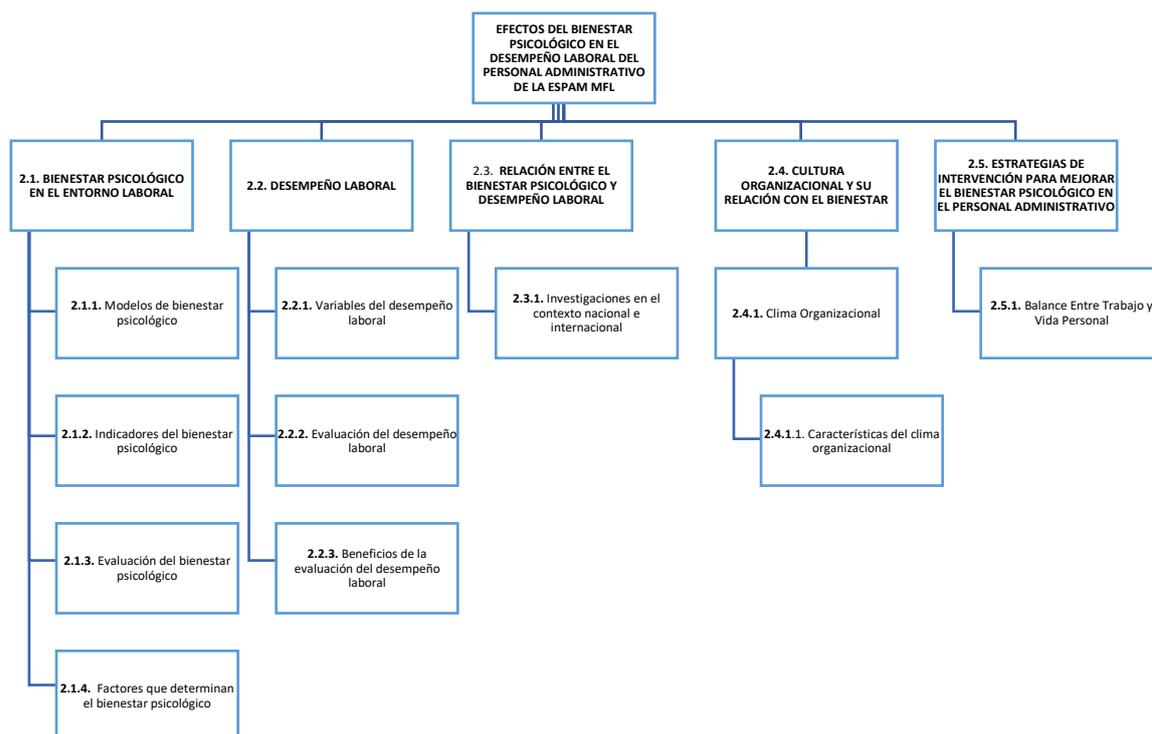
1.4. IDEA A DEFENDER

El estudio de la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral contribuye al diseño de un plan estratégico destinado a mejorar la salud mental y emocional del personal administrativo de la ESPAM MFL, fortaleciendo el compromiso de los empleados con la institución, en un entorno laboral más favorable.

CAPITULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Como se muestra en la Figura 2.1., se esquematiza la revisión teórica del tema de investigación: EFECTOS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL.

Figura 2. 1. Hilo conductor para la elaboración del Marco teórico de la presente investigación.



Fuente. Las autoras.

2.1. BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL ENTORNO LABORAL

La OMS define la salud mental como un estado de bienestar en el que cada individuo desarrolla su potencial, permitiendo afrontar las tensiones de la vida, trabajando de forma fructífera y aportando algo a su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). El bienestar psicológico juega un papel fundamental dentro de una organización, tiene un impacto significativo en la salud y el desempeño de sus colaboradores, se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, la capacidad para relacionarse, las experiencias vividas (personales y laborales), caracterizándose por ser multidimensional.

Hoy en día, la Psicología de la Salud Ocupacional ha ganado un gran prestigio en el desarrollo de las organizaciones, gracias al desarrollo de la sociedad, es decir, del mundo y su entorno, que incluye a las organizaciones que están en constante transformación, debido a que cualquier cambio en el lugar de trabajo genera incertidumbre y, por tanto, afecta el bienestar y la psicología de la fuerza laboral (Cobos, 2022).

Para el área de Recursos Humanos de cualquier organización el Bienestar Psicológico es fundamental, cuando los empleados se sienten mentalmente saludables, son más productivos y capaces de enfrentar los desafíos laborales, influyendo en su estado de ánimo, es así que dentro del ámbito laboral existen disposiciones legales que permiten a las empresas, instituciones; y, organizaciones, tanto públicas como privadas obtener una orientación en materia de lo laboral, donde se contempla artículos relacionados con el bienestar psicológico y el desempeño laboral, los que se detallan a continuación:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
Inciso 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 152).

- Un estudio realizado por Ramos et al., (2020) sobre el bienestar psicológico determina que este es subjetivo y se forma a través del desarrollo psicológico de las personas, su crecimiento personal, sus habilidades para interactuar con los demás y sus experiencias de vida, es multidimensional y es considerado un factor importante en la motivación. Carol Ryff lo define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, que produce mayor cantidad de emociones positivas o de placer

y durante el cual el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Muñoz et al., 2022).

De los planteamientos anteriores se deduce que el bienestar psicológico es un estado emocional determinado por varios factores, por lo que resulta fundamental que en las organizaciones se promueva un entorno laboral saludable para sus empleados, ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo tanto en lo personal como en lo profesional.

2.1.1. MODELOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Existen diferentes modelos de bienestar psicológico que han sido propuestos por expertos en el campo de la psicología, entre los modelos más conocidos se encuentran:

El Modelo de Bienestar desarrollado por Carol Ryff (1989), quien lo concibió como un esfuerzo por alcanzar el máximo potencial individual, se representa mediante categorías que reflejan el nivel de desarrollo psicológico de cada persona mientras interactúa de manera satisfactoria con su entorno. Sus componentes abarcan diversos aspectos del desarrollo humano y están compuestos por seis factores claves, que son los siguientes:

- Autoaceptación, que está relacionado con los sentimientos que un individuo experimenta de manera positiva;
- Relaciones positivas con los demás, que está directamente asociado a la satisfacción con el establecimiento de las relaciones y la empatía con los demás;
- Autonomía, que implica sostener la propia individualidad en distintos contextos sociales;
- Dominio ambiental, que está relacionado con el entorno en que se desarrollan e interactúan los individuos, con la sensación de poder influir de forma favorable en el mundo de acuerdo con las propias necesidades;
- Propósito en la vida, que es una cohesión entre los esfuerzos y los retos del individuo.
- Crecimiento personal, que es un proceso continuo de desarrollo y mejora del individuo.

El Modelo PERMA es útil para determinar el nivel de bienestar de los empleados dentro de una organización, un estudio realizado por (Seligman, 2002, como se citó en Bastos, 2023), menciona que el principal objetivo de este modelo era mostrar que las acciones conscientes, estudiadas en psicología e implementadas en la vida cotidiana por personas de todo el mundo, pueden aumentar la auténtica felicidad. Por su parte Martínez y Forrero (2023), mencionan que este modelo contempla aspectos recomendados por la OMS y la UNICEF, donde se consideran aspectos importantes para mejorar el bienestar laboral y, de esta manera reforzar aspectos relacionados con el bienestar y la salud mental.

Con referencia a lo anterior Quintero (2021), considera que es uno de los modelos más importante que se pueden implementar en las empresas debido a que incluyen cinco aspectos que permitirán mejorar la calidad laboral, con lo que respecta al talento humano y que pueden ser utilizados en cualquier momento, estos son:

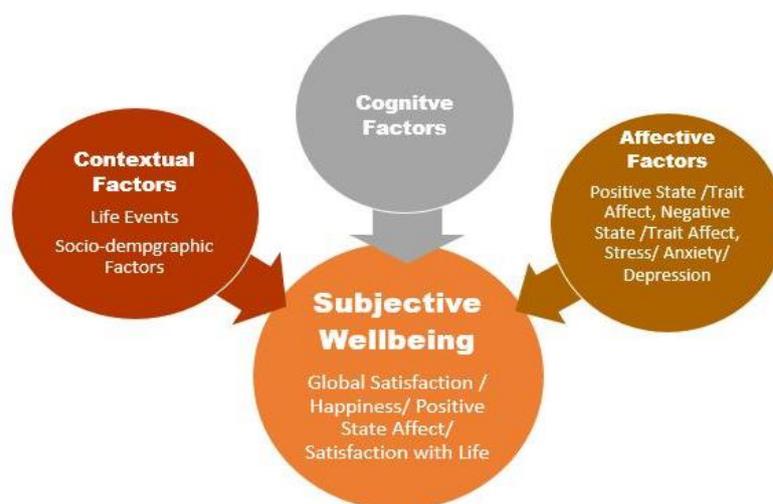
- P (Positive emotions): Es una herramienta que permite implementar y manejar las emociones positivas; sin embargo, no quiere decir que la persona pueda sentir emociones negativas en algún momento, pero gracias a esta herramienta existe un equilibrio entre habilidades y el bienestar de las personas.
- E (Engagement): Incluye habilidades que cada persona posee y la capacidad de ponerlos en prácticas, con el fin de alcanzar un estado óptimo de bienestar, ya que cuando las empresas implementan estas medidas, brindan mayor seguridad y confianza a los empleados al momento de desarrollar sus actividades.
- R (Relationships): Cuyo objetivo principal es tener una vida sana y estable con las personas que hacen parte de una organización, lo que resulta importante para mantener un ambiente adecuado al momento de realizar las actividades diarias, está comprobado que la felicidad aumenta cuando en el trabajo conocemos personas con la que existe cierto feeling (sentimiento).

- M (Meaning): Este factor se refiere a cómo se sienten las personas y como se identifican con la empresa, donde se considera además que se necesita del apoyo de los trabajadores para aumentar el sentido de pertenencia frente a los trabajos y obligaciones, considerándose clave a nivel personal y profesional.
- A (Accomplishment): Este aspecto hace referencia a la importancia de presentar los resultados a partir de las metas establecidas, lo que se consigue y desarrolla por medio de las habilidades de cada trabajador.

En su estudio, Diener y Ryan (2009) presentan el Modelo Tripartito de Bienestar Subjetivo, representado gráficamente en la Figura 2. Este modelo concibe el bienestar como una evaluación global de la calidad de vida de un individuo, compuesta por tres componentes principales que se describen a continuación:

1. Satisfacción con la vida, donde se evalúa si la vida de una persona está en consonancia con sus aspiraciones y objetivos.
2. Afectos positivos.
3. Aspectos negativos.

Figura 2. 2.Modelo Tripartito de Bienestar subjetivo



Fuente. Adaptado de Galiha, I.C. y Pais-Riberiro (2011).

Vázquez y Hervás (2008), como se citó en Palma (2021) menciona que el Modelo de Bienestar de Keyes implica cinco dimensiones, detalladas así:

Coherencia social, percepción del mundo desde un punto de vista razonable, predecible y coherente; integración social, el individuo se siente apreciado por las personas de su alrededor y adquiere un sentido de pertenencia al grupo; contribución social, es la percepción que tiene la persona de que está haciendo algo por el mundo, es decir, que está contribuyendo y construyendo positivamente; actualización social, la persona tiene esa percepción de que todo va cambiando, evolucionando y creciendo, porque también debe hacer lo mismo; y aceptación social, la persona necesita sentir que se encuentra en un lugar agradable, en el cual se reúne con personas que contribuyen a su vida de manera positiva y amable. (p. 24)

2.1.2. INDICADORES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Bezerra *et al.* (2022) señalan que la salud mental se concibe como un equilibrio entre el individuo y su entorno, tal como lo corrobora Maganto *et al.* (2019), quienes identifican indicadores clave. Estos indicadores incluyen el bienestar emocional, que se refiere al nivel de satisfacción de una persona con su vida, la autoaceptación, y el bienestar social, relacionado con la aceptación social que experimenta una persona en su entorno, lo que se podría describir como un estado de felicidad y plenitud.

A nadie le sorprenderá saber que hoy en día existe una grave crisis en el mundo laboral. En los últimos años, no solo Ecuador, se ha familiarizado con conceptos como desempleo, condiciones laborales inestables, precariedad laboral, subempleo, entre otros indicadores. Marsollier (2011), menciona que este nuevo escenario laboral fue percibido y vivido como estresante y ha tenido un fuerte impacto psicológico en los empleados. Algunas personas tienen la capacidad de afrontar estas situaciones conflictivas mejor que otras, dependiendo de determinadas características como género, edad, nivel de educación, etc., pero además de otros factores psicosociales como son los estilos de afrontamiento y resolución de conflicto y estrategias formuladas.

2.1.3. EVALUACIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

La evaluación del bienestar psicológico consiste en medir determinados aspectos del comportamiento humano utilizando métodos básicos, incluidos los métodos psicométricos y de proyección, además de otros métodos como la observación, la entrevista, el autoinforme, etc. Los objetivos se pueden lograr mediante: descripción, clasificación, predicción y control (González, 2007).

La evaluación del bienestar psicológico se refiere a la evaluación de diferentes aspectos que se encuentran relacionados directamente con la salud mental y emocional de las personas, incluyendo factores como la satisfacción con la vida, la presencia de las emociones positivas y negativas, el manejo del estrés y las dificultades, así como la capacidad también, de manejar el malestar psicológico como la depresión y la ansiedad.

2.1.4. FACTORES QUE DETERMINAN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Un estudio realizado por Saldaña et al., (2020), sobre el bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales, identificó que los factores de características de liderazgo, la claridad en las funciones, las relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son factores determinantes para el bienestar psicológico, permitiendo mantener el bienestar en los trabajadores además de evitar el estrés; y, aquellos factores como los problemas familiares y laborales, las extensas jornadas laborales, la carga laboral, deben ser considerados para mitigar el estrés, tomando en cuenta que estos resultados permiten comprender el bienestar de los trabajadores desde una perspectiva eudaimónica.

2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral busca conocer estándares de servicio del trabajador, de conformidad con parámetros que están establecidos para ese fin, se refiere a la manera que un empleado lleva a cabo sus funciones y responsabilidades en el entorno de trabajo, en los últimos tiempos se ha convertido en un elemento de suma importancia para las organizaciones. Mota (2019) afirma que:

El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, el cual es necesario para esta, fusionando el individuo con un gran trabajo y la satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los individuos va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (p. 32).

Se estudia desde diferentes áreas, que va desde la satisfacción laboral hasta el clima organizacional. Esta situación permite abordar el problema no como objetivo primordial, sino relacionarlo con diversos factores como: la eficiencia, la idoneidad para el trabajo, la comunicación, las relaciones interpersonales, la administración, el desempeño laboral, entre otros (Pashanasi et al., 2021).

2.2.1. VARIABLES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Riera et al., (2022) Expone un análisis cuantitativo entre variables significativas del desempeño laboral para favorecer la toma de decisiones activas y proactivas en el ámbito empresarial, como resultado del análisis se derivaron 23 variables, las que se detallan a continuación: percepción, justeza, vinculación, seguridad, coherencia, atención a la vida, atractivo, mantenimiento, desarrollo cultural y social, desarrollo personal y profesional, estética, clima socio psicológico, higiene, ergonómicas, horario, atención a la vida, retroalimentación, cohesión, significado de la tarea, suficiencia, variedad de habilidades, autonomía, identificación de la tarea correspondiente. Siendo este análisis de suma importancia para la toma de decisiones de los administradores.

Por su parte, Jara et al., (2018), dentro de su estudio realizado sobre la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño laboral, considera que, en el marco de la reforma del Estado y la modernización de la gestión pública, se deben orientar esfuerzos de manera que se pueda garantizar la prestación de servicios de calidad de manera eficaz y eficiente, por lo que en la variable de estudio del desempeño laboral, considera tres dimensiones con sus respectivos indicadores. (véase la Tabla 2.1.).

Tabla 2. 1. Variables de estudios del desempeño laboral.

DIMENSIONES	INDICADORES
EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de planificación • Nivel de organización
EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de normas y procedimientos establecidos • Nivel de rapidez y agilidad • Nivel de ahorro de recursos • Nivel de colaboración con las diferentes áreas
CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de competencias laborales • Nivel de quejas • Nivel de servicios • Nivel de actitudes

Fuente. Jara et al., (2018)

2.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Las organizaciones en su planificación deben considerar la aplicación de las evaluaciones del desempeño anualmente. Chiavenato (2011) menciona que la evaluación del desempeño laboral es el valor que asume cada empleado, según las actividades desempeñadas en su puesto de trabajo correspondiente a las metas que deberán conseguir.

En la actualidad las evaluaciones del desempeño laboral en las instituciones de Educación Superior públicas (IES), deben responder a la identificación de brechas de competencias en el personal administrativo según el perfil de puesto, para diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora, que permitan lograr los objetivos institucionales propuestos. En esta perspectiva, según Álvarez (2018), la evaluación del desempeño del personal administrativo emerge como un proceso meticuloso y organizado. Su propósito principal radica en la evaluación

tanto cuantitativa como cualitativa de la eficiencia y eficacia con la que el personal administrativo lleva a cabo sus tareas diarias. Este proceso, a su vez, desempeña un papel fundamental en el mejoramiento continuo de los logros laborales individuales y los resultados globales de la organización.

Las (IES) se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar el desempeño laboral, aumentando la competitividad mediante la creación de sistemas adaptivos o innovaciones tecnológicas para promover la mejora continua de las destrezas y capacidades, que permitan marcar la diferencia individual de cada empleado (Álvarez et al., 2018).

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), contempla artículos relacionados con la educación virtual, los mismos que se enumeran a continuación:

Art. 54.- De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito.

La planificación y administración deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley (pp. 41, 51, 52).

Artículos que se encuentran amparados en Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (2011), los mismos que se enumeran a continuación:

Artículo 215.- De la evaluación. - Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.

Artículo 219.- De los resultados esperados. - Los resultados esperados se evaluarán a través del conjunto de las siguientes perspectivas o variables de medición, en forma integral y complementaria:

- a) Perspectiva institucional: Incorpora a la evaluación del desempeño de la o el servidor, los resultados de la medición de los objetivos y metas estratégicas derivadas de la naturaleza, especialización y cumplimiento de la misión institucional y su gestión;
- b) Perspectiva del usuario externo: La percepción de los usuarios externos acerca de la calidad de los productos y servicios institucionales que recibe;
- c) Perspectiva de los procesos internos: La evaluación del desempeño de la o el servidor respecto de la calidad, productividad y uso de los recursos en la generación de los insumos necesarios para elaborar los productos y servicios de cada unidad organizacional; y,
- d) Perspectiva del talento humano: Incluirá en la evaluación del desempeño de la o el servidor la calificación de la calidad y resultados del liderazgo de los

procesos internos, el uso eficaz del tiempo y la colaboración del trabajo en equipo de las y los servidores. (pp. 62, 63)

2.3. RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO LABORAL

Para que se lleven a cabo las diferentes actividades dentro de las organizaciones existen factores como: los colaboradores, la infraestructura, el ambiente, la cultura, el clima organizacional, pero uno de los principales y que se deberían considerar es el bienestar psicológico. Agui (2020) argumenta que el bienestar es el estado del sujeto, cuyas condiciones personales brindan satisfacción y tranquilidad, por lo que es importante en el aspecto laboral ya que está regida por valores que dependen de su éxito, por lo tanto, las instituciones deben buscar proporcionar bienestar a sus trabajadores, promoviendo su desarrollo personal que les permita tener un estado de salud ideal, así como desempeñar sus labores en un ambiente adecuado de trabajo.

2.3.1. INVESTIGACIONES EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

Con relación a estudios internacionales, en el año 2020, un grupo de investigadores liderados por Ramos, Coral, Villota, Cabrera, Herrera y Rivera llevó a cabo una investigación en Cúcuta, Colombia. El objetivo principal de este estudio fue examinar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral entre el personal administrativo de una destacada institución de educación superior ubicada en San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental de tipo transversal.

La muestra de participantes se estratificó cuidadosamente y consta de 147 trabajadores administrativos. Los instrumentos de medición empleados fueron la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, así como la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados revelaron que el bienestar psicológico se distribuyó de la siguiente manera: un 54% mostró un nivel alto, un 30% muy alto y un 16% moderado. En cuanto a la satisfacción laboral, el 27%

obtuvo una puntuación baja, el 26% una puntuación moderada-alta, el 24% una puntuación media y el 23% una puntuación alta.

En conclusión, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,34$; $p=0,001<0,05$), lo que demuestra una asociación significativa entre estas dos dimensiones (Ramos et al., 2020).

En un estudio sobre el bienestar psicológico en estudiantes universitarios realizado en Ecuador, Mejía y Moscoso (2019) llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Cuenca. El objetivo principal de esta investigación fue evaluar el nivel de bienestar psicológico en estudiantes que formaban parte de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño experimental de corte transversal con un enfoque descriptivo. La población de interés estaba compuesta por un total de 553 estudiantes, entre los cuales el 37% eran hombres y el 63% mujeres. En cuanto al estado civil de los participantes, el 87.1% eran solteros, el 0.6% se encontraba separado, el 2.6% vivía en unión libre, el 2.6% estaba divorciado y el 7.1% estaba casado.

El instrumento utilizado para la medición del bienestar psicológico fue la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Los resultados obtenidos arrojaron lo siguiente: en relación al propósito de vida, un 85.6% presentó un nivel alto y un 14.4% un nivel bajo; en crecimiento personal, un 92.5% mostró un nivel alto y un 7.5% un nivel bajo; en cuanto al dominio del entorno, un 80.6% obtuvo un nivel alto y un 19.4% un nivel bajo; en autonomía, un 45.6% alcanzó un nivel alto y un 54.4% un nivel bajo; finalmente, en relaciones positivas, un 58.7% obtuvo un nivel bajo y un 41.3% un nivel alto. En cuanto a la autoaceptación, un 81.9% presentó un nivel alto y un 18.1% un nivel bajo.

En conclusión, este estudio reveló que los estudiantes de psicología en esta institución universitaria mostraron una tendencia moderada de bienestar psicológico, destacando especialmente en las dimensiones de propósito de vida, crecimiento personal y autoaceptación.

2.4. CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR

Moreno (2020) menciona que la cultura organizacional, se inició con los aportes de Elton Mayo y otros investigadores en lo que actualmente se conoce como la Escuela de las Relaciones Humanas de la Administración o también llamada Escuela Humanística de la Administración, donde se procuró determinar componentes ambientales y físicas que incidían sobre el progreso y mejora del trabajo. De conformidad con el planteamiento anterior, Rivera et al., (2018) “presentan una serie de conceptos de la cultura organizacional a partir de las posturas teóricas de diversos autores, que han dado su aporte al estudio de esta” (véase la Tabla 2.2.). (p. 3)

Tabla 2. 2. Resumen de las diferentes apreciaciones sobre la cultura organizacional.

AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN
Anzola	2003	Conjunto de prácticas sociales materiales e inmateriales que dan cuenta de las características que distinguen a una comunidad ya que establecen una atmósfera afectiva común y un marco cognitivo compartido.
Schein	2004	Es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende conforme resuelve problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionan suficientemente bien para ser considerados válidos y, por tanto, ser enseñados a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.
Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo	2009	La identidad de los miembros, el énfasis de grupo, el perfil de la decisión, la integración, el control, la tolerancia al riesgo, los criterios de recompensa, la tolerancia al conflicto, el perfil de los fines o medios y el enfoque de la organización son parte fundamental de la cultura organizacional, y que esta puede

		facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna.
Cheung, Wong y Lam	2012	Patrón de supuestos básicos que se manifiestan a través del comportamiento de una organización.
Sampieri, Valencia y Soto	2014	Es un recurso estratégico que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones.

Fuente: Rivera et al., (2018)

La cultura organizacional tiene una relación directa con el bienestar de los empleados, llegando a contribuir al bienestar físico, emocional y social de todos los miembros de la organización, por lo tanto, las universidades también están en la obligación de desenvolverse con requerimientos de la calidad, por lo que se necesita reforzar la cultura organizacional (Llanos, 2018). Al hablar de cultura organizacional, se hace referencia sobre la visión, el hábito, las actitudes, tradiciones, costumbres, que diferencia una organización de otra, contribuyendo de esta manera al crecimiento de los trabajadores.

Melián (2017) define a la cultura como el principio de ventajas competitivas y de óptimos beneficios y resultados organizacionales, además el autor observa la relación directamente proporcional entre la cultura y el rendimiento de los equipos de trabajos, siendo parte del desempeño laboral, aun cuando en actividades se vea completamente indirecta por el liderazgo transformacional de la gerencia institucional.

2.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que existe en una organización. Según Herrera (2021), “El concepto clima laboral fue introducido por primera vez en el año 1960 en la psicología industrial por Saúl Gellerman” (p. 24). Se encuentra relacionado con las percepciones que tienen

los empleados sobre su entorno laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, las políticas y los objetivos.

De las diversas fuentes de literatura referentes a temas organizacionales, el concepto clima es uno de los más controvertidos, y muchos investigadores teóricos incluso se cuestionan si de verdad existe el concepto de clima organizacional. Reinoso y Araneda (2007), menciona que un clima organizacional adecuado y una cultura de vanguardia conciben compromisos que sobrepasan los intereses particulares, en la búsqueda del beneficio organizacional y una mejora en la calidad de vida para el empleado. Esto a su vez, origina la seguridad y estabilidad general dentro de la institución, porque las personas se sienten satisfechas con su trabajo, lo cual indudablemente los hará más productivos.

Tanto en el sector público como en el privado, el clima organizacional se considera un conjunto de percepciones basadas en las emociones que los colaboradores muestran en su lugar de trabajo, se refiere al ambiente psicológico interno en una organización, que influyen en la forma en que los miembros de la organización perciben, piensan y se comportan.

En la actualidad al hablar sobre el clima organizacional, se hace referencia al clima o el entorno laboral interno que tiene una organización, el cual incluye personas, estructura, liderazgo, el estilo de comunicación, la satisfacción laboral, etc. Se enfocan en generar una mejora continua del clima organizacional, con el objetivo de alcanzar el incremento en la producción, considerando al personal interno. Entre los factores que son oportunos considerar se encuentran: la comunicación organizacional, las metas de la empresa, las motivaciones en el día, la productividad, las remuneraciones el salario, el desarrollo profesional como una ventaja competitiva para la organización (Mármol, 2020).

En la actualidad las organizaciones deben priorizar mantener un clima organizacional de manera que no afecte las actividades laborales a través del bienestar personal, siendo un factor determinante para el desempeño laboral de los empleados en una organización. Para las Unidades Administrativas de Talento Humano (UATH), es crucial sostener procesos controlados y alineados

con los objetivos institucionales, lo que posibilita mantener un clima organizacional óptimo y colaboradores motivados y comprometidos en las actividades asignadas.

2.4.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Brunet (2011), menciona que las principales características del clima laboral son: el clima organizacional es una configuración particular de variables situacionales; los elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima siga siendo el mismo; tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente con la cultura; está determinado en su mayor parte por la conducta, características, expectativas, aptitudes de las personas esto debido a la realidad sociológica y culturales de la organización; el clima es exterior a individuo, quien al contrario se puede sentir como un agente de contribución a la naturaleza; es distinto a la tarea, de la forma que permite ser observado diferentes climas en los individuos; sus resultados pueden identificarse muy fácilmente.

2.5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL

En un estudio realizado por la Universidad de Harvard y el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT, Massachusetts Institute of Technology) MIT, determinaron que la mejor estrategia para que una empresa tenga éxito es mantener un equipo feliz y comprometido, en el estudio se descubrió que aquellas empresas que implantan un plan de bienestar laboral, consiguen aumentar un 37% las ventas y mejorar la productividad en un 31%. Si se tiene en cuenta los beneficios de salud en los empleados, estos se enfermarán 2 veces menos al año, y se ausentarán de su lugar de trabajo 6 veces menos (RRHHDigital, 2023).

El estrés es una parte inevitable de la vida cotidiana. No obstante, resulta de suma importancia aprender cómo gestionarlo adecuadamente para evitar que cause problemas en la salud tanto física como mental. Esta habilidad no solo contribuirá a preservar el bienestar psicológico, sino que también mejorará la calidad de vida en general. Los sujetos se enfrentan diariamente en el mundo laboral a diferentes situaciones que resultan estresantes y que exigen de ellos

pensar y actuar con rapidez, para resolverlas; esto pensamientos y actos concretos que los trabajadores realizan para adaptar las situaciones conflictivas son las denominadas estrategias de afrontamiento (Marsollier y Aparicio, 2011).

Son diversas las estrategias de intervención frente al estrés, entre las principales que se pueden adoptar en una empresa para mejorar el bienestar psicológico, dentro de la editorial Psicología y Mente (2023), se han considerado 8 estrategias entre las que se encuentran:

1. Dar acceso a servicios de terapia y asistencia psicológica: El apoyo de una profesional del área psicológica no solo sirve para ayudar a los empleados que han desarrollado trastornos, como por ejemplo una adicción, además hace posible afrontar y superar otras formas de malestar más sutilmente, como lo es la baja autoestima, el estrés laboral, las crisis existenciales y demás.
2. Facilitar el aprendizaje en gestión de emociones: Ofrecer cursos, talleres, seminarios de gestión de emociones contribuye a que la personas tengan mayor facilidad para abordar las dificultades con las que se encuentre en su entorno.
3. Establecer protocolos de mediación y negociación: Permite abordar los posibles conflictos que surjan en la empresa de una manera ecuánime y constructiva.
4. Establecer canales de comunicación adaptables: Lo que permite identificar problemas en la manera de trabajar.
5. Establecer un sistema de incentivos claro: Es un programa adicional de compensaciones mediante premios o bonificaciones.
6. Aplicar políticas para facilitar la conciliación familiar: Dar permiso a los empleados para atender a necesidades familiares.
7. No descuidar la ergonomía: Considerar factores ergonómicos es primordial para mantener un ambiente adecuado para la realización de las actividades diarias.

8. Informar claramente las metas colectivas y reconocer los avances: Como parte de fomentar el trabajo coordinado se necesita tener un plan de comunicación directa sobre las metas que se quieren alcanzar.

2.5.1. BALANCE ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL

Lograr un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y la vida personal es esencial para mantener un alto nivel de productividad en el entorno de trabajo. Cuando los empleados pueden armonizar sus compromisos profesionales con su vida fuera del trabajo, experimentan una disminución significativa del estrés, una mayor satisfacción en sus roles y un compromiso más profundo con sus tareas laborales. Esta armonización proporciona una serie de beneficios clave, como la reducción del estrés, una mayor satisfacción en el trabajo, la retención de talento, una menor rotación de personal, la mejora de la salud tanto física como mental de los empleados y, además, contribuye a fortalecer la reputación de la empresa como un empleador altamente deseable (Hernández, 2023).

La importancia de lograr un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y la vida personal es fundamental en el contexto actual. Cuando los individuos pueden gestionar eficazmente estas dos facetas de su vida, se traduce en beneficios significativos tanto para los empleados como para las organizaciones. La reducción del estrés, la mayor satisfacción laboral y la retención de talento son solo algunas de las ventajas que este equilibrio ofrece. Además, el impacto positivo se extiende a la salud física y mental de los trabajadores, lo que, en última instancia, contribuye a fortalecer la imagen de la empresa como un empleador deseable y comprometido con el bienestar de su personal.

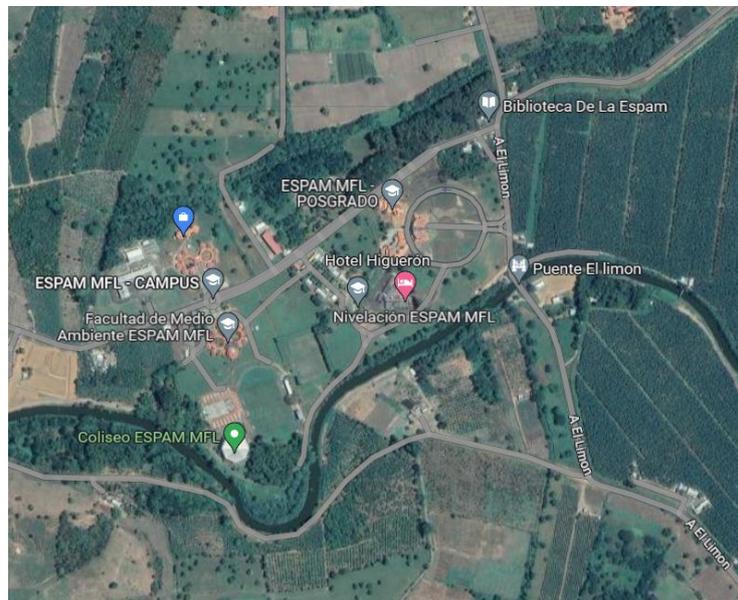
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

En el marco del proyecto de titulación "Efecto del Bienestar Psicológico en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la ESPAM MFL," se presenta una descripción integral y detallada de la metodología que se siguió durante el proceso de investigación. Cabe mencionar, esta metodología garantizó un enfoque riguroso y exhaustivo para abordar la investigación propuesta. Cada fase se llevó a cabo de manera meticulosa y se utilizaron técnicas estadísticas adecuadas para analizar los datos recopilados. A continuación, se presentan los puntos que se tomaron en cuenta en función de la naturaleza del estudio:

3.1. UBICACIÓN

La investigación se desarrolló en la institución ESPAM MFL, específicamente en el Campus Politécnico ubicado en el Sitio El Limón - Calceta, Ecuador.

Figura 3 1. Imagen satelital de la ubicación de la ESPAM MFL.



Fuente. Google Maps (2023).

3.2 DURACIÓN

La investigación se desarrolló en un período de 3 meses a partir de la aprobación del diseño del proyecto de titulación.

3.3. ENFOQUE, MODALIDAD Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación adoptó un enfoque aplicado de campo y una modalidad bibliográfico documental. El nivel de investigación fue descriptivo y correlacional. Se llevó a cabo un análisis de autorías y debates con el propósito de construir una base teórica sólida, haciendo uso de los enfoques observacionales propuestos por Barraza (2018). Así mismo, se empleó el nivel de Alcance Correlacional Descriptivo, conforme a la metodología presentada por Hernández et al. (2018), con el fin de profundizar en la comprensión del grado de asociación o correlación entre las variables dentro del contexto de la muestra específica.

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Método Inductivo-Deductivo: En este enfoque de investigación, se empleó el método inductivo-deductivo para analizar los datos recopilados y deducir conclusiones sólidas. Comenzó con la recopilación de datos empíricos, lo que permitió identificar patrones y tendencias en la información obtenida, a través de encuestas u otras fuentes. Posteriormente, se aplicó un razonamiento lógico deductivo para analizar y validar estas observaciones a la luz de la teoría existente y la idea que respalda el proyecto. Esta combinación de investigación empírica y razonamiento lógico, como destacado por Zikmund (2019) en el contexto de la investigación, resultó esencial para el desarrollo de estrategias efectivas.

Técnicas de Recopilación y Análisis de Datos: Se realizaron encuestas utilizando formularios de Google para obtener información cuantitativa y cualitativa a las 108 personas que conforman el personal administrativo contratado bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en la ESPAM MFL, durante el periodo Noviembre 2023 – Enero 2024, considerándose una población finita, lo suficientemente pequeña por lo que se aplicará la técnica de censo, no siendo necesario determinar tamaño de muestra.

El análisis de datos se realizó utilizando la herramienta Jamovi para identificar patrones, relaciones y tendencias en los datos recopilados, lo que permitió obtener conclusiones sólidas sobre la relación entre las variables y respaldar los hallazgos de la investigación de manera eficiente y confiable.

3.5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La investigación se dividió en 3 fases. A continuación, se detalla cada una de ellas:

FASE 1. DESCRIPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE LA ESPAM MFL

Actividad 1. Se realizó una redacción detallada sobre la situación actual relacionada con las afectaciones psicológicas que puedan haber afectado al personal administrativo de la ESPAM MFL. Para el logro de esta actividad, se solicitó información correspondiente sobre resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales aplicadas por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional a los trabajadores de la ESPAM MFL (ver Anexo 1 y Anexo 2). Esto sirvió como línea base de la investigación.

En el último trimestre del año 2022, la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en colaboración con el Departamento Médico Ocupacional de la ESPAM MFL, llevó a cabo la evaluación de riesgos psicosociales. Este proceso se realizó mediante la aplicación del "Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales", una herramienta proporcionada por el Ministerio de Trabajo. Dicha herramienta permitió evaluar de manera integral los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral.

Cabe destacar que las preguntas formuladas en el cuestionario se diseñaron con un vocabulario claro y comprensible. Las opciones de respuesta se estructuraron en una escala de Likert, que abarcaba desde "completamente de acuerdo" hasta "en desacuerdo", asignando a cada opción una puntuación del 1 al 4.

La aplicación de este cuestionario involucró a 367 colaboradores de la institución. Los resultados obtenidos fueron tabulados con la herramienta de tabulación de riesgos psicosociales en formato Excel, la cual se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo.

Basándose en el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales aplicada al personal docente, administrativo y trabajadores, se determinó que el nivel de riesgo general en la institución es mayormente bajo,

alcanzando un significativo 93%. No obstante, se identificó que un 6% de los casos presentan un nivel de riesgo medio.

Este panorama, aunque refleja una tendencia positiva en términos generales, no debe subestimarse. Es crucial considerar la importancia de abordar de manera proactiva incluso los riesgos catalogados como bajos, ya que pueden evolucionar y tener impactos más significativos a largo plazo. La institución debe continuar monitoreando y mejorando sus estrategias de gestión de riesgos psicosociales para asegurar un ambiente laboral saludable y sostenible en el tiempo.

Se aprecia la efectividad de las medidas tomadas hasta ahora, pero este análisis también resalta la necesidad constante de adaptación y mejora continua en las prácticas institucionales.

Actividad 2. Se investigó en artículos científicos y académicos, ya que son fuentes esenciales para fundamentar el trabajo. Las bases de datos académicas como Scielo, Redalyc, PubMed, Scopus, PsycINFO, Elibro, Google Académico, entre otras, ofrecen un acceso amplio a investigaciones previas sobre bienestar psicológico, desempeño laboral y su interacción. De igual manera, los textos académicos y libros relacionados con la psicología organizacional, el bienestar en el trabajo y la gestión de recursos humanos pueden proporcionar marcos teóricos sólidos para la investigación.

Por ejemplo, obras como "Well-being: Productivity and Happiness at Work" de Robertson y Cooper (2011) pueden brindar perspectivas valiosas. Estos recursos proporcionaron una base sólida de conocimientos teóricos y empíricos que permitieron respaldar los objetivos de la propuesta.

Actividad 3. Se buscó información relevante de los documentos internos de la ESPAM MFL, como políticas de recursos humanos, registros de capacitación, evaluaciones de desempeño y programas de prevención de riesgos psicosociales que miden diversos aspectos relacionados con la salud mental y emocional de los empleados, como el nivel de estrés, la satisfacción laboral, la ansiedad, la depresión y otros factores que pueden afectar su bienestar en el entorno laboral, pueden ofrecer información contextual relevante. Estos

documentos pueden revelar prácticas organizacionales, programas de bienestar existentes y datos relacionados con el desempeño del personal administrativo.

FASE 2. CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Actividad 1. Diseño de la estructura de la base de datos: en primer lugar, fue esencial diseñar la estructura de la base de datos. Esto implicó definir qué variables se recopilarán y cómo se organizarán. En este caso, las variables claves incluyeron datos relacionados con el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo. Se determinó qué información específica se registrará para cada uno de estos aspectos.

Actividad 2. Selección de la plataforma de almacenamiento: se eligió la plataforma de almacenamiento de datos que mejor se adaptó, como fue una hoja de cálculo en Excel, que permitió una entrada de datos eficiente y un acceso fácil para futuros análisis. Además, se conservaron los datos almacenados en la nube de Google Drive de manera segura por lo que se establecerán prácticas de respaldo regular. La seguridad e integridad de los datos recopilados son fundamentales para proteger la privacidad de los participantes y garantizar que los datos estén disponibles para futuros análisis y referencias.

Actividad 3. Creación de formularios de registro: para recopilar datos de manera uniforme y consistente, se creó un formulario de Google que fue aplicado al personal administrativo de la ESPAM MFL. Este formulario incluyó campos específicos para obtener información relacionada con las dos variables que se están estudiando, bienestar psicológico y desempeño laboral, con preguntas o categorías pertinentes.

Actividad 4. Recopilación de datos: con los formularios de registro listos, se procedió a la recopilación de datos. Esto implicó la participación activa de los participantes de la investigación, en este caso, el personal administrativo de la ESPAM MFL. Para esto, se aseguró de obtener consentimiento informado y de que los datos se registraran de manera precisa y completa. Se solicitó los correos institucionales del personal, con el fin de enviar los formularios.

Actividad 5. Validación y limpieza de datos: después de recopilar los datos, fue fundamental llevar a cabo un proceso de validación y limpieza. Esto implicó verificar que no haya datos faltantes o inconsistentes, corregir errores y asegurarse de que los datos estén listos para su análisis posterior. La calidad de los datos fue esencial para obtener resultados confiables.

Actividad 6. Determinación de la relación entre las variables de estudio: se llevó a cabo utilizando el indicador de correlación, Pearson. La elección de este método dependió de la naturaleza de la relación: Esto se realizó considerando la variable independiente, que es el bienestar psicológico, y la variable dependiente, que es el desempeño laboral.

FASE 3. DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL

Actividad 1. Partiendo de los resultados obtenidos, se formuló un plan estratégico que contribuyó al bienestar psicológico del personal administrativo de la ESPAM MFL. Además, se tuvieron en cuenta las características específicas y su cultura organizacional, ya que las estrategias fueron contextualizadas y adecuadas a la realidad de la institución. Donde se incluyó la implementación de programas de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés, promoción de un equilibrio entre trabajo y vida personal, entre otras iniciativas que fomenten el bienestar.

Es importante destacar que las estrategias formuladas deberán ser evaluables y medibles, lo que permitirá realizar un seguimiento continuo de su efectividad a lo largo del tiempo, ya que la mejora del bienestar psicológico y el desempeño laboral es un proceso dinámico que requiere ajustes y adaptaciones según se obtengan nuevos datos y resultados.

3.6. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

Análisis de correlación: Se empleó este análisis para medir la relación entre las variables continuas, es decir, el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Este análisis se apoyó en el coeficiente de correlación de Pearson, el cual se

utilizó para evaluar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo, midiendo la fuerza y la dirección de la relación entre estas dos variables continuas.

El análisis de correlación proporcionará una comprensión más profunda de cómo el bienestar psicológico se relaciona con el desempeño laboral en el contexto específico del personal administrativo de la ESPAM MFL. Este análisis estadístico contribuirá de manera significativa a la generación de conclusiones respaldadas por datos sólidos, lo que potenciará la relevancia y el impacto de la investigación en el ámbito laboral y psicológico de la institución.

Cuestionario: Se diseñó un cuestionario para medir el bienestar psicológico y el desempeño laboral, asegurando su fiabilidad y validez mediante análisis psicométricos. La creación y aplicación del cuestionario permitió obtener mediciones precisas y confiables de las variables en estudio. Este proceso requirió un enfoque profundo y cuidadoso para garantizar la eficacia de los instrumentos diseñados, especialmente al evaluar el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la institución.

Se diseñó un cuestionario con escalas específicas para medir el bienestar psicológico y el desempeño laboral de acuerdo con la literatura científica existente y las teorías relevantes en el campo. Esto implicó la selección de preguntas y afirmaciones que reflejaran de manera precisa los aspectos clave de las variables, como el equilibrio emocional, el sentido de logro, la satisfacción en el trabajo y otros componentes relacionados. Para asegurar la validez del contenido del cuestionario, se llevó a cabo un proceso de validación de datos mediante la investigación bibliográfica de libros, artículos e informes previos. Esto garantizó que las preguntas sean relevantes y abarquen adecuadamente los aspectos que se desean medir.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro del contexto del proyecto de titulación, la investigación se enfoca en explorar la interconexión entre el bienestar psicológico, considerado como variable independiente, y el desempeño laboral, como variable dependiente. A través de una revisión de la literatura científica, se abordan aspectos esenciales relacionados con las dimensiones y escalas de medición asociadas a ambas variables. El propósito principal es arrojar luz sobre las complejidades de esta relación, aportando al entendimiento de los factores que inciden tanto en el entorno laboral como en la calidad de vida psicológica de los individuos.

Tabla 4 1. Variables del Bienestar Psicológico.

Autor de referencia	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Carol D. Ryff (1989)	-Autonomía	- Sentimiento de independencia y autodeterminación	- ¿Me siento libre para tomar mis propias decisiones?	Escalas de tipo Likert: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Neutral -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo
	-Crecimiento personal	- Búsqueda de retos y desarrollo personal	- ¿Busco constantemente nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento?	
	-Autoaceptación	- Autoevaluación positiva	- ¿Me siento satisfecho conmigo mismo en general?	
	-Relaciones positivas	- Calidad de las relaciones interpersonales	- ¿Disfruto de relaciones interpersonales significativas?	
	-Propósito en la vida	- Sentido de vida y metas personales	- ¿Tengo un sentido claro de mi propósito en la vida?	
	-Dominio del entorno	- Habilidad para influir en el entorno	- ¿Me siento competente para manejar situaciones difíciles?	

Fuente. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Tabla 4.2. Variables del Desempeño Laboral.

Autor de referencia	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Edwin A. Locke (1968)	-Logro de metas	- Cumplimiento de objetivos laborales	- ¿He logrado cumplir mis metas laborales este año?	Escalas de tipo Likert: -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -Neutral -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo
	-Satisfacción laboral	- Satisfacción con el trabajo	- ¿Estoy satisfecho con mi trabajo en términos de salario, ambiente y responsabilidades?	
	-Compromiso organizacional	- Compromiso con la organización	- ¿Me siento comprometido con los valores y metas de la organización en la que trabajo?	

Fuente. Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.

La investigación se desarrolló en la ESPAM MFL, a través de tres fases definidas, iniciando por una descripción del bienestar psicológico en el personal de la ESPAM MFL, para luego realizar una correlación de las variables de estudio, y en virtud de los resultados obtenidos se diseñó un plan estratégico para el fortalecimiento del bienestar psicológico en el personal administrativo de la ESPAM MFL.

En el proceso de recolección de datos, se optó por utilizar formularios de Google para presentar las preguntas al personal administrativo de la ESPAM MFL. Este enfoque tecnológico no solo permitió una distribución eficiente del cuestionario, sino que también facilitó la recopilación sistemática de respuestas, agilizando así el análisis posterior.

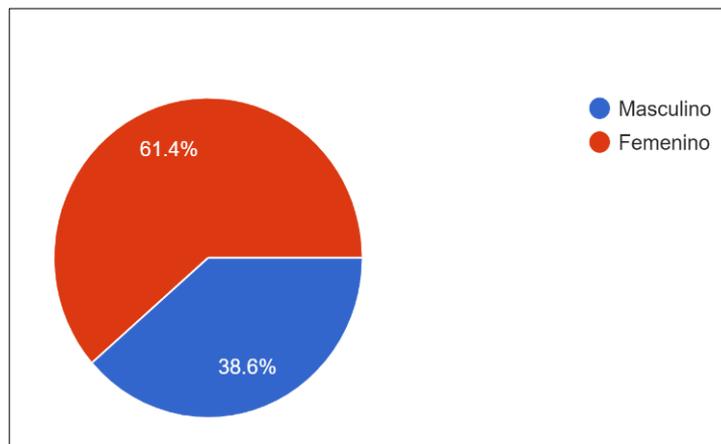
La accesibilidad remota a través de los formularios de Google brindó la flexibilidad necesaria para alcanzar a un número significativo de participantes (108 personas). Posteriormente, partiendo de la información recopilada, se procedió a trabajar el material en hojas de Excel, aprovechando las capacidades analíticas de esta herramienta para realizar un estudio más profundo y detallado de las respuestas proporcionadas por el personal administrativo. Este enfoque integrado entre formularios en línea y herramientas de análisis de datos tradicionales ofreció una sinergia efectiva para garantizar la eficacia y la calidad en todas las etapas del proceso investigativo.

4.1. FASE 1. DESCRIPCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE LA ESPAM MFL

PREGUNTA 1

¿Cuál es su género?

Figura 4.1. Género



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.1 revela que el 61.4% del personal encuestado pertenece al género femenino, mientras que el 38.6% corresponde al género masculino, destacando una prevalencia significativa de mujeres en este contexto laboral específico.

Según los estudios de Johnson y Smith (2018), la representación desigual de género en entornos laborales específicos puede tener implicaciones profundas para el bienestar psicológico y el rendimiento laboral. Estos autores destacan que las disparidades de género pueden generar dinámicas únicas y presentar desafíos particulares que impactan la percepción del bienestar psicológico en el ámbito laboral.

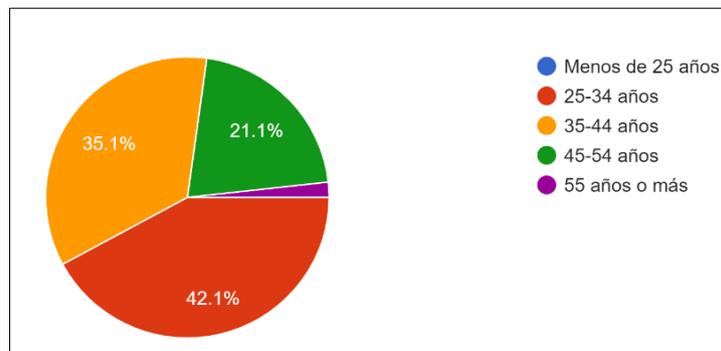
Esta desagregación de datos se convierte en un elemento crucial para la comprensión del perfil demográfico del personal administrativo de la institución, permitiendo identificar posibles disparidades de género que podrían influir en el bienestar psicológico y, por ende, en el desempeño laboral. La variación en la representación de género podría ser indicativa de diferentes dinámicas y

desafíos que podrían afectar la percepción del bienestar psicológico en el entorno de trabajo.

PREGUNTA 2

¿Qué edad tiene?

Figura 4.2.Edad



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.2 arroja luz sobre la distribución de edades en el personal administrativo de la ESPAM MFL. Estos datos revelan una estructura demográfica diversa que refleja la composición generacional del equipo. La mayoría, con un 42.1%, se encuentra en el rango de edad de 25 a 34 años, seguido por un 35.10% en el grupo de 34 a 44 años, un 21.10% en el rango de 45 a 54 años, y un 1.8% en el grupo de 55 años o más.

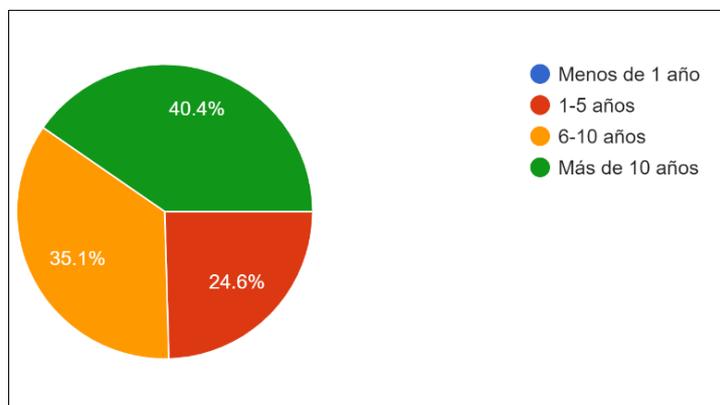
De acuerdo con los estudios de desarrollo profesional y bienestar en el trabajo de García y López (2019), la diversidad generacional en el ámbito laboral es un factor clave que influye en la percepción del bienestar psicológico y las expectativas laborales. La Figura 4.2, al destacar la variada composición generacional del equipo, se alinea con la importancia que estos autores otorgan a comprender las distintas etapas de la vida laboral y personal de los empleados.

La mayoría del personal, concentrada en el rango de edad de 25 a 34 años, refleja una tendencia identificada por Smith (2020) en su investigación sobre la distribución etaria en organizaciones similares. Este enfoque detallado en la edad del personal administrativo no solo enriquece la comprensión del perfil demográfico, sino que también proporciona una base sólida para la personalización de estrategias de bienestar y desarrollo profesional, como indican Johnson y Brown (2017).

PREGUNTA 3

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la universidad como personal administrativo?

Figura 4.3. Tiempo de labor en la universidad



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.3 proporcionan información esencial sobre la antigüedad laboral del personal administrativo en la ESPAM MFL. Notablemente, un 40.4% del personal tiene una trayectoria laboral que supera los 10 años en la institución, seguido por un 35.10% que ha trabajado entre 6 y 10 años, y un 24.6% con una antigüedad de 1 a 5 años.

Según las investigaciones de Rodríguez y Gómez (2016), la longevidad en el empleo tiene repercusiones significativas en la percepción del bienestar psicológico y el compromiso laboral. Este desglose de la experiencia laboral es invaluable para comprender la estabilidad y la continuidad del equipo. La longevidad en el empleo puede tener un impacto significativo en la percepción del bienestar psicológico, ya que la familiaridad con la cultura organizacional y las dinámicas laborales puede influir en la satisfacción y el compromiso.

Estos resultados ofrecen una base rica para la formulación de estrategias específicas de bienestar que se adapten a las diferentes etapas de la carrera profesional. La atención centrada en la retención y el apoyo continuo para aquellos con una larga trayectoria, así como la integración y el respaldo para los empleados más recientes, son consideraciones cruciales. Este enfoque personalizado es esencial para maximizar el impacto del bienestar psicológico

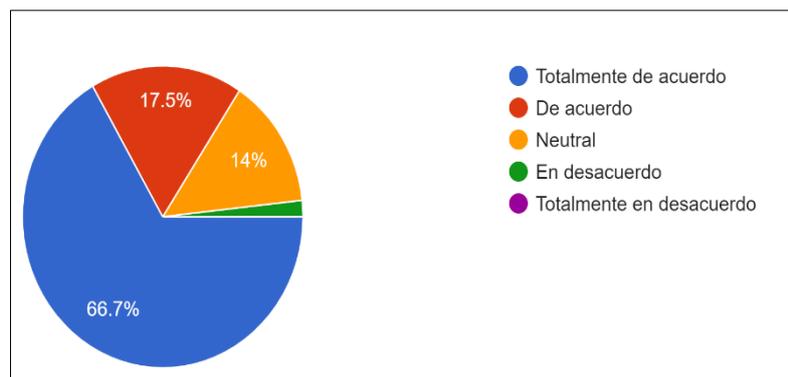
en el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL, asegurando así un ambiente de trabajo óptimo y sostenible a lo largo del tiempo.

BIENESTAR PSICOLÓGICO

PREGUNTA 4

Me siento satisfecho conmigo mismo en general:

Figura 4.4. Satisfacción laboral



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.4 revela percepciones significativas sobre la satisfacción personal del personal administrativo en la ESPAM MFL. Notoriamente, un 66.7% de los servidores expresan un alto grado de satisfacción general con ellos mismos, indicando un nivel positivo de bienestar psicológico. A su vez, un 17.5% se muestra de acuerdo, un 14% se encuentra en una posición neutral, mientras que un 1.8% manifiesta estar en desacuerdo con su grado de satisfacción personal.

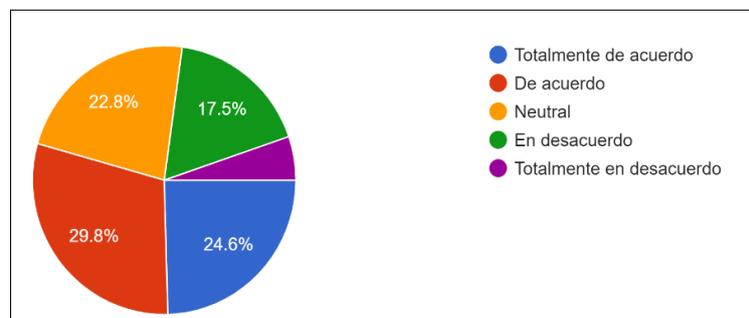
Los estudios de Hernández y Rodríguez (2021) han destacado consistentemente la relación positiva entre la satisfacción personal y el rendimiento laboral. Estos resultados son cruciales para comprender la conexión directa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. La alta proporción de satisfacción personal puede influir positivamente en la motivación, la productividad y la calidad del trabajo. La identificación de un porcentaje significativo de servidores que se encuentran satisfechos consigo mismos sugiere un entorno propicio para el florecimiento del bienestar psicológico, lo cual, a su vez, puede ser un predictor positivo del rendimiento laboral.

Este hallazgo ofrece una base sólida para desarrollar estrategias que fortalezcan y mantengan la satisfacción personal de los servidores. Intervenciones focalizadas en preservar y mejorar este componente del bienestar psicológico pueden traducirse directamente en mejoras tangibles en el desempeño laboral. En consecuencia, este resultado proporciona una dirección clara para la implementación de medidas específicas que optimicen la conexión entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL.

PREGUNTA 5

Siento que descanso suficiente en mis tiempos libres

Figura 4 5. Descanso en tiempos libres.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.5 destacan la percepción del personal administrativo en relación con el descanso en sus tiempos libres. Un significativo 54.4%, compuesto por el 29.8% que está de acuerdo y el 24.6% que está totalmente de acuerdo, manifiesta sentir que descansa lo suficiente. En contraste, un 22.8% se encuentra en una posición neutral, mientras que un 22.8% expresa desacuerdo, dividido entre el 17.5% en desacuerdo y el 5.3% totalmente en desacuerdo.

Los estudios de Fernández y Gómez (2020) resaltan la conexión directa entre la percepción del descanso en tiempos libres y el bienestar psicológico. Estos resultados proporcionan una valiosa ventana hacia la gestión del bienestar psicológico y, por ende, el desempeño laboral. La percepción del descanso en tiempos libres está intrínsecamente vinculada al bienestar y la capacidad de recuperación del personal. Un alto porcentaje de empleados que se sienten

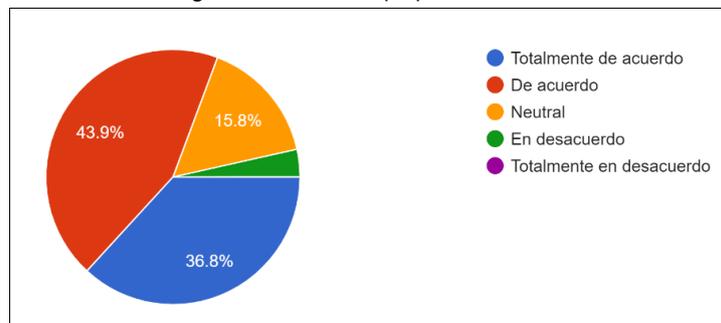
satisfechos con su descanso puede traducirse en niveles más altos de energía, concentración y resiliencia en el trabajo.

Este hallazgo orienta hacia la importancia de diseñar estrategias específicas para mejorar y preservar el equilibrio entre el trabajo y el descanso. La implementación de políticas que fomenten una cultura organizacional que valore y promueva el tiempo libre contribuirá directamente a la mejora del bienestar psicológico, lo que, a su vez, impactará positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL.

PREGUNTA 6

Me siento libre para tomar mis propias decisiones:

Figura 4.6. Tomo mis propias decisiones.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.6 destaca que un significativo 43.9% del personal encuestado asegura sentirse libre para tomar sus propias decisiones en su entorno laboral. Asimismo, un considerable 36.8% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 15.8% se encuentra en una posición neutral respecto a esta percepción. Esta perspectiva revela que, en general, la gran mayoría del personal administrativo de la ESPAM MFL experimenta un sentido de libertad en su lugar de trabajo para tomar decisiones autónomas.

La literatura de Gómez y Rodríguez (2019) respalda la idea de que la autonomía en la toma de decisiones es un componente clave del bienestar psicológico en el entorno laboral. La Figura 4.6, al destacar que un significativo 43.9% del personal asegura sentirse libre para tomar sus propias decisiones, respalda estas conclusiones.

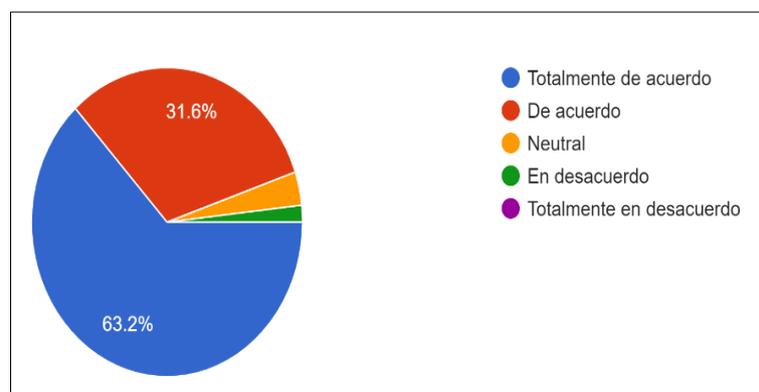
La capacidad de ejercer elecciones y tener control sobre las responsabilidades laborales ha demostrado tener efectos positivos tanto en la satisfacción laboral como en el desempeño laboral, según investigaciones previas (Martínez et al., 2017).

La interpretación de estos resultados sugiere la importancia de continuar fomentando y fortaleciendo una cultura organizacional que promueva la autonomía y la toma de decisiones individual. Estrategias que enfatizan esta libertad pueden contribuir significativamente a la mejora del bienestar psicológico del personal administrativo, generando un impacto positivo directo en la calidad del trabajo. Este análisis respalda la idea de que la autonomía laboral es un factor clave para entender el vínculo entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral en el contexto específico de la ESPAM MFL.

PREGUNTA 7

Busco constantemente nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento:

Figura 4.7. Busco desafíos y oportunidades de crecimiento.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.7 revelan que un notable 63.2% del personal administrativo de la ESPAM MFL busca constantemente nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, es importante notar que un 31.6% está de acuerdo con esta afirmación.

La investigación de López y Martínez (2022) resalta la importancia de la mentalidad de crecimiento en el entorno laboral. La Figura 4.7, al revelar que un notable 63.2% del personal busca constantemente nuevos desafíos y

oportunidades de crecimiento, respalda la idea de que esta disposición es esencial para comprender la motivación y la mentalidad de crecimiento dentro del equipo administrativo.

La búsqueda activa de desafíos y oportunidades refleja un ambiente laboral dinámico y receptivo al cambio, aspecto que se ha asociado positivamente con el compromiso laboral y la satisfacción (García, 2019).

Este resultado es esencial para comprender la motivación y la mentalidad de crecimiento dentro del equipo administrativo. La búsqueda activa de nuevos desafíos y oportunidades de desarrollo personal y profesional refleja un ambiente laboral dinámico y receptivo al cambio. La disposición del personal para enfrentar desafíos y buscar formas de crecimiento puede ser un indicador clave del nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo.

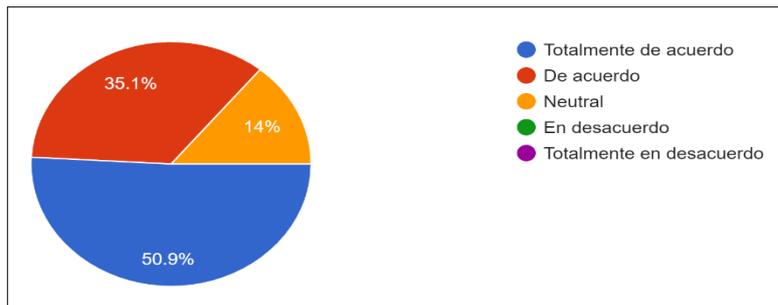
La comprensión de esta disposición hacia los desafíos y oportunidades de crecimiento permite a los líderes y responsables de recursos humanos diseñar programas y políticas que respalden y promuevan esta mentalidad de crecimiento, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y la retención del personal. En resumen, este resultado es fundamental para entender la dinámica interna del equipo y diseñar intervenciones efectivas que impulsen el bienestar psicológico y el desempeño laboral en la institución.

Adicionalmente, los hallazgos de Sánchez y Gómez (2020) subrayan la necesidad de estrategias de desarrollo profesional y personalización del ambiente laboral. Este análisis proporciona una base sólida para el diseño de programas y políticas que fomenten la exploración, el aprendizaje y el desarrollo continuo, contribuyendo así al fortalecimiento del bienestar psicológico y al desempeño laboral del personal administrativo.

PREGUNTA 8

Disfrute de relaciones interpersonales significativas:

Figura 4.8. Relaciones interpersonales



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.8 revelan que un sustancial 50.9% del personal administrativo de la ESPAM MFL disfruta de relaciones interpersonales significativas, mientras que un 35.1% está de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, es relevante destacar que solo un 14% considera neutral su disfrute de las relaciones interpersonales significativas.

Los estudios de Rodríguez y Martínez (2018) han resaltado la importancia de las relaciones interpersonales positivas en el entorno laboral. La Figura 4.8, al revelar que un sustancial 50.9% del personal disfruta de relaciones interpersonales significativas, respalda estas conclusiones. La significativa proporción de empleados que experimentan relaciones positivas sugiere un entorno de trabajo saludable y cooperativo, aspecto que se ha asociado positivamente con la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.

Además, las investigaciones de Gómez (2021) subrayan la necesidad de estrategias para mejorar la calidad de las interacciones sociales en el lugar de trabajo. Tu análisis proporciona una base sólida para la formulación de prácticas y programas que fomenten la construcción de relaciones sólidas y significativas, contribuyendo así al bienestar psicológico y al desempeño laboral del personal administrativo.

Este hallazgo tiene implicaciones directas en la formulación de estrategias para mejorar el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Fomentar un ambiente que promueva la construcción de relaciones sólidas y significativas puede contribuir significativamente a la creación de un entorno de trabajo positivo. La interconexión entre el bienestar psicológico y la calidad de las relaciones interpersonales destaca la necesidad de implementar prácticas que fortalezcan

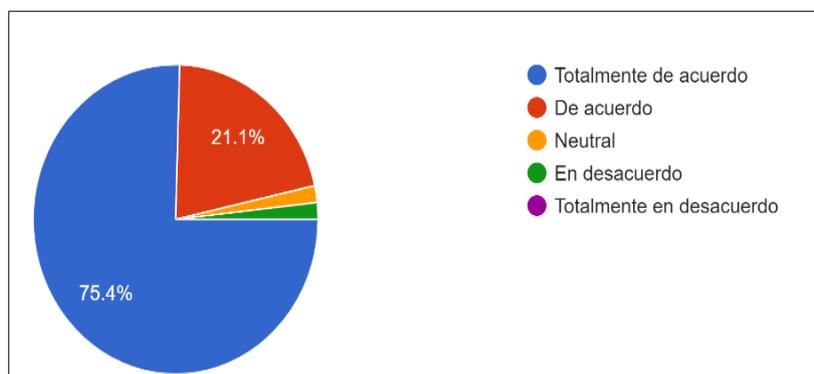
los lazos sociales y promuevan una cultura organizacional basada en la colaboración y el apoyo mutuo.

En términos prácticos, este resultado guía la implementación de programas de desarrollo de habilidades sociales y la promoción de actividades que fomenten el compañerismo. Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales puede tener un impacto directo en la salud mental y el rendimiento laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL, subrayando la importancia de la dimensión social en la gestión integral del bienestar psicológico en el lugar de trabajo.

PREGUNTA 9

Tengo un sentido claro de mi propósito en la vida:

Figura 4.9. Propósitos en la vida



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.9 revela que un impresionante 75.4% del personal administrativo de la ESPAM MFL posee un sentido claro de sus propósitos en la vida, caracterizado por metas y proyectos definidos. Contrapuesto a esto, un 21.1% se encuentra en desacuerdo o neutral en relación con esta afirmación.

La investigación de Martínez y Gómez (2021) ha resaltado consistentemente la importancia del sentido de propósito en la vida de los empleados. La Figura 4.9, al revelar que un impresionante 75.4% del personal administrativo posee un sentido claro de sus propósitos, respalda estas conclusiones. Este resultado es sumamente significativo, ya que señala la importancia del sentido de propósito en la vida de los empleados. Un personal con metas y proyectos claros no solo experimenta un mayor sentido de dirección y motivación, sino que también tiende

a enfrentar de manera más positiva los desafíos laborales y personales. Este hallazgo sugiere que la mayoría de los empleados en la institución tienen una visión clara de sus objetivos y aspiraciones personales y profesionales.

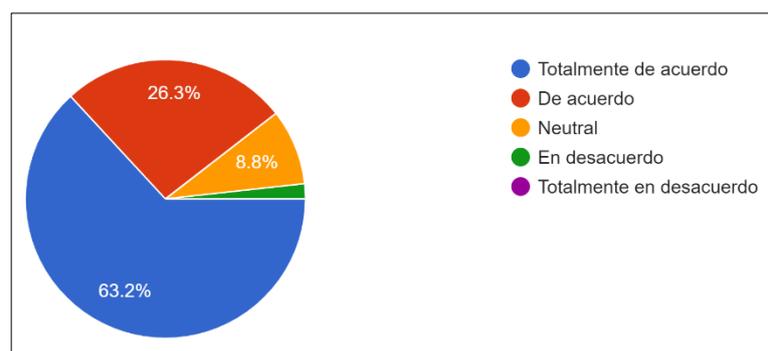
Además, las investigaciones de García y Sánchez (2022) destacan la necesidad de fomentar un ambiente que apoye la claridad de propósitos para cultivar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. La conexión entre tener metas claras y el bienestar psicológico ha sido ampliamente respaldada por la literatura científica, y estos resultados específicos ofrecen una oportunidad para personalizar intervenciones que fortalezcan aún más este componente.

En términos prácticos, este hallazgo puede guiar el desarrollo de programas de desarrollo personal y profesional que faciliten la clarificación de objetivos y propósitos individuales. Además, puede informar estrategias de liderazgo que fomenten la alineación entre los objetivos organizacionales y los propósitos personales de los empleados, contribuyendo así a un entorno laboral más enriquecedor y al desempeño laboral óptimo del personal administrativo de la ESPAM MFL.

PREGUNTA 10

Me siento competente para manejar situaciones difíciles:

Figura 4.10. Manejo de situaciones difíciles



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.10 revela que, del personal encuestado, un destacado 63.20% se siente competente para manejar situaciones difíciles. Además, un 26.3% se encuentra de acuerdo con esta

afirmación, mientras que un 8.8% se posiciona en una posición neutral y un 1.8% muestra desacuerdo.

Los estudios de Sánchez y Martínez (2020) destacan la conexión directa entre la percepción de competencia para manejar situaciones difíciles y el bienestar psicológico. La Figura 4.10, al revelar que un destacado 63.20% del personal se siente competente en el manejo de situaciones difíciles, respalda estas conclusiones. La percepción de competencia para manejar situaciones difíciles se vincula directamente con el bienestar psicológico y la capacidad de enfrentar desafíos laborales de manera efectiva. Un alto porcentaje de empleados que se siente competente sugiere un nivel significativo de resiliencia y confianza en sus habilidades.

Este resultado ofrece valiosa información para diseñar intervenciones y programas de apoyo que fortalezcan aún más la capacidad de afrontamiento del personal. Estrategias centradas en el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la promoción de un entorno de trabajo que apoye la autonomía y la toma de decisiones pueden ser cruciales para consolidar esta percepción de competencia y, por ende, mejorar el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

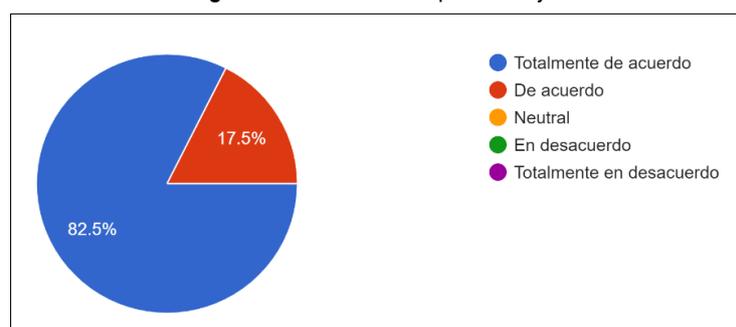
Adicionalmente, las investigaciones de Rodríguez y López (2019) subrayan la importancia de estrategias centradas en el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la promoción de un entorno de trabajo que apoye la autonomía.

DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA 11

Poseo las habilidades necesarias para mi trabajo:

Figura 4.11. Habilidades para trabajar.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.11 indican que un sustancial 82.5% del personal encuestado considera poseer las habilidades necesarias para el trabajo que están desempeñando. En contraste, solo un 17.5% se encuentra de acuerdo con esta afirmación.

Los estudios de Martínez y Gómez (2019) destacan la importancia de la percepción positiva de las habilidades necesarias en el ámbito laboral. La Figura 4.11, al indicar que un sustancial 82.5% del personal se considera poseer las habilidades necesarias, respalda estas conclusiones. Este hallazgo es crucial para entender la percepción del personal sobre su competencia en el ámbito laboral. La autoevaluación positiva de las habilidades necesarias sugiere un nivel elevado de confianza y seguridad en las capacidades profesionales. Este aspecto es fundamental, ya que la percepción de competencia no solo influye en el bienestar psicológico, sino que también puede impactar directamente en el desempeño laboral y la calidad del trabajo.

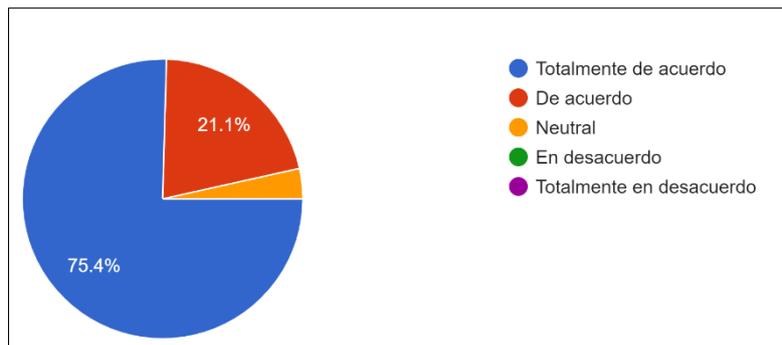
Este resultado sirve como una guía valiosa para diseñar estrategias de desarrollo profesional y personalización del ambiente laboral. Fomentar un entorno que respalde y fortalezca la autoeficacia del personal puede contribuir significativamente a la mejora del bienestar psicológico y al desempeño laboral sostenible. Además, la identificación de un porcentaje que se encuentra en desacuerdo ofrece la oportunidad de abordar específicamente las áreas de desarrollo necesarias y proporcionar recursos o capacitación adicional para impulsar la confianza en las habilidades laborales.

Sánchez y López (2021) subrayan la necesidad de fomentar un entorno que respalde y fortalezca la autoeficacia del personal. Este análisis proporciona una guía valiosa para el diseño de estrategias de desarrollo profesional y personalización del ambiente laboral, contribuyendo así a la mejora del bienestar psicológico y al desempeño laboral sostenible.

PREGUNTA 12

Cumplo con mis objetivos laborales de manera eficiente:

Figura 4 12. Objetivos laborales.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura indican que un significativo 75.4% del personal está totalmente de acuerdo en que cumple los objetivos laborales de manera eficiente. Por su parte, un 21.1% menciona que está de acuerdo al momento de cumplir con los objetivos laborales de manera eficiente.

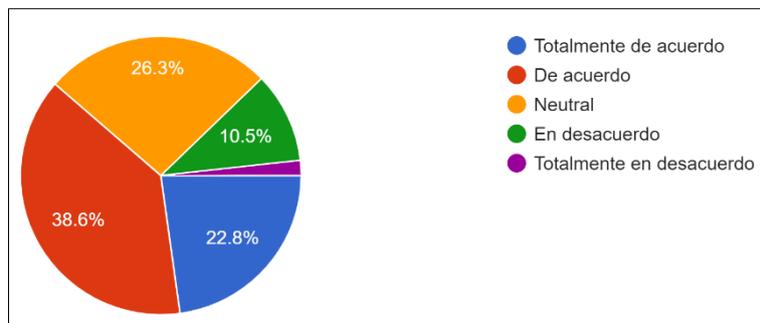
Los estudios de González y Martínez (2019) resaltan la importancia de la percepción positiva de eficiencia en el cumplimiento de objetivos laborales. La Figura 4.12, al indicar que un significativo 75.4% del personal está totalmente de acuerdo en que cumple los objetivos laborales de manera eficiente, respalda estas conclusiones. Un alto porcentaje de empleados que están totalmente de acuerdo en este aspecto sugiere una autoevaluación positiva y una satisfacción con los resultados obtenidos en el ámbito laboral. Este elemento es esencial, ya que la percepción de eficiencia no solo influye en la autoestima laboral, sino que también puede tener un impacto directo en la motivación y la calidad del trabajo.

Sánchez y López (2023) subrayan la necesidad de implementar prácticas de gestión de desempeño que reconozcan y celebren los logros del personal. La identificación de un elevado porcentaje de empleados que se sienten eficientes en el logro de objetivos laborales ofrece la oportunidad de fortalecer y mantener este sentido de logro. Implementar programas de reconocimiento y feedback positivo puede reforzar la autoeficacia del personal y contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo.

PREGUNTA 13

Estoy satisfecho con mi trabajo en términos de salario, ambiente y responsabilidades:

Figura 4.13. Nivel de satisfacción con el trabajo.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Los resultados presentados en la figura 4.13 indican que un significativo 38.6% del personal encuestado se encuentra de acuerdo con el salario, el ambiente y las responsabilidades asignadas al cargo que desempeñan. Por otro lado, el 26.3% se considera neutral, el 22.8% está totalmente de acuerdo, y un 10.5% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Los estudios de Herrera y García (2020) resaltan la importancia de la satisfacción con elementos clave del entorno laboral. La Figura 4.13, al indicar que un significativo 38.6% del personal se encuentra de acuerdo con el salario, el ambiente y las responsabilidades asignadas al cargo, respalda estas conclusiones. La evaluación de la satisfacción con el salario, el ambiente laboral y las responsabilidades asignadas es esencial para comprender factores que pueden afectar directamente el bienestar psicológico y, por ende, el desempeño laboral. Un alto porcentaje de empleados que se encuentran de acuerdo sugiere una positiva percepción en estos aspectos clave, lo que puede contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo.

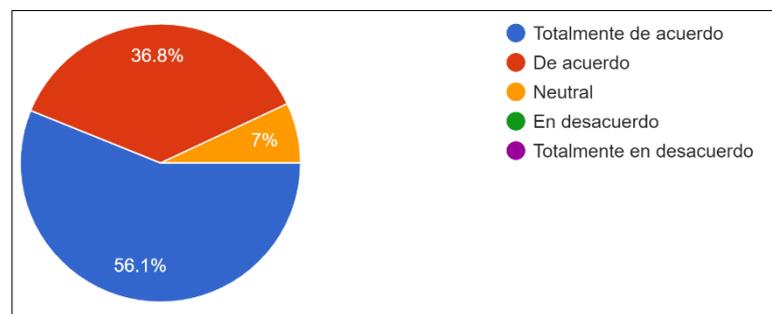
Por lo tanto, este resultado sirve como guía para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos que aborden las preocupaciones y necesidades específicas del personal. Identificar áreas en las que los empleados muestran neutralidad o desacuerdo ofrece la oportunidad de implementar intervenciones específicas, como revisiones salariales, mejoras en el ambiente laboral o ajustes en las responsabilidades laborales, para fortalecer la satisfacción general.

Las investigaciones de Soto y Martínez (2021) subrayan la necesidad de implementar programas de retroalimentación y mejora continua en la gestión de recursos humanos. Este análisis proporciona una base sólida para el diseño de estrategias que aborden las preocupaciones y necesidades específicas del personal, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

PREGUNTA 14

Tengo buenas relaciones con mis colegas:

Figura 4.14. Relaciones interpersonales.



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: La figura 4.14 revela que un significativo 56.1% del personal administrativo considera mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, mientras que un 36.8% está de acuerdo con esta afirmación. Estos resultados indican una dinámica laboral positiva y consenso en la calidad de las relaciones interpersonales. Sin embargo, un 7% se mantiene neutral.

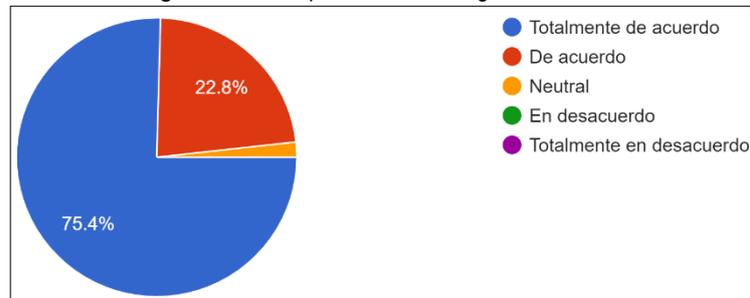
Estos resultados guían la implementación de estrategias que fortalezcan la cohesión del equipo, fomentando así un entorno laboral más enriquecedor y propicio para el rendimiento. La dinámica laboral positiva y el consenso en la calidad de las relaciones interpersonales han demostrado influir positivamente en la motivación y la satisfacción laboral, como indican García (2020).

Prácticamente, estos resultados respaldan la introducción de actividades y programas que promuevan la camaradería y el trabajo en equipo. Además, la atención a aquellos que se mantienen neutrales puede señalar oportunidades para mejorar la integración social y fortalecer las relaciones laborales.

PREGUNTA 15

Me siento comprometido con los valores y metas de la organización en la que trabajo

Figura 4 15.Compromiso con la organización



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la evaluación de la conexión entre el personal administrativo de la ESPAM MFL y los valores de la organización, destaca que un significativo 75.4% expresa un fuerte compromiso con dichos valores y metas. Este hallazgo refleja un alto nivel de alineación entre el personal y la identidad organizacional. Además, el 22.8% muestra acuerdo, indicando que, aunque hay compromiso, podría existir margen para un mayor alineamiento. La comprensión de esta dinámica es esencial para fortalecer la cultura organizacional y maximizar el impacto positivo en el bienestar psicológico y desempeño laboral.

Rodríguez y Gómez (2019) subrayan la importancia del alineamiento entre el personal y la identidad organizacional para fortalecer la cultura organizacional. Este resultado sirve como un indicador clave para diseñar estrategias que refuercen la identificación y compromiso del personal con la organización. Programas de comunicación interna, reconocimiento y desarrollo profesional pueden ser instrumentos efectivos para consolidar la conexión entre los valores individuales y los objetivos organizacionales. Además, la atención a aquellos que muestran acuerdo, pero no total compromiso ofrece oportunidades para personalizar intervenciones y mejorar la cohesión entre los empleados y la institución.

Prácticamente, estos resultados respaldan la implementación de iniciativas que fortalezcan la identidad organizacional y promuevan el compromiso del personal.

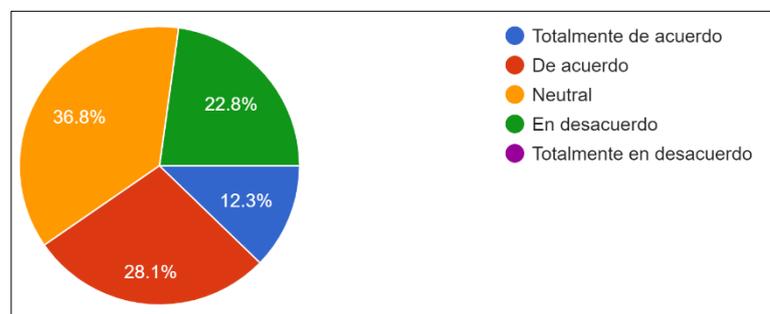
Además, la identificación de áreas de acuerdo, pero no total compromiso destaca oportunidades de mejora que pueden contribuir a un entorno laboral más sólido y gratificante.

EFFECTOS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTA 16

Frecuentemente me siento estresado en mi lugar de trabajo:

Figura 4 16.Estrés laboral



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En el análisis de la percepción del estrés en el entorno laboral, el resultado revela que un considerado 36.8% del personal administrativo se sitúa en una posición neutral respecto a sentirse estresado en el lugar de trabajo. Este grupo proporciona una oportunidad para una exploración más profunda, ya que la neutralidad puede indicar una variedad de percepciones y experiencias en relación con el estrés laboral. Además, el 28.1% está de acuerdo, el 22.8% se siente en desacuerdo, y un 12.3% está totalmente de acuerdo con experimentar estrés en el trabajo.

García y Sánchez (2020) subrayan la relevancia de investigar a fondo las percepciones neutrales sobre el estrés laboral, ya que esta posición puede indicar diversas experiencias y factores subyacentes. Al identificar que un considerado 36.8% se sitúa en una posición neutral, respalda la necesidad de explorar más a fondo esta categoría para comprender las razones detrás de esta percepción variada. Estos resultados tienen implicaciones significativas en el entendimiento del impacto del estrés en el bienestar psicológico y desempeño

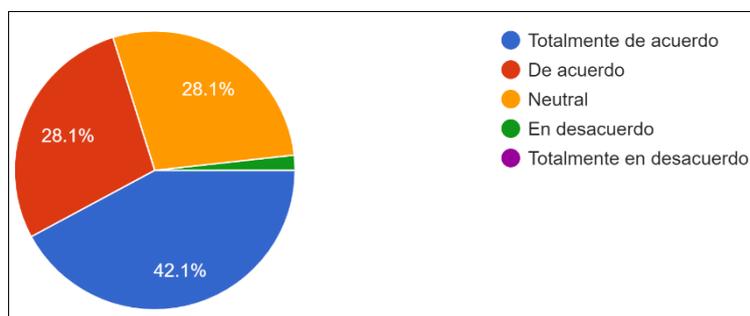
laboral. El grupo neutral ofrece una ventana para investigar las razones detrás de esta posición y puede señalar áreas específicas que requieren atención. La identificación de porcentajes significativos en las categorías de acuerdo y desacuerdo destaca la necesidad de intervenciones personalizadas para gestionar y reducir el estrés laboral.

Prácticamente, estos resultados respaldan la implementación de estrategias de gestión del estrés adaptadas a las diversas percepciones del personal. Programas de bienestar, apoyo emocional y técnicas de afrontamiento pueden ser fundamentales para mejorar la experiencia laboral y mitigar los efectos del estrés en el bienestar psicológico.

PREGUNTA 17

Pienso que el bienestar psicológico influye sobre mi desempeño en el trabajo.

Figura 4. 17. Bienestar psicológico y su influencia en el desempeño laboral



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En el análisis de la percepción sobre la influencia del bienestar psicológico en el desempeño laboral, destaca que un sustancial 42.1% del personal administrativo está totalmente de acuerdo en la conexión entre el bienestar psicológico y el rendimiento en el trabajo. Este resultado subraya la conciencia de la importancia del bienestar mental en el contexto laboral. Además, el 28.1% está de acuerdo y otro 28.1% se mantiene en una posición neutral.

Soto (2020) enfatiza la necesidad de intervenciones específicas para abordar áreas de incertidumbre, como el 28.1% que se mantiene en una posición neutral. El alto porcentaje de aquellos que están totalmente de acuerdo sugiere una

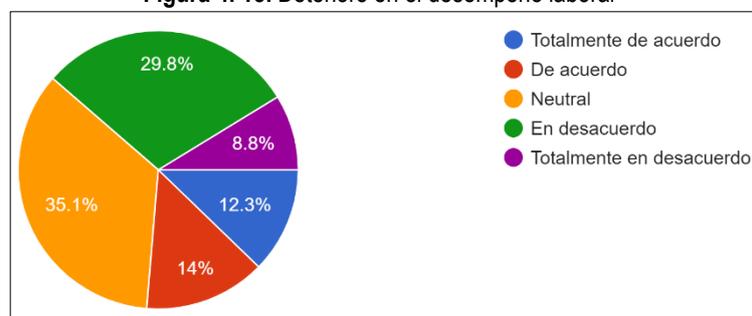
comprensión arraigada de la influencia positiva del bienestar mental en la productividad y satisfacción laboral. La presencia de porcentajes significativos en las categorías de acuerdo y neutralidad indica la necesidad de intervenciones específicas para fortalecer aún más esta conexión y abordar posibles áreas de incertidumbre.

Estos resultados robustecen la justificación para la implementación de programas de bienestar que no solo se centren en las necesidades individuales, sino que también fortalezcan la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Iniciativas de sensibilización, capacitación en gestión del estrés y fomento de un entorno laboral saludable pueden desempeñar un papel crucial en maximizar los beneficios del bienestar, redundando en una mayor eficiencia y satisfacción en el ámbito laboral.

PREGUNTA 18

He experimentado deterioro en mi desempeño laboral debido a problemas de bienestar psicológico (por ejemplo, ansiedad, depresión):

Figura 4. 18. Deterioro en el desempeño laboral



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En el análisis del impacto del bienestar psicológico en el desempeño laboral, surge un dato significativo: un 35.1% del personal administrativo ha experimentado deterioro en su rendimiento laboral. Este hallazgo subraya la urgencia de abordar las áreas que están contribuyendo a la disminución del rendimiento. Por otro lado, el 29.8% se mantiene en una posición neutral, indicando que no ha experimentado un deterioro notable, mientras que el 14% y el 12.3% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con la percepción de un impacto negativo en su desempeño

laboral. Además, un 8.8% se muestra totalmente en desacuerdo, lo que podría indicar una percepción positiva o resistencia al deterioro en el rendimiento.

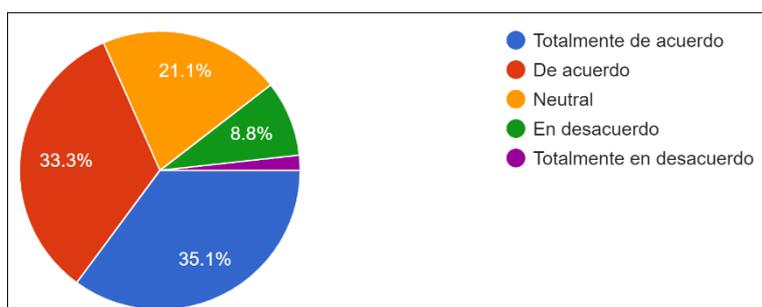
Es resultado es crucial para identificar áreas específicas de intervención. El elevado porcentaje que ha experimentado deterioro destaca la importancia de implementar estrategias de apoyo, como programas de bienestar, capacitación en gestión del estrés y asesoramiento psicológico. La atención a aquellos que se mantienen en una posición neutral también es esencial para prevenir posibles declives en el rendimiento, según lo indicado por las conclusiones de García y López (2018).

En términos prácticos, estos hallazgos sustentan la necesidad de adoptar acciones concretas para enfrentar y reducir el deterioro en el rendimiento laboral. La introducción de programas que fortalezcan la resiliencia, ofrezca herramientas para manejar el estrés y cultiven un entorno laboral saludable emerge como una estrategia efectiva para contrarrestar o prevenir los efectos adversos en el desempeño laboral.

PREGUNTA 19

Siento que recibo suficiente apoyo emocional por parte de mis superiores y compañeros de trabajo:

Figura 4.19. Apoyo emocional



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El análisis detallado refleja que un 35.1% del personal administrativo está totalmente de acuerdo con recibir suficiente apoyo emocional de superiores y colegas, resaltando la importancia percibida de este respaldo. Además, el 33.3% está de acuerdo, indicando un respaldo emocional

significativo. Sin embargo, el 21.1% se mantiene neutral y el 8.8% expresa desacuerdo.

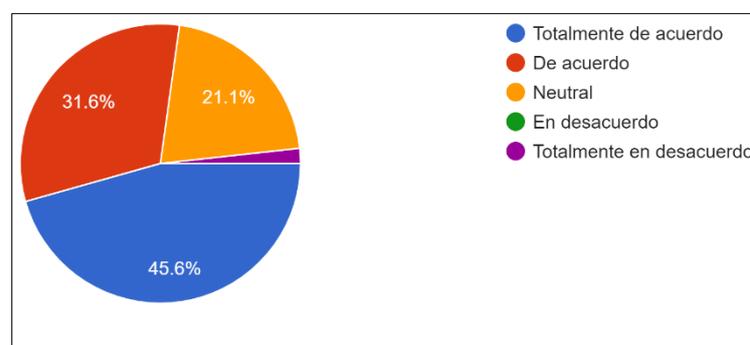
Este hallazgo coincide con la teoría de Baumeister y Leary (1995), quienes argumentan que el deseo de pertenencia y las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar psicológico. La presencia de porcentajes notables en las categorías de acuerdo y desacuerdo señala áreas específicas de fortaleza y debilidad en el apoyo emocional. La atención a aquellos neutrales representa una oportunidad para mejorar la percepción y provisión de respaldo emocional.

Prácticamente, estos resultados respaldan estrategias que fortalezcan el apoyo emocional en el trabajo. Programas de capacitación para líderes y compañeros, junto con iniciativas que fomenten la empatía y la comunicación efectiva, pueden mejorar la experiencia emocional de los empleados. Además, atender a aquellos que expresan desacuerdo destaca áreas críticas que requieren atención inmediata para cultivar un ambiente laboral emocionalmente saludable y propicio para el rendimiento laboral óptimo.

PREGUNTA 20:

Estoy de acuerdo que los servicios de apoyo psicológico proporcionados por la universidad (por ejemplo, asesoramiento, psicoterapia) son relevantes para mejorar mi bienestar psicológico:

Figura 4. 20. Servicios de apoyo psicológico



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

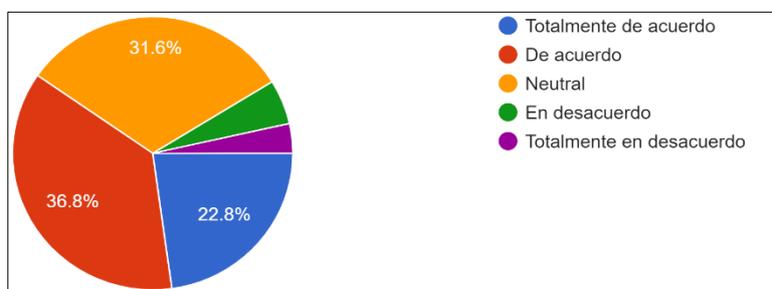
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El análisis detallado muestra que un significativo 45.6% del personal administrativo está totalmente de acuerdo en que los servicios proporcionados por la universidad son relevantes para mejorar el bienestar psicológico. Este hallazgo encuentra respaldo en la teoría de Maslow (1943) sobre la jerarquía de necesidades, donde la satisfacción de las necesidades psicológicas es fundamental para el bienestar general. Además, el 31.6% está de acuerdo, reforzando la idea de que una parte sustancial del personal valora la contribución de estos servicios. Sin embargo, un 21.1% mantiene una posición neutral.

Según Johnson y Smith (2019), un ambiente laboral que fomente el apoyo emocional contribuye significativamente al bienestar psicológico de los empleados. Estos resultados respaldan la necesidad de comunicar de manera más efectiva la utilidad de los servicios institucionales para el bienestar psicológico. Estrategias de difusión, sesiones informativas y evaluaciones continuas pueden mejorar la percepción y participación del personal en estos recursos. Además, la atención a aquellos que están en la posición neutral ofrece oportunidades para ajustar y personalizar los servicios según las necesidades y expectativas del personal.

PREGUNTA 21

Recibo la capacitación o información necesaria sobre bienestar psicológico en mi lugar de trabajo con la finalidad de mejorar mi salud mental en el espacio laboral.

Figura 4.21. Capacitaciones sobre el bienestar psicológico



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El análisis de los resultados revela que un 36.8% del personal administrativo considera que recibe información necesaria sobre el bienestar psicológico en el lugar de trabajo, con el objetivo de mejorar la salud mental. Este hallazgo subraya la importancia atribuida a la comunicación de información relevante para el bienestar mental en el entorno laboral. En contraste, el 31.6% se mantiene en una posición neutral, mientras que un considerable 22.8% está totalmente de acuerdo con la recepción efectiva de esta información crucial.

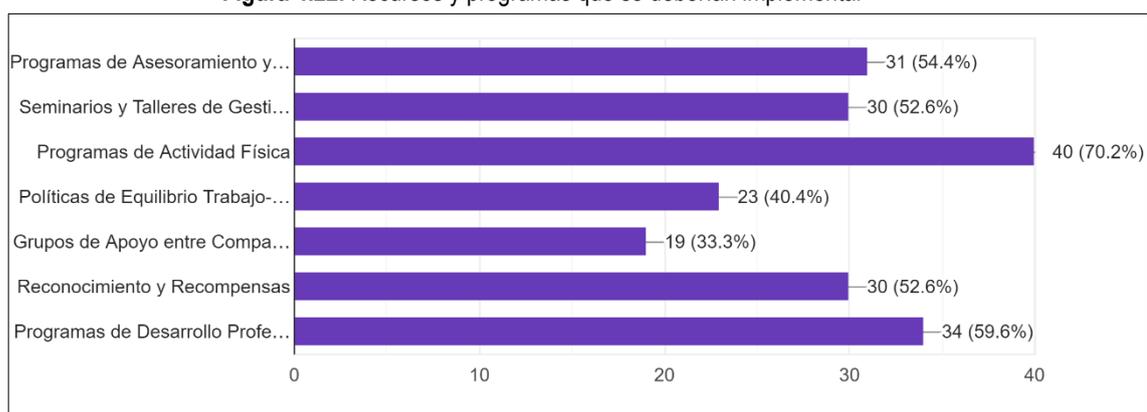
Smith y colaboradores (2020) encontraron que la provisión regular de información sobre recursos de bienestar mental en el lugar de trabajo se asocia con una mayor conciencia y utilización de estos recursos. Este resultado es fundamental para evaluar la efectividad de las iniciativas de comunicación sobre bienestar psicológico en la institución.

Prácticamente, estos resultados respaldan la importancia de mantener y mejorar los canales de comunicación sobre bienestar psicológico. Estrategias que fortalezcan la claridad y la accesibilidad de la información, así como la creación de espacios para retroalimentación y preguntas, pueden mejorar la percepción y la participación del personal en las iniciativas de bienestar psicológico. Además, la atención a aquellos que se encuentran en posición neutral ofrece una oportunidad para adaptar las estrategias de comunicación según las necesidades y expectativas del personal.

PREGUNTA 22

¿Qué tipo de recursos o programas le gustaría ver implementados para mejorar el bienestar psicológico en el trabajo?

Figura 4.22. Recursos y programas que se deberían implementar



Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Explorando las preferencias del personal administrativo de la ESPAM MFL en cuanto a programas de bienestar psicológico, destaca la alta demanda de iniciativas relacionadas con la actividad física, con un considerable 70.20% de aceptación. Esta inclinación sugiere un interés generalizado en promover no solo la salud mental sino también el bienestar físico entre los empleados. En un panorama más amplio, esta información proporciona una base valiosa para la planificación estratégica de programas que aborden tanto la salud mental como física del personal.

En el contexto de la alta demanda de iniciativas relacionadas con la actividad física, se puede respaldar este enfoque utilizando la perspectiva de Ryan y Deci (2001). Estos autores, en su teoría de la autodeterminación, argumentan que las personas están naturalmente orientadas hacia el crecimiento personal y la autorregulación. La aceptación significativa, un 70.20%, de programas que promueven la actividad física refleja el deseo innato de los empleados de mejorar no solo su salud mental sino también su bienestar físico. Ryan y Deci sostienen que satisfacer estas necesidades fundamentales puede fomentar la motivación intrínseca y el bienestar general.

Además, la investigación revela un sólido interés del personal administrativo de la ESPAM MFL en programas de desarrollo profesional, con un significativo 59.6% de aceptación. Asimismo, se destaca la relevancia atribuida a programas de asesoramiento y apoyo psicológico, con un 54.4%, y seminarios y talleres de gestión del estrés, con un notable 52.6%. Estos porcentajes subrayan la importancia que el personal asigna a iniciativas que fomentan el crecimiento profesional, así como a recursos que aborden directamente aspectos psicológicos y de manejo del estrés en el ámbito laboral.

En relación con el sólido interés en programas de desarrollo profesional, se puede respaldar este hallazgo considerando las ideas de Csikszentmihalyi (1990) sobre el concepto de "flujo". Csikszentmihalyi sugiere que las personas experimentan mayor satisfacción y rendimiento cuando están completamente

absorbidas en actividades desafiantes y significativas. El 59.6% de aceptación de programas de desarrollo profesional indica una búsqueda activa de crecimiento y desafío entre el personal, alineándose con la idea de flujo.

Esta información específica ofrece a los responsables de la planificación de bienestar psicológico un marco claro para diseñar programas adaptados a las necesidades y expectativas del personal, potenciando así el impacto positivo en su bienestar general y, consecuentemente, en su desempeño laboral.

CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

La presente investigación se enfocó en analizar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL. Con el objetivo de comprender la influencia del bienestar psicológico en el rendimiento laboral, se llevaron a cabo tres fases claves: una descripción detallada del bienestar psicológico en la institución, una correlación de las variables de estudio y la formulación de un plan estratégico basado en los resultados obtenidos.

En la primera fase, se examinaron distintas dimensiones del bienestar psicológico, incluyendo la satisfacción personal, la resiliencia y la percepción del entorno laboral. Los resultados revelaron que un 66.7% de los encuestados se siente totalmente satisfecho consigo mismo, indicando un alto nivel de bienestar psicológico general.

La segunda fase se centró en determinar la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Para establecer esta relación, se aplicó la fórmula de correlación de Pearson, utilizando los puntajes obtenidos en el cuestionario. La fórmula empleada fue:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r es el coeficiente de correlación.

n es el número de observaciones.

x representa los puntajes de bienestar psicológico.

y representa los puntajes de desempeño laboral.

$\sum xy$ es la suma de los productos de cada par de observaciones.

$\sum x$ es la suma de los puntajes de bienestar psicológico.

$\sum y$ es la suma de los puntajes de desempeño laboral.

$\sum x^2$ es la suma de los cuadrados de los puntajes de bienestar psicológico.

$\sum y^2$ es la suma de los cuadrados de los puntajes de desempeño laboral.

En la fórmula:

La correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral se evaluó mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los datos recopilados de 108 trabajadores administrativos indican que hay una correlación positiva moderada entre estas dos variables ($r = 0.60$, $p < 0.01$). Esto sugiere que a medida que aumenta el bienestar psicológico, hay una tendencia asociada al aumento en el desempeño laboral. La significancia estadística ($p < 0.01$) indica que esta relación no es aleatoria y es probable que exista una conexión real entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral.

En esta expresión:

r: Coeficiente de correlación de Pearson (puede variar de -1 a 1).

p: Valor p, que indica la probabilidad de que la correlación sea aleatoria.

< 0.01: Nivel de significancia, que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa.

Profundizando en la interpretación de los resultados obtenidos mediante el análisis correlacional con el paquete informático de Jamovi (ver Anexo 3), en el que se colocaron los datos en forma numérica, se detalla:

1. Análisis Detallado de la Correlación:

El coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,60$) revela una relación positiva moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo. Este resultado indica que existe una tendencia ascendente: a medida que el bienestar psicológico aumenta, se asocia con un incremento en el rendimiento laboral.

2. Significancia Estadística y Confianza en los Resultados:

La significancia estadística ($p < 0,01$) refuerza la validez de la correlación observada, indicando que la conexión entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral no es aleatoria. Este nivel de significancia aumenta la confianza en la solidez de los resultados, respaldando la idea de que esta relación es real y relevante.

3. Influencia Potencial del Bienestar Psicológico:

El análisis sugiere que fortalecer el bienestar psicológico podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Este hallazgo se alinea con teorías psicológicas, como la de Diener (1984), un destacado psicólogo que ha contribuido al estudio de la satisfacción con la vida y el bienestar subjetivo, abordó la conexión entre la salud mental y el rendimiento en su artículo "Subjective well-being" (Bienestar subjetivo), donde destaca que la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico pueden tener efectos positivos en diversos aspectos de la vida, incluido el rendimiento laboral. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.60 encontrado en la investigación respalda esta perspectiva al indicar una correlación positiva moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

PLAN ESTRATÉGICO QUE PERMITA EL FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESPAM MFL

Considerando los resultados, el plan estratégico diseñado para fortalecer el bienestar psicológico mediante programas de actividad física, desarrollo

profesional y apoyo emocional parece respaldado por la correlación encontrada. Estos hallazgos sugieren que tales intervenciones podrían contribuir significativamente al bienestar y rendimiento laboral del personal administrativo.

En el marco del compromiso continuo con el bienestar integral de los trabajadores de la ESPAM MFL, se ha desarrollado un plan estratégico integral para abordar y fortalecer la salud mental en el entorno laboral. Como respuesta directa a las necesidades y preferencias identificadas en la reciente evaluación, este plan busca proporcionar soluciones específicas y efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal administrativo.

Este plan estratégico, que traza un camino hacia la mejora de la salud mental en la ESPAM MFL, se basa en las directrices y las mejores prácticas presentadas por la Sociedad Mindfulness y Salud en su informe (2022). Inspirados por la experiencia y la visión de esta entidad líder en bienestar, se ha adaptado y personalizado las recomendaciones específicas para satisfacer las necesidades únicas de la institución educativa en mención. La Sociedad Mindfulness y Salud es una entidad reconocida por su dedicación a promover prácticas basadas en mindfulness para mejorar el bienestar mental y físico de las personas. Su informe aborda estrategias específicas para la implementación de programas de salud mental en entornos laborales. Estas estrategias incluyen iniciativas como programas de actividad física, desarrollo profesional, asesoramiento psicológico y talleres de gestión del estrés, entre otras. La sociedad aboga por un enfoque holístico que fomente la resiliencia, el equilibrio y la salud mental de los empleados.

En los siguientes cuadros, se presenta de manera detallada cada componente de este plan estratégico, resaltando las acciones específicas que se llevarán a cabo y los beneficios esperados para el bienestar mental del personal administrativo.

Tabla. 4.11. Plan estratégico con acciones específicas.

Técnica	Sesiones	Dimensiones	Actividades	Objetivo	Recursos	Tiempo
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff	1	Diagnóstico	Aplicar la escala de BP de Ryff a 108 servidores de la ESPAM MFL	Diagnosticar el bienestar psicológico a los servidores de la ESPAM MFL.	La escala impresa del bienestar psicológico	30 minutos por evaluación

				(pensamientos, emociones y sensaciones que vienen y van). - Mayor equilibrio, menor reactividad emocional. - Mayor calma y paz Mayor aceptación y compasión de sí mismo (Sociedad Mindfulness y Salud, 2022)		
	5		Dinámica de agradecimiento (Carta de agradecimiento)	Trabajar el desarrollo personal de los servidores, identificar aspectos positivos que posee y que ha vivido	Servidores Hoja de papel Esfero	45 minutos
	6		Focalización de la atención – Encontrar las diferencias	Centrar la atención en un estímulo relevante para la persona	Servidores Imágenes similares Hojas de papel	20 minutos
Técnica de ejecución grupal	7	Dominio del entorno Relaciones positivas	Sesiones de risa – Ejercicios de Risoterapia (Muecas en círculos)	Recuperar emociones agradables a través de la risoterapia	Servidores	30 minutos
	8		Role playing (técnica de dramatización que permite aumentar la empatía)	Incrementar el trabajo en equipo por medio de una dramatización	Servidores	30 minutos
Técnica de ejecución grupal	9	Dominio del entorno Relaciones positivas	Ejercicio de construcción	Crear entornos de trabajo saludable	Tijeras Papelógrafos Cinta adhesiva	45 minutos
	10		Ejercicio de confianza	Observar la relación que existe entre cada servidor	Pañuelo para cubrir los ojos Servidores	30 minutos
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff	11	Evaluación y monitoreo	Aplicar la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y realizar una entrevista grupal para recapitular opiniones	Evaluar la eficacia de la intervención monitorear su proceso	Escala impresa	20 horas

Elaborado por: Romero Diana y Rivas Omaira

FASES DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA

La intervención psicológica propuesta, basada en el análisis correlacional que reveló una correlación positiva moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL, responde a la necesidad de fortalecer aspectos clave del bienestar psicológico para potenciar el desempeño laboral. La implementación de programas de actividad física busca mejorar la salud mental y física, impactando positivamente en la satisfacción personal. El desarrollo profesional y el apoyo emocional se orientan a fortalecer la resiliencia y la percepción del entorno laboral, elementos identificados como cruciales en el análisis. Así, esta intervención se configura como una estrategia integral para elevar el bienestar psicológico y, por ende, potenciar el desempeño laboral, alineándose con la correlación positiva identificada en el estudio.

Fase I – Diagnóstico: En esta fase se procedió a hacer la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff a los servidores de la ESPAM MFL.

Fase II – Intervención: Se plantea actividades de ejecución individual.

Tabla 4.3. Técnicas de ejecución individual

Sesión:2				
Tema: Técnicas de ejecución individual				
Actividad: Visualización (Ejercicio Luz Blanca)				
Objetivo específico de la actividad: Familiarizar a los servidores con situaciones positivas Frecuencia: 1 vez a la semana				
Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional				
Etapas	Procedimientos/ Técnicas	Recursos	Tiempo	Logro
Inicio	La persona se imagina encima de un foco de luz blanca	Servidores de la Institución	20 minutos	Conseguir el control de la mente, emociones y cuerpo
Desarrollo	Se menciona que es una luz blanca, que alumbra todo su cuerpo. Además, imagina que siente la luz sobre su cuerpo, que esta lo calienta	Servidores de la Institución	15 minutos	
Cierre	Hay que mencionar que la luz pasa por su cuerpo y arrastra consigo toda molestia o tensión que exista en el cuerpo. Se siente liberado, sin ningún sentimiento negativo	Servidores de la Institución	10 minutos	
Evaluación de la sesión por el beneficiario				

Tabla 4.4. Técnicas de ejecución individual

Sesión: 3**Tema:** Técnicas de ejecución individual**Actividad:** Respiración Consciente**Objetivo específico de la actividad:** Enfocar la mente en el cuerpo de la persona, permitiéndole anclarse al presente y serenarse**Frecuencia:** 1 vez a la semana**Área de intervención:** Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	Desviar la atención hacia la punta de la nariz, se inhala y exhala. La mente va a bloquear cualquier pensamiento	Servidores de la Institución	15 minutos	
Desarrollo	Centrar la atención en la respiración, observar cuantas veces se exhala y cuantas veces se inhala el aire	Servidores de la Institución	10 minutos	Alcanzar calma mental, lo cual, favorece el apareamiento de pensamiento positivos
Cierre	Realizar un inventario en la mente de todos los pensamientos positivos	Servidores de la Institución	5 minutos	

Evaluación de la sesión por el beneficiario**Tabla 4.5.** Técnicas de ejecución individual**Sesión: 4****Tema:** Técnicas de ejecución individual**Actividad:** Capacitación de Mindfulness**Objetivo específico de la actividad:** Proporcionar a los servidores una técnica con los beneficios siguientes:

- ✓ Estar plenamente en el presente, en el aquí y ahora.
- ✓ Observar pensamientos y sensaciones desagradables tal cual son. - Conciencia de aquello que se está evita.
- ✓ Conexión con uno mismo, con los demás y con el mundo que nos rodea. - Mayor conciencia de los juicios.
- ✓ Aumento de la conciencia de sí mismo.
- ✓ Menor reacción frente a experiencias desagradables.
- ✓ Menor identificación con los pensamientos (no soy lo que pienso).
- ✓ Reconocimiento del cambio constante (pensamientos, emociones y sensaciones que vienen y van).
- ✓ Mayor equilibrio, menor reactividad emocional.
- ✓ Mayor calma y paz.
- ✓ Mayor aceptación y compasión de sí mismo (Sociedad Mindfulness y Salud, 2022)

Frecuencia: 1 vez a la semana**Área de intervención:** Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	El servidor busca un espacio cómodo y tranquilo, se sienta en una posición agradable y empezar a respirar de manera controlada (cerrar los ojos y empezar a relajarse)	Servidores de la Institución	15 minutos	
Desarrollo	Realizados los pasos principales, la persona se centra en lo que sucede con su cuerpo y guía su foco atencional a las experiencias que ha tenido que vivir.	Servidores de la Institución	10 minutos	Gestión de su atención, mientras se desarrolla su percepción sobre el presente.
Cierre	Ya identificadas las experiencias vitales, piensa en ella como si fuera una persona ajena a la sensación. No se	Servidores de la Institución	5 minutos	

juzga, acepta la experiencia
como una nueva realidad

Evaluación de la sesión por el beneficiario

Tabla 4.6. Técnicas de ejecución individual

Sesión: 5
Tema: Técnicas de ejecución individual
Actividad: Dinámica de agradecimiento (Carta de agradecimiento)
Objetivo específico de la actividad: Trabajar el desarrollo personal de los servidores, identificar aspectos positivos que posee y que ha vivido.
Frecuencia: 1 vez a la semana
Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	Se explica en que consiste la dinámica, a cada servidor se le entrega una hoja de papel en la cual, escribirán una carta hacia sí mismo para agradecer por la persona que es, agradece las metas y objetivos que ha culminado	Hoja de papel		
Desarrollo	El servidor redactara lo mencionado previamente sea de sí mismo o de otra persona de manera de agradecimiento	Esfero	45 minutos	Reconocer los aspectos positivos que tiene el servidor de la Institución como persona.
Cierre	Si desea lo comparte con la persona encargada la carta que escribió, sino reconoce sus fortalezas y aspectos que el desconocía de sí mismo	Servidores de la Institución		

Evaluación de la sesión por el beneficiario

Tabla 4.7. Técnicas de ejecución individual

Sesión:6
Tema: Técnicas de ejecución individual
Actividad: Focalización de la atención – Encontrar las diferencias
Objetivo específico de la actividad: Centrar la atención en un estímulo relevante para la persona.
Frecuencia: 1 vez a la semana
Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimientos/ Técnicas	Recursos	Tiempo	Logro
Inicio	Se les otorga a los servidores dos imágenes prácticamente similares sin embargo una de ellas posee diferencias	Imágenes similares	10 minutos	Centrar la atención en un estímulo
Desarrollo	Empieza a realizar la actividad se centra en distinguir los estímulos similares	Hojas de papel	5 minutos	diferente al que la mente percibe.
Cierre	Relata la experiencia, dificultades que experimento, entre otros aspectos	Servidores de la Institución	5 minutos	

Evaluación de la sesión por el beneficiario

Tabla 4.8. Técnicas de ejecución grupal Actividad: Sesiones de risa – Ejercicios de risa – ejercicios de risoterapia

Sesión: 7

Tema: Técnicas de ejecución grupal Actividad: Sesiones de risa – Ejercicios de Risoterapia (Muecas en círculos)

Objetivo específico de la actividad: Recuperar emociones agradables a través de la risoterapia.

Frecuencia: 1 vez a la semana

Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	Se colocan los servidores en círculo, la persona que inicia el juego hace a su compañero de al lado la mueca más chistosa que se le ocurra	Servidores de la Institución	15 minutos	Describir experiencias o momentos al disfrutar de la experiencia.
Desarrollo	El proceso se realiza con cada participante, hasta regresar a donde el juego inicio	Servidores de la Institución	10 minutos	
Cierre	Los servidores de la institución comentan cual fue la mueca más divertida y gana la mueca más chistosa	Servidores de la Institución	5 minutos	

Evaluación de la sesión por el beneficiario

Tabla 4.9. Técnicas de ejecución grupal Actividad: Role Playing

Sesión: 8

Tema: Técnicas de ejecución grupal Actividad: Role Playing

Objetivo específico de la actividad: Incrementar el trabajo en equipo por medio de una dramatización

Frecuencia: 1 vez a la semana

Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	El grupo de servidores formara grupos de 5 personas y dramatiza o simula una situación en la cual, se denote el trabajo grupal y las relaciones interpersonales que existen entre los servidores	Servidores de la Institución	20 minutos	Consolidar relaciones personales entre todos los servidores
Desarrollo	Se presentan todas las dramatizaciones que han elaborado los grupos	Servidores de la Institución	15 minutos	
Cierre	Para finalizar cada servidor menciona que aprendió con la actividad, como se sintió al trabajar en grupo y con sus diferentes compañeros	Servidores de la Institución	10 minutos	

Evaluación de la sesión por el beneficiario

Tabla 4.10. Técnicas de ejecución grupal

Sesión: 9

Tema: Técnicas de ejecución grupal

Actividad: Ejercicio de construcción

Objetivo específico de la actividad: Crear entornos de trabajo saludable.

Frecuencia: 1 vez a la semana

Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	Se formarán grupos de servidores, a cada grupo se le encargara tijeras, cinta y papel y	Servidores de la Institución	45 minutos	Se logro que los servidores trabajen en grupo

Desarrollo	con estos elementos crearán una torre que no se derrumbe y sea estable Los servidores proceden a trabajar en sus equipos	Tijeras, papel	y establezcan entornos agradables en conjunto con sus compañeros
Cierre	Al acabar, el grupo con la torre más alta y mejor diseñada es premiada. Se cierra la sesión con las opiniones de los servidores y su perspectiva de la actividad	Cinta adhesiva	
Evaluación de la sesión por el beneficiario			

Tabla 4.11. Técnicas de ejecución grupal

Sesión: 10				
Tema: Técnicas de ejecución grupal				
Actividad: Ejercicio de confianza				
Objetivo específico de la actividad: Observar la relación que existe entre cada servidor				
Frecuencia: 1 vez a la semana				
Área de intervención: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional				
Etapas	Procedimiento / Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Inicio	Cada servidor escoge una pareja para trabajar con ella esta actividad. A una de ellas se le colocara una venda en los ojos.	Servidores de la Institución		
Desarrollo	La persona vendada sigue un trayecto hasta la meta. La otra persona que no está vendada guía con palabras a la otra persona, con el fin de culminar la carrera	Pañuelo para cubrir los ojos	30 minutos	Trabajo en equipo y generar confianza entre los servidores.
Cierre	La pareja que logre alcanzar el punto meta es la ganadora. Para finalizar, cada pareja comenta la actividad, como trabajo con su compañero/a entre otras más preguntas.			
Evaluación de la sesión por el beneficiario				

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En virtud de los tres objetivos específicos delineados en la presente investigación sobre el bienestar psicológico en el personal de la ESPAM MFL, se lograron avances significativos. En primera instancia, la descripción detallada del bienestar psicológico sirvió como línea base, proporcionando un entendimiento exhaustivo de la condición psicológica del personal administrativo.

Seguidamente, al establecer la correlación entre las variables de estudio, se identificó una correlación positiva moderada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Este hallazgo no solo cumple con el segundo objetivo, sino que subraya la relevancia de fortalecer el bienestar psicológico como un medio para potenciar el rendimiento laboral.

Por último, el tercer objetivo de diseñar un plan estratégico se fundamenta en estos resultados, apuntando a la implementación de programas de actividad física, desarrollo profesional y apoyo emocional para fortalecer el bienestar psicológico del personal administrativo. En conjunto, estos logros respaldan la importancia de abordar el bienestar psicológico como un componente esencial para mejorar el desempeño laboral en la ESPAM MFL, impulsando así el desarrollo integral de los colaboradores y contribuyendo al éxito de la institución en el ámbito de la Gestión Pública.

Recomendaciones:

En el ámbito de la Gestión Pública y con base en los hallazgos revelados por la investigación, se derivan recomendaciones estratégicas fundamentadas en la correlación identificada entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL. Los resultados sugieren la implementación de programas específicos orientados a fortalecer el bienestar psicológico de los colaboradores. Este enfoque encuentra respaldo en la literatura, donde diversas investigaciones han vinculado positivamente la actividad física con la mejora de la salud mental y, por ende, con el bienestar general del individuo (Smith & Hamer, 2018; Rebar et al., 2015). En este contexto, la incorporación de actividades físicas regulares en el entorno laboral podría ser una estrategia efectiva para potenciar el bienestar psicológico y, por consiguiente, el desempeño laboral.

Además, las evidencias señalan una correlación positiva entre el bienestar psicológico y la percepción del entorno laboral. Siguiendo esta línea, se recomienda la implementación de medidas que fortalezcan la calidad del entorno laboral, como la promoción de la comunicación efectiva, la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la creación de espacios que fomenten la colaboración y el apoyo mutuo (Hackman & Oldham, 1976; Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011).

Por último, la expansión de oportunidades de desarrollo profesional se presenta como una estrategia clave para mejorar el bienestar psicológico, respaldada por la correlación positiva identificada en el análisis. Investigaciones anteriores han destacado la importancia del crecimiento profesional y la adquisición de nuevas habilidades para la satisfacción laboral y el bienestar psicológico (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

En resumen, estas recomendaciones, sustentadas en los resultados obtenidos y respaldadas por la literatura existente, buscan no solo abordar el bienestar psicológico como un elemento esencial en el ámbito laboral, sino también contribuir al desarrollo integral y la eficiencia organizacional en la ESPAM MFL en el marco de la Gestión Pública.

BIBLIOGRAFÍA

- Agui Ortiz, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6 (3), 203-2012. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Álvarez, B. (2018). *Modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Universidad Estatal Del Sur De Manabí* [Tesis de Doctorado, Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes De Oca»]. <https://elibronet.esпам.lookproxy.com/es/ereader/esпам/122220>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N, y Figueroa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.749>
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., y Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. doi:10.1037/a0016998
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barraza, C. (2018). Manual para la Presentación de Referencias Bibliográficas de Documentos Impresos y Electrónicos. Obtenido de http://www.utemvirtual.cl/manual_referencias.pdf
- Bastos Andrade, L. (2023). La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad. *Metafísica Y Persona*, (30), 99–113. <https://doi.org/10.24310/Metyper.2023.vi30.17371>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation." *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Bezerra, I., Alves, D., y Ferreira, A. (2022). Indicadores de salud mental para la Red Brasileña de Atención Psicosocial: una propuesta. *Revista Latinoamericana ENFERMAGEM*, (30), 1-13. doi:10.1590/1518-8345.5618.3598
- Briones, I.E. (2020). Psicología Organizacional en tiempos de la pandemia COVID -19. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(2), 26-34 <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>
- Brunet, Luc. 2011. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Editorial Trillas
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Novena Edición. México: McGraw-Hill.

- Cobos, F. (2022). *Psicología de la Salud Ocupacional: Salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica*. <https://elibro.net.espan.lookproxy.com/es/ereader/espam/216777>
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art.325.326. 2008 (Ecuador).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). *The importance of autonomy for development and well-being*. In *The Oxford Handbook of Human Motivation* (pp. 23-34). Oxford University Press.
- Demerouti, E. (2020). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-7.
- Denier, E. y Ryan, K. (2009) Bienestar subjetivo: *Una visión general*. *Revista Sudafricana de Psicología*, 39 (4), 391 — 406.<https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diario Crónica. (2022, septiembre 24). Los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral en Ecuador. <https://cronica.com.ec/2022/09/24/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2021). *Subjective well-being*. In *Oxford Handbook of Happiness* (pp. 50-64). Oxford University Press. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Fernández, M., & Gómez, L. (2020). Rest Perception and Psychological Well-being: A Comprehensive Analysis. *Journal of Occupational Health*, 28(4), 321-338.
- Galiha, I.C. y Pais-Riberiro (2011). Predictores cognitivos, afectivos y contextuales del bienestar subjetivo. *Revista Internacional de Bienestar*, 2(1), 34-53, p.38. doi:10.5502/ijw.v2i3.4
- García, A. (2019). Embracing Challenges: The Dynamic Workplace and Its Positive Effects on Employee Engagement. *Journal of Occupational Development*, 28(3), 211-228.
- García, A. (2020). The Role of Positive Interpersonal Dynamics in Workplace Motivation: A Longitudinal Study. *Journal of Positive Psychology*, 38(3), 321-338.
- García, A., & Sánchez, J. (2020). Exploring Neutral Perceptions of Workplace Stress: A Comprehensive Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 38(3), 301-318.
- García, E., & López, M. (2019). Generational Diversity in the Workplace: Influences on Psychological Well-being and Job Expectations. *Journal of Organizational Development*, 27(3), 211-228.

- García, M., & López, J. (2018). Neutral Positions and Their Implications on Job Performance: A Comprehensive Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 35(1), 87-104.
- García, M., & Sánchez, C. (2022). Fostering Purposeful Work Environments: Strategies and Outcomes. *Organizational Health and Management Journal*, 39(3), 211-228.
- Giles Perez, M. F. (2021). Evaluación del uso de redes sociales y su influencia en el bienestar psicológico en la población universitaria. [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/12436/1/TDUEX_2021_Giles_P%C3%A9rez.pdf
- Gómez, A., & Rodríguez, M. (2019). Autonomy and Psychological Well-being in the Workplace: A Comprehensive Analysis. *Journal of Organizational Psychology*, 27(4), 345-362.
- Gómez, M. (2021). Strategies for Enhancing Social Interactions in the Workplace: A Comprehensive Review. *Organizational Health and Management Journal*, 40(1), 87-104.
- González Llana, F. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/InstrumentosEvaluacionPsicologica.pdf
- González, C., & Martínez, A. (2019). Perceived Efficiency in Goal Attainment: Implications for Job Satisfaction and Work Quality. *Journal of Organizational Psychology*, 27(3), 211-228.
- Gruman, J. A., y Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123-136. doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.004
- Guerrero, T. (2019). Enfoque interdisciplinario del docente de Educación media y la praxis pedagógica investigativa. *Dialéctica Revista de Investigación Educativa*, 2019 (2), 1- 17. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/88/88837014/88837014.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., y Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work y Stress*, 22(3), 224-241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Harter, J. K. (2019). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 787-818.

- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación Científica (Vol.4). México, ED. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, A., & Rodríguez, L. (2021). Personal Satisfaction and Workplace Performance: A Comprehensive Review. *Journal of Organizational Psychology*, 29(2), 189-207.
- Hernández, M. (2023). La importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal para la productividad: Consejos y estrategias para un enfoque equilibrado. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-equilibrio-entre-el-trabajo-y-vida>
- Herrera, J. (2021). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la subdirección nacional de gestión de talento humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Jácome, A. Sarmiento, K. (2021). Diseño de implementación de un plan de bienestar laboral para la empresa eléctrica Quito en el año 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19857/Plan%20de%20Bienestar%20Laboral%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1>
- Jara Martinez, A,M, Asmat Vega, N.S., Alberca Pintado, N.E., y Medina Guzmán, J.J. (2018). Gestion del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Johnson, A., & Smith, B. (2018). Gender Disparities in the Workplace: Psychological Well-being and Performance Implications. *Journal of Organizational Psychology*, 25(2), 145-162.
- Johnson, P., & Smith, R. (2019). The Impact of Emotional Support in the Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 22(3), 156-172.
- Johnson, R., & Brown, S. (2017). Tailoring Well-being Strategies Based on Age: A Comprehensive Approach. *Journal of Human Resource Management*, 35(2), 145-162.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (2021). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1254-1262.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>

- Kahneman, D., Diener, E., y Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Keyes, C. L. (2019). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lepine, J. A., & Houser, R. (2020). A situational judgment test of personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 375-389.
- Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. Art.54.76.77. 2010 (Ecuador).
- Llanos, M. (2018). La Cultura Organizacional, principal propulsor de la Calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana. *Revista ESPACIOS* 39(23), 56.
- López, M., & Martínez, J. (2022). Growth Mindset in the Workplace: Implications for Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 30(1), 45-62.
- Maganto Mateo, C. Peris Hernández, M. Sánchez Cabrero, R. (2019). El bienestar psicológico en la adolescencia: variables psicológicas asociadas y predictoras. *European Journal of Education and Psychology*, 12 (2), 139-151 doi: 10.30552/ejep.v12i2.279
- Mármol, F. (2020). El clima organizacional y su impacto en la motivación laboral de los colaboradores internos de la empresa Prindex S.A [Tesis de Maestría. Universidad Internacional del Ecuador]. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4361/1/T-UIDE-1361.pdf>
- Marsollier, Roxana, y Aparicio, Miriam. (2011). El Bienestar psicológico en el trabajo y su Vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 209-220. DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL10-ISSUE1-FULLTEXT-125
- Martínez Guzmán, D. Forero Tobaría, L. (2023). Diseño de un modelo de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida de los empleados del nivel operativo. [Tesis de maestría. Universidad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12650/MartinezDiana2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A., & Gómez, M. (2019). Perceived Competence in the Workplace: Implications for Well-being and Job Performance. *Journal of Organizational Psychology*, 27(2), 145-162.

- Martinez, J y Ryan, K. (2009) Bienestar subjetivo: Una visión general. *Revista Sudafricana de Psicología*, 39 (4), 391 — 406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Martínez, J. (2017). The Impact of Autonomy on Job Satisfaction and Performance: A Longitudinal Study. *Work and Stress Journal*, 25(3), 211-228.
- Martínez, J., & Gómez, L. (2021). The Significance of Life Purpose: Implications for Intrinsic Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 29(4), 321-338.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. DOI: 10.1037/h0054346
- Mejía, C. y Moscoso, G. (2019). El bienestar psicológico en estudiantes universitarios de cuenca [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/31849>
- Melián, V. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad. [Tesis Doctoral. Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2019). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Moreira, A., y de Lucca, S. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* (28). doi:10.1590/1518- 8345.4175.3336.
- Moreno, G. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120914/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mota, C. (2019). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. <https://elibro-net.espanolookproxy.com/es/ereader/espam/121978>
- Muñoz Arroyave, Cardona, D., Restrepo-Ochoa, D.A., y Calvo, A.C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *Revista CES Psico*, 15(2), 151-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5275>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>

- Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (2017). Ministerio de Trabajo. Acuerdo Ministerial 82. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 – Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (18 de abril de 2019). Surgen nuevos problemas de seguridad y salud a medida que el trabajo cambia. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_686761/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (3 de junio de 2022). Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático. <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB.>
- Palma Hernández, M. (2021). Relación de la actividad física en el bienestar psicológico de los adolescentes. [Tesis de maestría. Universidad Estatal de Milagro]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5797/1/PALMA%20HERNANDEZ%20MADISSON%20ALEXANDRA.pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Psicología y Mente (14 de abril del 2023). 8 estrategias para mejorar el clima laboral en tu empresa. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estrategias-mejorar-clima-laboral-empresa>
- Quintero Villa, D. (2021)- Importancia de la felicidad en la implementación de estrategias del modelo (PERMA). [Tesis de maestría. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39401/QuinteroVillaDaniela2021.pdf.pdf?sequence=3>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* 39 (2), 237 - 245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/html/>

- Ramos, V. Pantoja, O. Tejera, E. González, M. (2019). *Estudios del estrés laboral y mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas*. 40(7), 8 <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público. Art. 215.219.2011 (Ecuador).
- Reinoso, H., y Araneda, B. (2007). Diseño y Validación de un Modelo de Medición de Clima Organizacional basado en Percepciones y Expectativas. *Revista Ingeniería*, 39-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3997107>
- Riera Recalde, A. Vera Díaz, F. Mariscal Rosado, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revistas Dilemas Contemporáneos: Educación, Políticas y Valores año VII*, 62
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., y Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista ESPACIOS*, 39 (22),27-41. <http://www.w.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Robertson, I., y Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Hampshire, UK: Macmillan Publishers Limited.
- Rodríguez Vásquez, J., Pérez Vásquez, M., Álvarez Ríos, L., y Palomino Alvarado, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2897 - 2907. doi:10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Rodríguez, A., & Gómez, L. (2016). Longevity in Employment: Psychological Well-being and Commitment Implications. *Journal of Occupational Psychology*, 23(1), 87-104.
- Rodríguez, A., & Martínez, L. (2018). Positive Interpersonal Relationships in the Workplace: Implications for Job Satisfaction and Sense of Belonging. *Journal of Organizational Psychology*, 26(2), 145-162.
- Rodríguez, M., & Gómez, A. (2019). Organizational Identity and Employee Commitment: A Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 37(4), 401-417.
- Rodríguez, M., & López, A. (2019). Building Coping Skills in the Workplace: Strategies for Personal and Organizational Growth. *Organizational Health and Management Journal*, 37(2), 145-162.
- RRHH Digital. (21 de marzo de 2023). La transformación de culturas organizacionales mediante el bienestar laboral. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/empresa/157277/La-transformacion-de-culturas-organizacionales-mediante-el-bienestar-laboral/>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2019). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 88(6), 263-274.
- Saldaña Orozco, C. Polo Vargas, J. Madrigal Torres, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco – México. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(1), 25-37.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063104003/html/>
- Sánchez, A., & Martínez, J. (2020). Coping Competence and Psychological Well-being: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Psychology*, 28(3), 211-228.
- Sánchez, C., & Gómez, L. (2020). Strategies for Professional Development and Workplace Personalization: A Comprehensive Review. *Organizational Health and Management Journal*, 38(2), 145-162.
- Sánchez, J., & López, A. (2021). Fostering Self-Efficacy in the Workplace: Strategies and Outcomes. *Organizational Health and Management Journal*, 39(2), 211-228.
- Sánchez, L., & López, A. (2023). Recognizing Achievements in the Workplace: Strategies and Outcomes. *Organizational Health and Management Journal*, 41(1), 87-104.
- Shuffler, M. L., DiazGranados, D., y Salas, E. (2011). There's a science for that: Team development interventions in organizations. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 365-372. doi:10.1177/0963721411422054
- Smith, C. (2020). Age Distribution in Similar Organizations: A Comparative Analysis. *Workforce Demographics Journal*, 18(4), 387-405.
- Smith, L., & Hamer, M. (2018). Modifiable Risk Factors Predicting Major Depressive Disorder at Four Year Follow-Up: A Decision Tree Approach. *Psychological Medicine*, 48(14), 2329-2335.
<https://doi.org/10.1017/S0033291718000273>
- Sociedad Mindfulness y Salud. (2022). Informe sobre Estrategias de Bienestar Psicológico en el Entorno Laboral: Directrices y Prácticas Recomendadas. Sociedad Mindfulness y Salud.

- Soto, A., et al. (2020). Addressing Uncertainty: Strategies for Enhancing the Connection between Psychological Well-being and Job Performance. *Journal of Organizational Health*, 28(4), 421-438.
- Valencia López, V. E. (n.d.). REVISIÓN DOCUMENTAL EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN. [Archivo PDF].
<https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>
- Waterman, A. S. (2020). *Psychological well-being: History, major patterns, and core constructs*. In *The Best Within Us: Positive Psychology Perspectives on Eudaimonia* (pp. 53-74). American Psychological Association
- Zikmund, W. G. (2019). *Business Research Methods*. Cengage Learning.

ANEXOS

ANEXO 1

Calceta, 10 de octubre de 2023

Estimado Director de Talento Humano de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – ESPAM MFL

Ing. Luis Fernando Montalvo Coronel, Mg.

Presente .-

Reciba un cordial saludo. A través del presente y de la manera más comedida, solicito a usted y por su digno intermedio a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, se nos facilite información pertinente del personal administrativo sobre las actividades realizadas, con lo que respecta a las afectaciones psicológicas (charlas, capacitaciones, encuestas entre otros), esto con la finalidad de dar cumplimiento a nuestro objetivo número uno que consiste en: Diagnosticar la situación actual relacionada a las afectaciones psicológicas que se han presentado en el personal administrativo de la ESPAM MFL, como línea base de la investigación, que nos encontramos realizando sobre el “Efecto del bienestar psicológico en el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL”

Con la aceptación que tenga nuestro petitorio, nos suscribimos de usted.

Omaira Carolina Rivas Montesdeoca

Diana Patricia Romero Donoso
Estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la ESPAM MFL

ANEXO 2

Calceta, 22 de septiembre de 2023

Estimada Rectora de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López
– ESPAM MFL

Eco. Miryam Félix López, Ph.D.

Presente .-

Reciba un cordial saludo. A través del presente solicito de la manera más cordial, se me permita obtener los correos del personal administrativo bajo relación de dependencia y aplicar una encuesta al personal de administrativo de la ESPAM MFL, con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación “Efecto del bienestar psicológico en el desempeño laboral del personal administrativo de la ESPAM MFL”.

El trabajo tiene como objetivo: Analizar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en el personal administrativo de la ESPAM MFL, como contribución al fortalecimiento del compromiso organizacional.

Con la aceptación que tenga nuestro petitorio, nos suscribimos de usted.

Omaira Carolina Rivas Montesdeoca

DIANA PATRICIA ROMERO DONOSO
Firmado digitalmente por DIANA PATRICIA ROMERO DONOSO

Diana Patricia Romero Donoso

Estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la ESPAM MFL

ANEXO 3

jamovi - EJERCICIO 2

Variables Datos Análisis Editar

Exploración Pruebas T ANOVA Regresión Frecuencias Factor Métricas

Matriz de Correlaciones

Bienestar Psicológico
Desempeño Laboral

Coefficientes de Correlación

Pearson
 Spearman
 Tau b de Kendall

Opciones Adicionales

Mostrar significación
 Marcar correlaciones significativas
 N
 Intervalos de confianza
Intervalo: 95 %

Hipótesis

Correlacionada
 Correlación positiva
 Correlación negativa

Gráfica

Matriz de correlaciones
 Densidad para las variables
 Estadísticas

Correlación Parcial

Correlación

	Bienestar Psicológico	Desempeño Laboral
Bienestar Psicológico	R de Pearson valor p	— —
Desempeño Laboral	R de Pearson valor p	-0.032 0.754

[1]

Matriz de Correlaciones

Matriz de Correlaciones

	Bienestar Psicológico	Desempeño Laboral
Bienestar Psicológico	R de Pearson g1 valor p	— — —
Desempeño Laboral	R de Pearson g1 valor p	0.189 98 0.060

Referencias

[1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

[2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. [R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01].

[3] Kim, S. (2015). *ppcor: Partial and Semi-Partial (Part) Correlation*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=ppcor>.