

RESUMEN

La presente investigación aborda la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño de competencias laborales en el plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (U.A.J.M.S.). El objetivo general fue determinar la correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño en competencias laborales. En el marco teórico se utilizó la teoría del bienestar psicológico de Ryff y la evaluación de competencias laborales docentes.

El estudio adoptó una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo y correlacional. Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff para medir las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Para la evaluación de las competencias laborales, se diseñó un cuestionario propio que mide seis dimensiones clave: liderazgo, creatividad/innovación, comunicación, organización/planificación, compromiso y productividad. La población incluyó a 716 docentes de la U.A.J.M.S., de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 251. Los datos se recolectaron entre mayo y junio de 2024 y fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson usando el programa SPSS.

Los resultados mostraron que el bienestar psicológico de los docentes se encuentra en un nivel medio, con fortalezas en las dimensiones de relaciones positivas y crecimiento personal, mientras que las dimensiones de autonomía y dominio del entorno presentan deficiencias. Por otro lado, las competencias laborales también se ubicaron en un nivel intermedio, destacando en liderazgo y compromiso, pero con debilidades en creatividad y organización. La investigación confirmó una correlación positiva significativa entre el bienestar psicológico y las competencias laborales, lo que respalda la hipótesis de que un mayor bienestar psicológico se asocia con un mejor desempeño laboral. Entre las limitaciones del estudio está el haberla realizado solamente en una universidad, lo que puede restringir la generalización de los resultados. Así mismo, se recomienda ampliar el análisis a otras instituciones y considerar factores adicionales que puedan influir en el bienestar, y desempeño docente.