

## INTRODUCCIÓN

El bienestar psicológico en el ámbito laboral ha adquirido relevancia en los últimos años, especialmente en profesiones donde las interacciones humanas son esenciales, como es el caso de la docencia. En este contexto, los docentes universitarios se ven enfrentados a diversas exigencias que pueden afectar tanto su salud mental como su capacidad para desempeñarse eficazmente en sus competencias laborales. La investigación sobre esta temática es clave para comprender cómo el estado emocional de los docentes influye en la calidad de la enseñanza y en el desarrollo institucional de las universidades.

El bienestar psicológico no solo impacta la vida personal del docente, sino que también en su entorno laboral. La teoría del bienestar psicológico, desarrollada por Carol Ryff (1989), identifica dimensiones esenciales como la autoaceptación, las relaciones positivas y el propósito de vida, que pueden influir en la capacidad de los docentes para manejar el estrés y las demandas del trabajo. Este enfoque teórico es crucial para entender el vínculo entre la estabilidad emocional y la capacidad de los docentes para desempeñarse en áreas clave como el liderazgo, la creatividad y la planificación.

Diversas investigaciones han demostrado que un docente con un mayor bienestar emocional no solo es más productivo, sino que también puede influir positivamente en el clima de aprendizaje de sus estudiantes. Por tanto, estudiar esta relación en el contexto de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (U.A.J.M.S.) proporciona una perspectiva valiosa para el desarrollo de políticas institucionales tendentes a promover la salud mental de los docentes y el fortalecimiento de sus competencias laborales.

Es un tema de gran actualidad, que incide sobre las demandas de los docentes universitarios, habiendo aumentado debido a los cambios en el entorno educativo, la incorporación de nuevas tecnologías y la necesidad de adaptarse a un alumnado más diverso. Esta investigación ofrece una contribución teórica y empírica para comprender mejor estas dinámicas y propone intervenciones que mejoren el bienestar psicológico de los docentes en su desempeño dentro el aula.

**CAPÍTULO I**

**PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL  
PROBLEMA**

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1 Planteamiento del Problema

Habitualmente se excluye del ámbito laboral un tema fundamental dentro del área de recursos humanos, que pese a su creciente conocimiento se lo considera muy común o poco tomado en cuenta, pero generan problemas que afecta al bienestar psicológico de los trabajadores. Tal descuido repercute en la efectividad del desempeño de los(as) trabajadores(as) cuando realizan sus tareas. Lo anterior se produce ya sea por falta de políticas, mal manejo a nivel organizacional, poca gestión de gerencia o inclusive debido a la inexistencia de un área de recursos humanos en las instituciones, organizaciones o empresas. Este problema provoca, renuncias, despidos, poco desarrollo profesional, baja productividad e incumplimiento de metas, etc.

El bienestar psicológico de los empleados es un factor que influye en su satisfacción laboral, compromiso y calidad de vida. Específicamente en el ámbito educativo los docentes y profesores no están absueltos de pasar por afectaciones a su equilibrio emocional que perturban la calidad de su desempeño laboral. Se considera que lo expuesto impacta negativamente sus interacciones con los estudiantes, receptores también de los cambios que les suceden a sus educadores(as).

A nivel global, investigaciones previas han establecido una conexión directa entre el bienestar psicológico de los empleados y su capacidad para llevar a cabo sus tareas laborales de manera efectiva. En el año 2022 un estudio realizado en Lima-Perú indicó que, de 65 docentes, el 63% presentó bienestar psicológico medio, datos que posteriormente han sido evaluados y mostraron una correlación positiva de aquél con la competencia emocional, la resolución de conflictos y el bienestar psicológico (Bendezú, 2022). Es decir, bajo un nivel medio de bienestar psicológico, los docentes no contaban con las aptitudes necesarias para la resolución de conflictos dentro de su ámbito laboral, sobre todo si un término medio no es lo esperado para la estabilidad emocional.

Se debe tener en cuenta que el docente está relacionado no solo con su nivel académico e inteligencia emocional, sino también con la manera en que los estudiantes

responden a él. Un estudio realizado en Portugal el año 2020 determinó que existe una relación positiva entre la formación académica del docente y su inteligencia emocional. Sin embargo, también se encontró una relación negativa entre la experiencia académica del docente y su inteligencia emocional. Esto sugiere que, a medida que aumentan la carga horaria o los años de trabajo, el estrés laboral incrementa, afectando negativamente su nivel emocional (Valente & Lourenco, 2020). Teniendo esto en cuenta, el docente no solo lleva sobre sí el peso de su vida diaria, sino también el estrés laboral. Es fundamental que el docente se encuentre bien para poder impartir sus clases de manera efectiva, y, a su vez, que las clases sean exitosas para contribuir a su bienestar.

El año 2023 en Perú un estudio realizado a docentes de dos universidades determinó que existe una relación positiva entre las emociones positivas y el desempeño laboral. (Castro-Paniagua, Chávez-Epiquén, & Arévalo-Quijano, 2023). Esto demuestra que cuando los docentes experimentan emociones positivas su rendimiento tiende a mejorar. Las emociones positivas que experimentan no solamente fomentan un ambiente de enseñanza más dinámico y productivo, sino que también contribuyen a su bienestar general, lo que influye en la calidad de la educación que ofrecen.

Los docentes pueden mejorar su desempeño laboral siempre y cuando mantengan un bienestar emocional. Esto evidencia también una investigación realizada en España el año 2023, donde se determinó que aquellos docentes capacitados previamente para manejar sus emociones a nivel psicológico, presentaron un mejor desempeño en su trabajo. Además, el estudio reveló que factores como la edad y la carga horaria influyen significativamente en los niveles de estrés y en el rendimiento laboral (López-Martínez, 2023). Estos hallazgos subrayan la importancia de proporcionar a los docentes herramientas para gestionar su bienestar psicológico, considerando que su capacidad para manejar el estrés y las exigencias del trabajo impacta directamente en su efectividad como educadores.

El bienestar psicológico del docente está íntimamente relacionado con su satisfacción laboral, dado que un equilibrio emocional positivo favorece una mayor realización en su trabajo, un mejor rendimiento y un sentido de pertenencia más fuerte. Un estudio realizado en España confirmó que el nivel emocional del docente es directamente proporcional a su

satisfacción laboral (Mérida-López, 2022). En este sentido, el apoyo de los compañeros resulta crucial, ya que contribuye al bienestar del docente y ayuda a prevenir renuncias.

Estos estudios indican que el bienestar psicológico de los docentes es fundamental para su desempeño laboral, ya que no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y contribuye a un clima organizacional favorable. Aquí se resalta la importancia de proporcionar recursos y un ambiente de trabajo que promueva tanto el crecimiento personal como profesional de los educadores.

En el contexto de Bolivia existe un déficit en cuanto a la legislación sobre bienestar psicológico en el ámbito laboral porque no se ha promulgado una ley específica para abordar la salud mental de los trabajadores. Aunque existe la Ley de "Salud Integral" (Ley 1152) que fue promulgada en 2019, su alcance no abarca explícitamente la salud mental, en ninguno de sus artículos, limitándose a aspectos generales de la misma. Por su parte, la Ley General de Trabajo (Ley 24/05/1939), vigente desde el siglo pasado, se enfoca únicamente en la asistencia médica general y la seguridad física de los trabajadores sin contemplar medidas para el apoyo psicológico o la prevención de problemas emocionales en el entorno laboral en ninguno de sus artículos. Esta falta de legislación específica subraya la necesidad urgente de integrar la salud mental en las políticas laborales para garantizar un entorno de trabajo más completo y equilibrado.

Así, pues, es evidente que existen detalles ignorados, denotando un descuido social del problema principal: en Bolivia no se toma en cuenta el bienestar psicológico de los trabajadores, ni se mide el desempeño de sus competencias laborales de manera óptima. Esto ocurre porque se subestima la relación estrecha entre estos factores, dejando sin cuidado esta dimensión tan necesaria para la eficacia y el bienestar en el entorno laboral.

Según el estudio "Prácticas empresariales para la salud mental y el cuidado a la primera infancia en el contexto de la pandemia por COVID-19", realizado por UNICEF Bolivia (2022), se logró identificar que solo el 2% de las empresas asumió las medidas requeridas preocupándose por el bienestar psicológico de sus colaboradores. El tema emocional destacó entre las investigaciones, después de la pandemia por el COVID el año 2020, siendo que la adaptabilidad, economía, problemas familiares y otros aspectos más fueron factores desencadenantes de los mismos.

Debemos considerar que el bienestar psicológico se refleja en múltiples áreas del desempeño laboral, como lo muestra un estudio realizado en docentes universitarios de La Paz y Santa Cruz: el 23,3% de la población docente presentó niveles intermedios de Síndrome Burnout y el 10% niveles altos. Además, los docentes entre 24 y 40 años de edad experimentaron un mayor agotamiento emocional y menor realización personal (Regina, 2021). Esta situación evidencia una clara relación entre el estrés laboral y el agotamiento psicológico, donde el esfuerzo constante y la carga de trabajo llevan a los docentes a un punto de cansancio que compromete su bienestar mental.

Por otro lado, una investigación realizada en Santa Cruz a docentes de la UGRM reveló que el 55% de los docentes experimentó agotamiento mental debido a la saturación de trabajos y exámenes, mientras que el 55% perdió motivación por la rutina al impartir clases. Además, el 25% se vio afectado por preocupaciones familiares y sociales, así como por el alejamiento de actividades recreativas, lo que contribuyó a un agotamiento emocional generalizado (Torres, 2020). Esto resalta que el entorno social y familiar de los docentes influye en su bienestar psicológico y trasciende hasta su motivación comprometiendo la efectividad de su labor educativa.

En la ciudad de La Paz, se realizó una investigación en la (Universidad Pública de El Alto) UPEA para evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes y cómo esta era percibida por los estudiantes. Los datos revelaron que la inteligencia emocional de los docentes se encontraba en un nivel medio-bajo. Además, desde la perspectiva estudiantil, se observó una inconformidad respecto al trato recibido por parte de los docentes. (Vargas Vargas, 2017) Este hallazgo evidenció que los conflictos personales y profesionales que enfrentan los docentes repercuten en su desempeño laboral y en la forma en que interactúan con los estudiantes, quienes sí pueden percibir cuando un docente no se encuentra en un estado emocional óptimo.

Si bien existen investigaciones a nivel nacional que abordan la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes en el departamento de Tarija aún persiste un vacío investigativo en este ámbito. A nivel local, no se ha profundizado en cómo estos factores interactúan específicamente en el ambiente docente universitario de Tarija. Este vacío subraya la necesidad de realizar estudios que exploren de manera detallada

cómo el bienestar psicológico influye en el desempeño laboral de los docentes en este contexto particular.

Conociendo la realidad social departamental, la ciudad de Tarija presenta un promedio de 100 mil habitantes afectados por enfermedades o trastornos mentales. Entre 2017 y 2022 se registró en promedio de 1.170,6 casos anuales, mientras que la media nacional es de 491 según un cruce de datos entre el Ministerio de Salud y Deportes con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022). A pesar de contar con un centro de apoyo psicológico como el Instituto Nacional en Prevención, Tratamiento, Rehabilitación e Investigación en Drogodependencias y Salud Mental (INTRAIID), al igual que a nivel nacional, no existe una política específica de salud mental ni leyes particulares que aborden el tema de manera integral en la región. Esto evidencia una carencia significativa en la atención y regulación de la salud mental en Tarija, a pesar de los altos índices de afectación en la población.

Los resultados de un estudio realizado en la ciudad de Tarija, específicamente en la alcaldía de Cercado, muestran que los trabajadores de dicha institución presentan indicadores de ansiedad y estrés tanto a nivel mental como físico. Los datos revelan que el personal experimenta dificultades para conciliar el sueño, falta de interés en compartir tiempo con otras personas y sentimientos de tristeza asociados con el entorno laboral (Carranza, Casado, Yucra, & Choque, 2022). Este hallazgo es particularmente relevante dado que se trata de una institución pública y gubernamental, lo que subraya la necesidad de abordar el bienestar psicológico.

Una tesis sobre el bienestar psicológico de los docentes de nivel primario en la ciudad de Tarija reveló que el 58% de los maestros experimenta un grado de estrés alto, lo que indica una constante tensión emocional y agotamiento, debido al continuo trabajo con los estudiantes. En cuanto a la satisfacción laboral, se encontró que el 60% de los docentes está insatisfecho. (Tórrez Urzagaste, 2014). Este dato es relevante porque revela como el estrés afecta negativamente su bienestar psicológico y desempeño laboral respecto a la satisfacción. Estos problemas pueden deteriorar la calidad de la enseñanza y el ambiente escolar, así como la salud mental de los docentes.

Es de conocimiento popular, que dentro de lo que abarca a la ciudad, son pocas las empresas o instituciones que cuentan con un área de recursos humanos, en el caso de

instituciones públicas como los son las universidades, es difícil el poder administrar el área debido a la cantidad del plantel docente.

Se realizaron entrevistas a los decanos de las facultades de la UAJMS en Cercado, quienes indicaron que actualmente no existen políticas o programas específicos para promover la salud psicológica o el bienestar emocional de los docentes.

Aunque algunas facultades ofrecen capacitaciones para mejorar el trato con los alumnos y fomentar un desempeño profesional ético y empático, no se abordan temas psicológicos individuales que podrían impactar en el rendimiento laboral. A pesar de que el desempeño docente se evalúa semestralmente mediante calificaciones proporcionadas por los estudiantes. Las autoridades facultativas reconocen que implementar políticas o programas de salud mental es un desafío complejo debido a la cantidad de docentes y sus limitaciones de tiempo.

Es fundamental considerar que el rol de un docente está estrechamente relacionado con su bienestar psicológico, el cual se ve influenciado por factores externos como la cantidad de alumnos, los tiempos límite, problemas sociales y familiares, entre otros. Dado que el bienestar psicológico afecta directamente las competencias laborales del docente, su impacto en la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo es significativo. Un docente con un buen estado psicológico estará mejor preparado para enfrentar desafíos, lo que a su vez mejora la calidad del proceso educativo y favorece un entorno de aprendizaje más saludable y efectivo.

A partir de lo expuesto y descrito, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación del bienestar psicológico en el desempeño de las competencias laborales en el plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija- Cercado gestión 2024?

## **1.2 Justificación**

### ***1.2.1 Justificación Teórica***

Se entiende por aporte teórico cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente (Bernal, 2010).

Esta investigación ofrece nuevos datos e información con respecto al bienestar psicológico de los docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho; por lo tanto, se analizó la realidad actual docente dentro de la perspectiva psicológica de los propios sujetos y cómo este bienestar está relacionado con el desempeño laboral, para entender la calidad educativa y cómo mejorarla o mantenerla.

Además, al abordar esta relación en un contexto universitario en la ciudad, la investigación podría contribuir a ampliar la comprensión teórica sobre los factores que influyen en la efectividad laboral en el ámbito académico, fomentando así el desarrollo teórico en psicología.

### ***1.2.2 Justificación Metodológica***

La justificación metodológica del estudio se da cuando se propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (Bernal, 2010).

En este contexto, el aporte metodológico centra su línea en la creación del cuestionario “auto evaluación de competencias laborales docentes”. Este instrumento ha sido desarrollado específicamente para llenar un vacío en la literatura existente, donde no se encuentran herramientas adecuadas que miden de manera precisa las variables estudiadas. El cuestionario podrá utilizarse como base sólida para futuras investigaciones, que busquen evaluar y mejorar las competencias laborales en el ámbito docente.

## **CAPÍTULO II**

## **DISEÑO TEÓRICO**

## CAPÍTULO II

### DISEÑO TEÓRICO

#### **2.1 Pregunta Problema**

¿Cuál es la relación del bienestar psicológico con el desempeño de las competencias laborales en el plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija-Cercado gestión 2024?

#### **2.2 Objetivo General**

Determinar la relación del bienestar psicológico con el desempeño de las competencias laborales en el plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija- Cercado gestión 2024.

#### **2.3 Objetivos Específicos**

- Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los docentes, en las dimensiones de Autoaceptación, Relaciones Positivas, Propósito de la Vida, Crecimiento Personal, Autonomía y Dominio del Entorno.
- Reconocer el nivel de las competencias laborales docentes en las dimensiones de Liderazgo, Creatividad/Innovación, Comunicación, Organización / Planificación, Compromiso y Productividad.
- Establecer la correlación entre el bienestar psicológico y las competencias laborales del plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho.

#### **2.4 Hipótesis**

- Existe un nivel bajo en todas las dimensiones del bienestar psicológico en los docentes.
- El nivel de las competencias laborales docentes del plantel de la U.A.J.M.S, se encuentra en un nivel bajo en todas sus dimensiones.
- A menor nivel de bienestar psicológico, menor nivel de desempeño en competencias laborales en el plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho.

## 2.4 Operacionalización de Variables

### 2.5.1 Bienestar Psicológico

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Bienestar Psicológico</b> “Estado de satisfacción general y desarrollo personal, donde las personas encuentran propósito y significado a su vida diaria, manifestado a través de dimensiones como autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal” (Ryff, 1998, p.17)	Dominio del entorno	Sentirse competente y capaz de manejar los desafíos de la vida, tener control sobre el entorno y ser eficaz en la consecución de metas.	Escala de bienestar psicológico de Ryff  <b>Muy Bajo</b> 0-39 <b>Rango</b> <b>Bajo</b> 40 a 69 <b>Rango</b> <b>Alto</b> 70 a 89 <b>Muy Alto</b> 90 a 99
	Relaciones positivas	Tener relaciones interpersonales satisfactorias, basadas en el apoyo mutuo, la empatía, la confianza y el respeto.	
	Autoaceptación	Tener una actitud positiva hacia uno mismo, aceptando tanto las cualidades positivas como las negativas, manteniendo una imagen realista y saludable de uno mismo.	
	Crecimiento personal	Proceso continuo de desarrollo y crecimiento personal, buscando nuevas experiencias, aprendiendo de ellas y adaptándose a los cambios.	
	Autonomía	Capacidad de ser independiente, autónomo y dirigir tu propia vida, tomando decisiones coherentes con tus valores y deseos.	
	Propósito en la vida	Tener metas claras, un sentido de dirección y significado en la vida, así como la capacidad de encontrarle sentido a las experiencias.	

### 2.5.2 Competencias Laborales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Competencias Laborales</b>  “Características de personalidad y habilidades que se traducen en comportamientos, generando un desempeño exitoso en el puesto de trabajo”. (Alles,2015, p.29)	Liderazgo	Influir en los estudiantes y guiarlas hacia el logro de objetivos.	Se tomará en cuenta la siguiente escala:  <b>Muy bajo</b> 30 a 0 <b>Rango Bajo</b> 60 a 31 <b>Rango Bueno</b> 90 a 61 <b>Rango Alto</b> 120 a 91 <b>Muy Alto</b> 150 a 121
	Creatividad/Innovación	Ilustrar conceptos, proponer ideas y mantenerse actualizado en su campo, para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	
	Comunicación	Mantener una buena comunicación para el correcto desarrollo de la clase.	
	Organización / Planificación	Cumplir con una correcta organización y planificación de la clase.	
	Compromiso	Comprometerse con la profesión y valores de la institución.	
	Productividad	Plantear y obtener objetivos.	

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO TEÓRICO**

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Bienestar Psicológico

La palabra "bienestar" tiene una etimología que proviene del latín *bene* que significa "bien" y *stare* que significa "estar" o "permanecer". En su origen, se refería a la condición o estado de encontrarse bien física y emocionalmente.

Por otro lado, la palabra psicológico, hace referencia a psicología, que deriva de la palabra griega *psykhe*, que significa "mente" o "alma" con el sufijo *-logia*, referido al estudio o la ciencia de algo. Por lo tanto, "psicología" se refiere al estudio científico de la mente y el comportamiento humano.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022), el bienestar emocional, es un "estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad". Se refiere a un estado en el que una persona tiene la percepción positiva de sus habilidades y capacidades, lo que le permite enfrentar de manera efectiva las presiones y desafíos cotidianos. Además, el estado de bienestar le permite trabajar de manera productiva y contribuir de forma significativa a su comunidad. En esencia, el bienestar emocional implica un equilibrio interno que facilita tanto el desarrollo personal como el social, siendo un componente clave para la salud integral y la calidad de vida.

Este concepto con percepción de psicología positiva lo reflejan otros autores como Ryff (1989), quien define al bienestar psicológico como "un estado de funcionamiento psicológico positivo y saludable que va más allá de la mera ausencia de enfermedad mental" (p. 23). Este concepto presenta un modelo teórico que define el bienestar como un constructo multidimensional, definiéndolo en seis dimensiones. Posteriormente Ryff y Keyes (1995) integran el concepto de bienestar social, y le agregan un componente más explícito sobre el rol del individuo en la sociedad. Este modelo ampliado reconoce que el bienestar psicológico no solo está relacionado con la autorrealización individual, sino también con el sentido de pertenencia y contribución a la sociedad, integrando así tanto el crecimiento personal como el bienestar comunitario.

Por otro lado, Martina Casullo (2002) definió al bienestar psicológico, como la percepción que un individuo posee sobre sus logros alcanzados y el nivel de satisfacción personal, proponiendo cuatro dimensiones como la aceptación de sí mismo, vínculos personales, control de situaciones y proyectos. Esto sugiere que el bienestar psicológico no solo depende de factores externos o de una evaluación objetiva, sino que está profundamente relacionado con cómo una persona valora y evalúa su propia vida y éxitos.

Si bien ambos modelos reconocen la importancia de la autoaceptación y las relaciones interpersonales para el bienestar psicológico, difieren en su complejidad y en el enfoque específico que cada uno adopta. Ryff (1998) ofrece un marco más amplio que incluye aspectos del desarrollo personal y la interacción con el entorno, mientras que Casullo se enfoca más en la percepción de logros, el control de situaciones y la orientación hacia proyectos personales como indicadores clave del bienestar.

Estos conceptos están más relacionados con la psicología positiva y la teoría de Martin Seligman sobre el bienestar, conocida como el modelo PERMA (Seligman, 2011). Esta sostiene que el bienestar se compone de cinco elementos esenciales: Placer (experiencia de emociones positivas), Compromiso (estar profundamente involucrado en actividades), Relaciones (mantener conexiones interpersonales significativas), Sentido (encontrar propósito y significado en la vida), y Logro (alcanzar metas y experimentar éxito personal). Según Seligman, el equilibrio y el cultivo de estos componentes son fundamentales para alcanzar una vida plena y satisfactoria, destacando que el bienestar no solo se trata de evitar el malestar, sino de desarrollar activamente estos aspectos positivos.

Por otro lado, Sánchez-Cánovas (2007) definen el bienestar psicológico como “la percepción subjetiva de la propia vida provocada por su autoevaluación global y cognitiva” (p.8). El modelo destaca que el bienestar psicológico es una experiencia personal y subjetiva que resulta de cómo una persona percibe y evalúa su vida en términos generales. No se trata solo de experiencias o logros concretos, sino de la forma en que estos se integran en una evaluación global de la vida de uno.

Continuando con las teorías del lado humanista, Abraham Maslow (1943) desarrolló la teoría de la Jerarquía de Necesidades, que organiza las motivaciones humanas en una pirámide con cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y, en

la cima, la autorrealización. Según esta teoría, las personas deben satisfacer primero las necesidades más básicas, como alimento y refugio, antes de poder abordar las necesidades de seguridad, amor y pertenencia, y finalmente alcanzar las necesidades de estima. La autorrealización, en la cima de la pirámide, representa el desarrollo completo del potencial personal, la creatividad y la realización de los objetivos y valores individuales.

La relación entre la teoría de Maslow y el bienestar psicológico radica en que el bienestar se alcanza cuando se satisfacen todas las necesidades de la jerarquía de manera progresiva. El bienestar psicológico se experimenta plenamente cuando se logra la autorrealización, que es el estado donde una persona se siente completamente realizada y en equilibrio consigo misma. Esta realización personal y el cumplimiento de las capacidades y talentos individuales proporcionan una profunda satisfacción emocional, reflejando un estado óptimo de bienestar y plenitud.

### **3.2 Dimensiones del Bienestar Psicológico**

La teoría del bienestar psicológico de Carol Ryff (1995) conocida como el "Modelo de Desarrollo Personal Integrado" es un enfoque fundamental en la psicología positiva. Esta teoría considera el bienestar psicológico como un concepto multidimensional que abarca diversos aspectos del funcionamiento psicológico. Ryff postula que el bienestar no se puede medir simplemente a través de la ausencia de enfermedad, sino que implica un conjunto de características y experiencias que permiten a los individuos llevar vidas plenas y satisfactorias. Este modelo ha sido influyente en la investigación sobre el bienestar, ya que propone que las personas pueden experimentar un mayor nivel de satisfacción y felicidad cuando desarrollan ciertos aspectos de su personalidad y su vida social. Esta visión integral resalta la importancia de entender el bienestar psicológico no solo como un estado emocional, sino también como un proceso continuo de crecimiento y desarrollo personal.

La teoría se ha visto enriquecida por otros enfoques como la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000). Este modelo se centra en la idea de que la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas; competencia, autonomía y relación, cruciales para el bienestar. La competencia se refiere a la sensación de que una persona tiene las habilidades necesarias para enfrentar desafíos; en tanto la autonomía implica la capacidad de tomar decisiones propias y sentirse en control de la propia vida; las relaciones se refieren

a la conexión y el apoyo social que uno recibe de los demás. Cuando estas necesidades son satisfechas, se potencia el bienestar psicológico y se fomenta un crecimiento personal auténtico.

También se puede tomar en cuenta, la teoría de la felicidad de Martin Seligman (2011), que se centra en la creación de una vida significativa a través de experiencias positivas, compromiso y realización que complementa la visión de Ryff. Seligman propone que el bienestar no es solo el resultado de sentir emociones agradables, sino que también está relacionado con el sentido de propósito y el compromiso con actividades que van más allá de uno mismo. Según Seligman, el desarrollo de habilidades personales y la búsqueda de metas significativas son fundamentales para alcanzar un estado de bienestar duradero.

Investigaciones adicionales como las de Keyes (2002) han ampliado la comprensión del bienestar al introducir el concepto de "florecimiento". Sugiere que el bienestar psicológico no es solo la ausencia de problemas mentales, sino que implica el desarrollo de habilidades y recursos que permiten a los individuos prosperar en diferentes áreas de su vida. El florecimiento se refiere a un estado en el cual los individuos no solo se sienten bien, sino que también funcionan de manera óptima en términos de relaciones sociales, productividad y sentido de vida. Este enfoque holístico subraya la complejidad de la experiencia humana y la interrelación de los diferentes aspectos del bienestar, destaca la búsqueda de una vida plena y significativa que abarca tanto la salud mental como el desarrollo personal y social.

En conjunto, estas teorías ofrecen una comprensión más profunda de cómo las dimensiones del bienestar psicológico se interrelacionan y afectan el funcionamiento general de los individuos, enfatizando la importancia de un enfoque integrado en el estudio del bienestar. Entendemos que, para comprender mejor el bienestar psicológico desde una perspectiva integral, es fundamental desglosar los componentes específicos que contribuyen a su desarrollo. Carol Ryff (1995) identifica una serie de dimensiones que permiten evaluar de manera detallada cómo las personas logran un estado de bienestar. Estas dimensiones reflejan distintos aspectos del funcionamiento psicológico y social que, en conjunto, proporcionan una visión holística del bienestar. Dichas dimensiones, abarcan desde la percepción de control sobre la propia vida hasta la capacidad para establecer relaciones positivas y el sentido de propósito y crecimiento personal.

La primera de las dimensiones que propone Carol Ryff (1995) es la autonomía, un aspecto clave en el bienestar psicológico. La autonomía se refiere a la capacidad de las personas para actuar de manera independiente, tomando decisiones basadas en sus propios valores y criterios, sin verse excesivamente influenciadas por las opiniones o presiones externas. Aquellos con un alto grado de autonomía son capaces de resistir la conformidad social y mantener un fuerte sentido de autodeterminación. En contextos laborales, como el entorno docente, una mayor autonomía puede influir positivamente en el rendimiento, permitiendo a los profesores adaptar sus métodos y enfoques según las necesidades específicas de sus estudiantes y entorno, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y eficacia.

Desde una perspectiva psicológica, la autonomía implica una regulación interna de la conducta, en la cual los individuos sienten que tienen control sobre sus vidas y decisiones. Según Deci y Ryan (2000) en su teoría de la autodeterminación, la dimensión autonomía es fundamental para el desarrollo personal y la motivación intrínseca, ambos están profundamente vinculados con el bienestar general.

Daniel Goleman (1995) conocido por su trabajo sobre la inteligencia emocional, este autor aborda la autonomía desde el punto de vista de la autorregulación emocional. Según aquél una persona emocionalmente inteligente es capaz de gestionar sus emociones de manera autónoma, lo que le permite tomar decisiones más equilibradas y racionales. La autonomía emocional implica no depender de reacciones impulsivas o del entorno para actuar, sino tener un control interno que favorezca un mayor bienestar. En el ámbito docente esto es especialmente importante, los educadores con una alta inteligencia emocional pueden mantener un ambiente de enseñanza más efectivo, gestionando mejor el estrés y las relaciones interpersonales, lo cual está estrechamente vinculado con su bienestar psicológico.

Este aspecto también se puede abordar desde la teoría del desarrollo cognitivo, el concepto de autonomía considera la relación que hay con la moral y la toma de decisiones. Piaget (1932) sostiene que la autonomía moral se desarrolla cuando el individuo deja de depender de normas externas y empieza a construir su propio juicio moral, basado en la razón y la comprensión de las reglas sociales. En la educación, los docentes que han alcanzado una autonomía moral son capaces de ejercer su papel con un sentido de responsabilidad y ética independiente, sin necesidad de estar sujetos a una autoridad externa constante. Esto les

permite generar un entorno educativo más flexible y adaptado a las necesidades de sus estudiantes, contribuyendo a su desarrollo y al propio bienestar psicológico.

Una visión más filosófica de la autonomía es considerarla como la capacidad de actuar, según principios que uno mismo se ha dado, en lugar de seguir impulsos o dictados externos (Immanuel Kant, 1785). Para Kant, la autonomía es una manifestación de la razón práctica, donde el individuo se convierte en autor de sus propias acciones, guiado por la moralidad y la racionalidad. En el contexto de la educación, los docentes que aplican este concepto kantiano de autonomía no solo enseñan contenido también actúan como modelos de comportamiento ético y racional para sus estudiantes, al promover un aprendizaje más significativo con un sentido de independencia intelectual. Este enfoque no solo enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también refuerza el bienestar psicológico de los docentes, quienes encuentran un mayor propósito en su labor.

Por otro lado, la dimensión de autoaceptación, en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (1995) es esencial para entender cómo los individuos valoran y reconocen tanto sus fortalezas como sus limitaciones, integrando ambas en una imagen positiva de sí mismos. Esta dimensión está profundamente relacionada con el bienestar emocional y psicológico, ya que una persona con un alto nivel de autoaceptación tiende a sentirse satisfecha consigo misma, independientemente de las circunstancias externas o los juicios de los demás.

Diversos autores han abordado el concepto de autoaceptación desde distintas perspectivas. Carl Rogers (1961), uno de los fundadores de la psicología humanista, plantea que la autoaceptación es un pilar central para el desarrollo personal y el bienestar emocional. En su teoría de la personalidad describe el concepto de "yo ideal" y "yo real", señalando que cuando una persona logra aceptar su yo real, es decir, quien es en su esencia, sin negar sus imperfecciones, alcanza un mayor nivel de bienestar y autenticidad. En el contexto docente esto es fundamental, ya que un profesor que se acepta a sí mismo puede desempeñarse con mayor seguridad y confianza, permitiéndole establecer relaciones más efectivas con sus estudiantes y colegas, y contribuir positivamente a su entorno laboral.

Albert Ellis (2001), creador de la Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC), también profundiza en la autoaceptación, argumentando que muchas de las dificultades emocionales surgen de una falta de aceptación incondicional de uno mismo. Enfatiza que las

personas tienden a evaluarse a sí mismas de manera crítica con base en sus errores o fracasos, lo que puede generar angustia y malestar psicológico. La autoaceptación, según Ellis, implica entender que uno es valioso tal como es, independientemente de sus logros o errores. Los docentes que son capaces de aceptar sus limitaciones y errores, y no dejar que estos definan su valor personal, son más resilientes ante los desafíos laborales, lo que a su vez refuerza su bienestar psicológico y les permite ser más efectivos en sus funciones.

Desde una perspectiva más contemporánea, Brené Brown (2010), investigadora en el campo de la vulnerabilidad y la autenticidad, también contribuye al concepto de autoaceptación al señalar la importancia de la vulnerabilidad y el coraje en la vida diaria. Brown argumenta que aceptar nuestras imperfecciones y ser vulnerables nos conecta más profundamente con los demás y fomenta una vida más plena y satisfactoria.

Al integrar estas perspectivas, la dimensión de autoaceptación en el bienestar psicológico de Ryff no solo implica tener una imagen positiva de uno mismo, sino también comprender y aceptar nuestras imperfecciones y limitaciones. En el contexto del desempeño docente, esta autoaceptación es clave para el desarrollo de una carrera satisfactoria y equilibrada, donde los docentes puedan manejar mejor el estrés, las críticas y los desafíos inherentes a su labor, promoviendo así un ambiente educativo más saludable y constructivo.

La dimensión de propósito de vida se refiere al sentido y dirección que una persona otorga a su existencia. Tener un propósito claro, objetivos definidos y un sentido de significado en la vida son fundamentales para el bienestar psicológico, ya que proporcionan motivación y una razón de ser en los momentos difíciles. Ryff argumenta que las personas con un alto sentido de propósito de vida se sienten más satisfechas y resilientes ante las adversidades, porque están enfocadas en metas y valores trascendentales que guían sus decisiones y acciones.

Este concepto ha sido explorado desde diversas teorías psicológicas y filosóficas. Viktor Frankl (1946), el creador de la logoterapia, plantea en su obra “El hombre en busca de sentido” que el propósito es uno de los elementos más importantes para superar el sufrimiento y encontrar significado en la vida, inclusive en las circunstancias más adversas. Frankl sostiene que las personas descubren un propósito, ya sea a través de su trabajo, relaciones personales o ideales, demostrando más capacidad de mantener un sentido de esperanza y dirección. En el contexto docente podemos analizar que si un maestro encuentra

propósito en su labor educativa, por ejemplo: contribuir al desarrollo de sus estudiantes o mejorar la sociedad a través de la enseñanza es más probable que experimente mayor satisfacción y compromiso en su trabajo, lo que repercute positivamente en su bienestar psicológico.

Desde la perspectiva de la psicología positiva, Martin Seligman (2011) también aborda el tema del propósito en su modelo PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment), en el cual "meaning" o "significado" es un componente central del bienestar humano. Seligman sugiere que tener un propósito más grande que uno mismo es clave para una vida plena. Aquellos que ven su rol como una misión para influir positivamente en las futuras generaciones, encuentran en este propósito un motivo para superar los desafíos diarios, lo que favorece tanto su desempeño como su bienestar emocional.

Asimismo, el filósofo Immanuel Kant (1788) ofreció una perspectiva interesante sobre el propósito de vida en su obra "Crítica de la razón práctica", donde defiende la idea de que los seres humanos deben vivir de acuerdo con principios morales y fines que trasciendan las simples inclinaciones personales. Para Kant, el propósito de vida está íntimamente ligado al deber y la contribución al bienestar de la humanidad. En el ámbito educativo, esta visión resuena con el propósito de muchos docentes que ven su trabajo no solo como una actividad profesional, sino como un compromiso ético y moral con la formación integral de sus estudiantes. Esto añade un nivel más profundo de satisfacción y significado a su labor diaria, contribuyendo significativamente a su bienestar psicológico.

En términos más aplicados, el psicólogo Abraham Maslow (1943) en su famosa Teoría de la Motivación Humana incluye el concepto de "autorrealización" como el nivel más alto en su jerarquía de necesidades. La autorrealización, implica que una persona ha alcanzado el pleno desarrollo de su potencial y ha encontrado un propósito en su vida que es coherente con sus valores más profundos.

Por tanto, la dimensión de propósito de vida en el modelo de Ryff es crucial para comprender cómo los docentes pueden encontrar satisfacción y sentido en su labor educativa. Tener un propósito claro les permite enfrentar los desafíos con una visión a largo plazo y les proporciona la energía emocional necesaria para mantener su motivación y compromiso, lo que mejora su desempeño y su bienestar general.

La dimensión de relaciones positivas en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (1995) se refiere a la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales satisfactorias, basadas en el afecto, la confianza y el apoyo mutuo. Esta dimensión subraya la importancia de conexiones interpersonales saludables para el bienestar emocional de las personas, destacando que las relaciones son un pilar fundamental para una vida plena y equilibrada. En el ámbito educativo, los docentes que cuentan con relaciones saludables y de apoyo con colegas, estudiantes y miembros de la comunidad educativa, tienden a tener un mayor sentido de satisfacción en su labor diaria. El apoyo emocional y social que proviene de estas interacciones les ayuda a lidiar con el estrés del trabajo, incrementando tanto su bienestar psicológico como su desempeño laboral.

Daniel Goleman (1995) en su influyente obra “La inteligencia emocional”, profundiza en la idea que las relaciones exitosas dependen de la capacidad que tiene una persona para reconocer y gestionar sus propias emociones, así como para identificar y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Goleman sostiene que las competencias emocionales, como la empatía, la autogestión emocional y la habilidad para manejar relaciones interpersonales, son esenciales para mantener vínculos saludables y satisfactorios. Para los docentes, estas habilidades resultan cruciales en su interacción diaria con estudiantes y colegas, ya que la educación no solo se trata de transmitir conocimientos, sino también de gestionar emociones y establecer relaciones que fomenten un ambiente de aprendizaje positivo.

El psicólogo Carl Rogers (1961), conocido por su enfoque centrado en la persona, también resalta la importancia de las relaciones en su teoría. El autor plantea que las relaciones genuinas, basadas en la autenticidad, la empatía y la aceptación incondicional, son esenciales para el crecimiento psicológico.

Abraham Maslow (1943), en su jerarquía de necesidades también aborda el papel crucial de las relaciones positivas. Además, señala que las necesidades de afiliación: amor, amistad y sentido de pertenencia deben satisfacerse para que los individuos puedan avanzar hacia niveles más altos de autorrealización.

Desde la perspectiva de la psicología positiva, Martin Seligman (2011) también destaca la importancia de las relaciones positivas en su modelo PERMA, donde la "R" representa "Relationships". Seligman sostiene que las relaciones son un componente esencial

para la felicidad y el bienestar, y que tener conexiones afectuosas y de apoyo con los demás nos ayuda a sentirnos más resilientes, emocionalmente más equilibrados. Es decir, las relaciones positivas no solo proporcionan apoyo emocional, sino que también son fuente de alegría y satisfacción en la vida cotidiana.

Podemos entender que las relaciones positivas en el bienestar psicológico son cruciales para los docentes, ya que las interacciones que mantienen con su entorno laboral tienen un impacto profundo en su satisfacción y desempeño. Establecer relaciones afectuosas, respetuosas y colaborativas no solo mejora la calidad del entorno educativo, sino que también proporciona un soporte emocional indispensable, que refuerza el bienestar integral del docente.

La dimensión de crecimiento personal en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff (1995) hace referencia a la capacidad de las personas para desarrollar su potencial y experimentar un continuo desarrollo a lo largo de la vida. Esta dimensión resalta la importancia de la autorrealización y la búsqueda constante de mejorar las habilidades, adquirir nuevos conocimientos y superar desafíos. En el contexto docente, el crecimiento personal es particularmente relevante, ya que la enseñanza no solo implica impartir conocimientos, sino también adaptarse a los cambios, aprender de nuevas experiencias y evolucionar como profesionales y como individuos.

El concepto de crecimiento personal está profundamente relacionado con la teoría de la autorrealización de Abraham Maslow, quien sitúa la autorrealización en la cúspide de la pirámide de necesidades como la máxima expresión del desarrollo humano. Para este autor, las personas autorrealizadas son aquellas que buscan continuamente mejorar, explotar su potencial y encontrar sentido y propósito en sus actividades.

En relación con el crecimiento personal, el concepto de inteligencia emocional propuesto por Daniel Goleman es también significativo. Este identifica la "autoconciencia" y el "autodesarrollo" como componentes clave de la inteligencia emocional. La autoconciencia permite a los individuos reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades, mientras que el autodesarrollo les impulsa a buscar oportunidades de mejora.

Además de los autores mencionados, Albert Bandura (1977) también ofrece una perspectiva valiosa sobre el crecimiento personal a través de su teoría del aprendizaje social y el concepto de autoeficacia. En esta línea argumenta que, la autoeficacia se refiere a la

creencia de un individuo en su capacidad para ejecutar acciones específicas que influyen en su vida y en su entorno. Esta creencia es crucial para el crecimiento personal, ya que afecta la forma en que los individuos enfrentan desafíos, establecen metas y persisten ante las dificultades.

En conclusión, el crecimiento personal es un componente esencial del bienestar psicológico. A través de la autorrealización, el desarrollo continuo y la adaptación a nuevas experiencias, los docentes no solo mejoran en su profesión, sino que también fortalecen su bienestar emocional. Este enfoque integral permite entender que el crecimiento personal no es solo un proceso individual, sino que también se ve influenciado por las interacciones sociales y las experiencias vividas.

La dimensión de dominio del entorno en el modelo de bienestar psicológico de Ryff (1995), se refiere a la capacidad de un individuo para gestionar de manera efectiva su entorno y responder a los desafíos que este presenta. Esta habilidad implica no solo la capacidad de tomar decisiones que favorezcan el bienestar personal, sino también la habilidad de influir en las circunstancias externas para crear un entorno propicio que fomente el desarrollo y la realización personal.

Ryan y Deci (2000), en su Teoría de la Autodeterminación, subrayan la importancia de la autonomía y el dominio del entorno en el bienestar psicológico. Según ellos, las personas que sienten que tienen control sobre su vida y su entorno son más propensas a experimentar motivación intrínseca y satisfacción personal.

Por otro lado, Martin Seligman (2002) enfatiza que el dominio del entorno se relaciona con la capacidad de las personas para establecer y alcanzar metas que reflejen sus valores y aspiraciones.

Carl Rogers (1961) enfatiza la importancia de la autoexploración y la autorrealización, proponiendo que los individuos deben tener un sentido de control sobre sus vidas para alcanzar su máximo potencial. Argumenta que la capacidad de los individuos para influir en su entorno y tomar decisiones que reflejen su verdadero yo.

Las dimensiones del bienestar psicológico de Ryff proporcionan un marco integral para comprender cómo diferentes aspectos del funcionamiento psicológico impactan en la calidad de vida de los individuos. La autonomía, la autoaceptación, el propósito de vida, las relaciones positivas, el crecimiento personal y el dominio del entorno no solo son

fundamentales para el bienestar personal, sino que también desempeñan un papel crucial en el ámbito laboral, especialmente en el contexto educativo. Un docente que experimenta un alto grado de bienestar en estas dimensiones es más propenso a ser eficaz en su labor, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y contribuyendo al desarrollo integral de sus estudiantes.

Al examinar el bienestar psicológico en el ámbito laboral, se abre una ventana para explorar cómo estas dimensiones se manifiestan en la práctica docente y cómo su fortalecimiento puede mejorar no solo el desempeño individual, sino también la calidad de la educación en su conjunto. Este enfoque multidimensional invita a una reflexión más profunda sobre las políticas y prácticas que fomentan el bienestar en las instituciones educativas, subrayando la importancia de crear un entorno que apoye tanto el desarrollo personal como profesional de los docentes.

### **3.3 Bienestar Psicológico en el Ámbito Laboral**

El bienestar psicológico en el ámbito laboral es un componente esencial que impacta de manera significativa en la satisfacción, productividad y salud general de los empleados. Promover un entorno laboral que fomente el bienestar psicológico no solo mejora el rendimiento individual, sino que también contribuye a la reducción del ausentismo, el aumento de la motivación y la creación de un ambiente de trabajo más positivo y eficiente. De hecho, investigaciones han demostrado que un alto nivel de bienestar psicológico está asociado con menores tasas de rotación y un mejor compromiso organizacional, lo que resalta su importancia en la sostenibilidad y competitividad de las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el bienestar laboral no solo es un indicador de la calidad de vida en el trabajo, sino que también se relaciona con una mejora en la salud mental y física de los empleados. Por lo tanto, comprender y fomentar el bienestar psicológico se convierte en un imperativo estratégico para las organizaciones que buscan maximizar su potencial humano y alcanzar sus objetivos.

El bienestar laboral se refiere al estado de satisfacción, equilibrio y comodidad que experimenta un individuo en su entorno de trabajo. Según Delgado Domínguez (2020), este concepto implica sentirse bien tanto emocional como físicamente en el trabajo y estar satisfecho(a) con la calidad de vida que se obtiene a través del empleo. Un empleado que experimenta un alto nivel de bienestar laboral es más propenso a sentirse emocionalmente

satisfecho, lo que se traduce en un confort laboral significativo. Este bienestar no solo afecta la actitud del empleado, sino también su rendimiento y compromiso con la organización.

Robbins (1999) amplía esta noción al definir la satisfacción laboral como la discrepancia entre las recompensas que los trabajadores reciben y las que consideran que merecen. Esta definición sugiere que la satisfacción laboral es una actitud general hacia el empleo. Cuando un trabajador siente que sus recompensas están en línea con sus expectativas, es más probable que mantenga una actitud positiva y un mayor compromiso con su trabajo. En contraste, la insatisfacción laboral puede llevar a actitudes negativas y una disminución de la motivación.

Chiavenato (1999) complementa esta perspectiva al señalar que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada al clima organizacional. Este clima se refiere al ambiente y las condiciones dentro de la empresa, que incluyen aspectos como la cultura organizacional, la comunicación interna y el liderazgo. Un clima organizacional positivo puede facilitar un entorno de trabajo favorable, mejorando así la satisfacción de los empleados y, en consecuencia, su rendimiento. La influencia del clima organizacional en el desempeño se manifiesta en cómo las percepciones y actitudes de los empleados afectan su productividad y la calidad de los resultados que ofrecen.

Por otro lado, Maslow (1943) también es un autor relevante al abordar la importancia del bienestar en el trabajo. Su famosa pirámide de necesidades sugiere que, una vez satisfechas las necesidades básicas y de seguridad, los individuos buscan la realización personal y la autoexpresión en su entorno laboral. Esto implica que el bienestar psicológico no solo se traduce en la satisfacción de necesidades inmediatas, sino también en la oportunidad de crecer y desarrollarse dentro de la organización.

En suma, el bienestar psicológico en el ámbito laboral no solo es fundamental para la salud y satisfacción de los empleados, sino que también es un determinante clave del rendimiento general. Un entorno laboral que prioriza el bienestar psicológico fomenta un clima organizacional positivo que potencia las actitudes y comportamientos productivos de los trabajadores. Esta mejora en el ambiente de trabajo se traduce en un desempeño más eficiente y en una mayor calidad de los resultados, ya que los empleados que se sienten contentos y equilibrados tienden a estar más comprometidos y motivados. Por lo tanto,

invertir en el bienestar psicológico no solo es beneficioso para el individuo, sino que también representa una estrategia clave para el éxito organizacional, garantizando un desarrollo sostenible y un ambiente de trabajo saludable.

### **3.4 Competencias Laborales**

El concepto de competencias laborales emergió en las décadas de 1960 y 1970 dentro del ámbito de la psicología industrial y organizacional, como respuesta a la creciente necesidad de identificar y medir las habilidades y conocimientos esenciales que permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva en sus roles laborales (Aamodt, 2010). Inicialmente, el enfoque se centró en la evaluación de las capacidades requeridas para diversas funciones, pero a medida que evolucionó, su desarrollo y aplicación se expandieron a múltiples campos y disciplinas, incluyendo la educación, la formación profesional y la gestión de recursos humanos. Este cambio reflejó un reconocimiento de que las competencias no solo se limitan a habilidades técnicas, sino que también incluyen aspectos emocionales, sociales y contextuales que son cruciales para el éxito en el trabajo.

En los primeros estudios sobre competencias laborales, psicólogos industriales como David McClelland (1973) desempeñaron un papel fundamental al investigar las características necesarias para el éxito en diversos roles profesionales. McClelland, fue reconocido psicólogo estadounidense, pionero en proponer que, más allá de medir el coeficiente intelectual, era más relevante identificar competencias específicas para predecir el desempeño laboral. El autor argumentó que las competencias son características subyacentes del individuo, profundamente relacionadas con un rendimiento superior en el trabajo. Estas competencias permiten prever el comportamiento efectivo en diferentes situaciones y están vinculadas con estándares o criterios específicos que facilitan la medición estadística de quién desempeña una tarea mejor o peor, según los niveles establecidos de rendimiento.

A lo largo de los años, la investigación continuó identificando las habilidades y conocimientos necesarios para diversos roles, lo que llevó al desarrollo de listas específicas de competencias para cada puesto. En la década de 1980, el enfoque de competencias comenzó a integrarse en la gestión de recursos humanos. Esto permitió a las organizaciones seleccionar, desarrollar y evaluar el desempeño de los empleados en función de sus

habilidades y capacidades (Montevideo, 1996). Esta evolución marcó un cambio significativo en cómo las empresas gestionaban su capital humano, pasando de enfoques puramente técnicos a una visión más integrada que considera la formación continua y el desarrollo de competencias emocionales y sociales.

Richard Boyatzis (1982) es un reconocido psicólogo organizacional que ha realizado aportaciones significativas al estudio de las competencias y su aplicación en el entorno laboral. Su Teoría de la Inteligencia Emocional y Social (TESI) es una de sus contribuciones más influyentes, enfocándose en el desarrollo de competencias emocionales y sociales para mejorar el desempeño y el bienestar en el trabajo. Boyatzis define las competencias como "características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo"(p.13). Según él, las competencias emocionales y sociales, como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, son fundamentales para el éxito laboral y el liderazgo efectivo. Este enfoque resalta la importancia del bienestar psicológico en el ámbito laboral, ya que las competencias emocionales no solo contribuyen al rendimiento individual, sino que también promueven un entorno de trabajo colaborativo y saludable.

Desde la década de 1980 hasta la actualidad, las competencias laborales han experimentado una evolución significativa impulsada por cambios en el entorno laboral, las demandas del mercado y el avance tecnológico. Chiavenato (2007) describe las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos y valores personales, considerando que son cualidades esenciales para realizar actividades específicas y definir el desempeño de las personas. Esta definición amplia refleja la complejidad del entorno laboral moderno, donde los empleados deben adaptarse continuamente a nuevas exigencias y desarrollar habilidades que trasciendan lo técnico.

Además, el término competencia se refiere a características internas que se traducen en un desempeño superior. Martha Alles (2005) define las competencias como características de personalidad que se manifiestan en comportamientos y que contribuyen a un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Esta perspectiva pone de manifiesto que el desarrollo de competencias no solo se basa en la adquisición de conocimientos, sino también en el

crecimiento personal y profesional del individuo que se ve influenciado por su bienestar psicológico y emocional.

El concepto de competencias laborales ha evolucionado desde sus inicios en la psicología industrial y organizacional hasta convertirse en una herramienta integral para la gestión del desempeño en diversos campos. Inicialmente centrado en identificar y medir habilidades específicas para roles laborales, ha avanzado hacia un enfoque más holístico que incluye competencias emocionales, sociales y técnicas. Esta evolución refleja la creciente complejidad del entorno laboral y la necesidad de adaptarse a cambios rápidos y constantes, en el que el bienestar psicológico y la gestión de competencias se convierten en pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad organizacional.

### **3.5 Tipos de Competencias Laborales**

La existencia de diversos tipos de competencias laborales responde a múltiples necesidades y objetivos dentro del ámbito organizacional y en la gestión de recursos humanos. Estas competencias permiten a las organizaciones identificar, desarrollar y evaluar las habilidades requeridas para desempeñar roles efectivos en un entorno laboral dinámico. En un mundo laboral en constante evolución, donde las demandas y las tecnologías cambian rápidamente, comprender y clasificar las competencias se convierte en una herramienta crucial para el éxito organizacional.

Diversos autores han contribuido significativamente a la teoría de las competencias laborales, proponiendo distintas clasificaciones que enriquecen nuestra comprensión del tema. Cada una de estas clasificaciones ofrece una perspectiva única sobre cómo se pueden agrupar y aplicar las habilidades en diferentes contextos laborales, lo que es vital para el desarrollo y la evaluación del talento.

Spencer y Spencer (1993) propusieron un enfoque de competencias que abarca tanto competencias macro como universales. Identificaron seis grupos fundamentales: logro y acción, ayuda y servicio, orientación al cliente, influencia, conciencia organizacional, y gerenciales. Estas categorías se subdividen en competencias adicionales como trabajo en equipo y cooperación y cognoscitivas. Este enfoque destaca la importancia de una amplia gama de habilidades y atributos que impactan en la efectividad y el desempeño organizacional. La inclusión de competencias como la orientación al cliente subraya la

necesidad de que los empleados sean proactivos y empáticos, habilidades que son esenciales para fomentar relaciones sólidas con los clientes y mejorar la satisfacción general. Además, la competencia Gerencial enfatiza las habilidades de liderazgo y la capacidad para guiar a los equipos hacia el logro de objetivos organizacionales, lo que es crucial en un entorno laboral cada vez más colaborativo.

Martha Alles (2007), desde una perspectiva estratégica organizacional, clasifica las competencias en competencias cardinales y competencias específicas. Esta clasificación refleja la necesidad de un equilibrio entre habilidades técnicas (específicas) y habilidades blandas (cardinales) para lograr el éxito en el entorno laboral. Las competencias cardinales incluyen aspectos como la capacidad para la adaptación, la gestión de relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. Estas habilidades blandas son cada vez más valoradas en el entorno laboral moderno, ya que permiten a los empleados navegar situaciones complejas y colaborar eficazmente en equipos diversos. Por otro lado, las competencias específicas abarcan conocimientos técnicos precisos necesarios para tareas concretas, como el manejo de herramientas o el cumplimiento de regulaciones específicas del sector. Esta dualidad en las competencias enfatiza la importancia de desarrollar tanto habilidades técnicas como interpersonales para lograr un desempeño integral en el trabajo.

Pereda y Barrocal (2001) distinguen entre competencias generales y competencias específicas. Esta investigación empleará esta clasificación para abordar las competencias desde una perspectiva dual:

a) **Competencias Generales:** Estas son habilidades y conocimientos aplicables en una variedad de contextos laborales. Estas competencias transversales no están necesariamente vinculadas a una profesión o puesto de trabajo específico e incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de problemas y la creatividad. Son fundamentales para el desempeño adaptativo en entornos laborales diversos y en constante cambio. El desarrollo de estas competencias permite a los empleados ser más versátiles y responder de manera efectiva a los desafíos que enfrentan en el día a día laboral.

b) **Competencias Específicas:** Se refieren a habilidades, conocimientos técnicos y especializados necesarios para desempeñar funciones o roles laborales concretos. Estas

competencias están directamente relacionadas con las tareas y responsabilidades inherentes a una ocupación o profesión particular, e incluyen habilidades técnicas específicas, conocimientos sectoriales profundos y competencias en herramientas o sistemas especializados. La formación continua en estas áreas es vital para mantener la competitividad de los empleados y, por ende, de la organización en su conjunto.

Esta clasificación y análisis de competencias laborales proporcionan una base sólida para comprender cómo las habilidades y conocimientos se aplican en diferentes contextos y roles. A medida que las organizaciones avanzan en su gestión del talento es fundamental que comprendan y desarrollen tanto competencias generales como específicas en su personal. Esto no solo facilita la gestión del talento y el desarrollo organizacional, sino que también contribuye al bienestar psicológico de los empleados creando un ambiente laboral más saludable y productivo. Al integrar el desarrollo de competencias con un enfoque en el bienestar, las organizaciones pueden maximizar el rendimiento y la satisfacción de sus empleados, alineando sus objetivos individuales con los objetivos organizacionales.

### **3.6 Competencias Laborales Docentes**

El concepto de competencias ha encontrado aplicación en el ámbito educativo, donde las competencias docentes juegan un papel crucial. Estas competencias no solo implican conocimientos técnicos y pedagógicos, sino que también abarcan habilidades emocionales y sociales que son esenciales para el éxito en la enseñanza y el aprendizaje. A medida que las demandas educativas evolucionan es fundamental comprender y desarrollar estas competencias para mejorar la calidad educativa conjuntamente con el desempeño de los docentes en el aula. La formación y actualización constante de los docentes se convierte en un requisito indispensable para abordar los desafíos de un entorno educativo en continuo cambio.

Según Andara (2009) en su obra “Competencias del profesor universitario”, el concepto de competencia docente se define como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los profesores deben poseer y desarrollar para desempeñar eficazmente su labor educativa. Andara considera que la competencia docente es un constructo multidimensional que incluye no solo el conocimiento profundo de la disciplina, sino también habilidades para la gestión del aula, la provisión de retroalimentación efectiva y el

uso de tecnologías educativas. Esto tiene como objetivo crear un entorno de aprendizaje dinámico y adaptado a las necesidades de los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje significativo y contextualizado.

Otro concepto similar es el de Zabalza (2003), quien define la competencia docente como “un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un docente necesita para desempeñar efectivamente su función educativa”. Zabalza destaca que las competencias no solo abarcan el dominio de contenidos específicos, sino también la capacidad para manejar las dinámicas del aula, promover el aprendizaje de los estudiantes y adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de estos. En este contexto, subraya la importancia de que los docentes sean capaces de reflexionar sobre su práctica y ajustarla en función de los resultados y las circunstancias. Esto implica un proceso continuo de autoevaluación y mejora profesional, fundamental para la efectividad del proceso educativo.

La competencia docente se concibe como un fenómeno multidimensional que abarca no solo conocimientos y habilidades técnicas, sino también capacidades interpersonales y reflexivas. Zabalza enfatiza la importancia de una praxis educativa efectiva y adaptable, mientras que Andara destaca el valor del contexto sociocultural en la formación docente. Por su parte, Martha Alles (2005) define las competencias como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, esto permite a los docentes navegar en un entorno educativo cada vez más complejo. Esta visión integral implica que el docente debe no solo dominar su competencia técnica, sino también adaptarse al contexto específico y reflexionar sobre su práctica para promover un aprendizaje significativo.

Por otro lado, la autora De la Torre (2008) en su investigación “Las competencias profesionales del docente” enfatiza la importancia de las competencias pedagógicas, sociales y emocionales en el desarrollo profesional del docente. De la Torre sostiene que las competencias docentes deben ser entendidas en un marco más amplio que incluya la capacidad de los docentes para formar vínculos con sus estudiantes y crear un ambiente propicio para el aprendizaje. Esta visión se alinea con la noción de que el docente no es solo un transmisor de conocimiento, sino un facilitador del aprendizaje que debe estar en sintonía con las necesidades de sus estudiantes y del contexto en el que enseña.

Asimismo, Perrenoud (2004) aborda el tema de las competencias docentes desde la perspectiva de la formación continua, proponiendo que los educadores deben desarrollar competencias que les permitan adaptarse a los cambios en el entorno educativo y a las necesidades de los estudiantes. Para Perrenoud, esto implica un aprendizaje constante que potencie la capacidad del docente para innovar y mejorar su práctica, lo que resulta esencial en un mundo educativo en constante transformación.

Es fundamental destacar que las competencias, por su naturaleza multidimensional, deben ser adaptadas de manera específica a las características y objetivos de cada institución educativa. Esto implica que tanto las competencias del profesorado como los lineamientos institucionales deben estar en sintonía, favoreciendo una alineación estratégica que potencie el logro de metas educativas compartidas. La adaptación de estas competencias no es un proceso uniforme, sino que requiere una evaluación contextual y un ajuste continuo para garantizar que el desarrollo profesional del docente esté plenamente integrado con los objetivos institucionales, promoviendo así un entorno de enseñanza-aprendizaje coherente y efectivo.

En resumen, el desarrollo de competencias laborales docentes es un proceso continuo y esencial para la mejora de la calidad educativa. La integración de conocimientos, habilidades y actitudes en el perfil del docente permite no solo el cumplimiento de los objetivos académicos, sino también la formación de estudiantes competentes y críticos. Por ende, la formación continua y el desarrollo de competencias deben ser una prioridad en las políticas educativas y en la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas.

### **3.7 Evaluación de las Competencias Laborales**

La evaluación de competencias laborales ha experimentado una evolución notable a lo largo del tiempo, reflejando cambios en el entorno laboral, las demandas del mercado y los avances en la psicología organizacional (Montevideo, 1996). Inicialmente, la evaluación de competencias se basaba en la observación directa del desempeño en el trabajo y en la evaluación subjetiva por parte de los supervisores. Aunque útil, este enfoque presentaba limitaciones significativas debido a la subjetividad y los sesgos potenciales en las evaluaciones, lo que podría comprometer la precisión y la equidad en la medición del desempeño.

Con el avance de la tecnología y las metodologías de recursos humanos, la evaluación de competencias se ha transformado, adoptando métodos más objetivos y medibles. En la actualidad, se emplean herramientas como pruebas psicométricas que evalúan las aptitudes, la personalidad y las habilidades específicas de los empleados, proporcionando una evaluación más precisa y holística. Además, la implementación de evaluaciones de 360 Alles (2009) ha revolucionado el proceso, al ofrecer una visión integral del desempeño al recopilar retroalimentación de supervisores, compañeros, subordinados e incluso clientes. Este enfoque multidimensional minimiza los sesgos individuales y ofrece una perspectiva más completa del rendimiento del empleado, alineando las evaluaciones con principios de psicología organizacional y motivacional.

Otra innovación clave en la evaluación de competencias es el uso de indicadores clave de rendimiento o KPI (key performance indicator) por sus siglas en inglés. Estos indicadores permiten medir el desempeño de los empleados en relación con objetivos específicos y cuantificables, lo que facilita una evaluación más objetiva y alineada con las metas estratégicas de la organización. Este enfoque, centrado en resultados, ha demostrado ser eficaz no solo para identificar áreas de mejora, sino también para planificar el desarrollo profesional de los empleados y asegurar que su desempeño esté en sintonía con los objetivos organizacionales (Alles, 2009). Desde una perspectiva psicológica, esto se vincula con teorías como la gestión por objetivos (MBO) Management By Objectives de Peter Drucker (1954), que subraya la importancia de establecer metas claras y medibles para motivar a los empleados y mejorar su desempeño.

La digitalización también ha jugado un papel crucial en la optimización de la evaluación de competencias. El uso de software y plataformas digitales permite la recopilación y análisis de datos en tiempo real, una de estas es PowerBi, que de igual manera se maneja con caracteres gráficos que miden la productividad de los empleados. Estas herramientas no solo facilitan el proceso de evaluación, sino que también permiten un seguimiento continuo y adaptaciones en el desarrollo de competencias. La integración de inteligencia artificial y análisis de big data en estos sistemas promete futuros avances en la precisión y efectividad de las evaluaciones, alineándose con tendencias actuales en

psicología organizacional que enfatizan el uso de datos para mejorar la toma de decisiones y la eficacia en la gestión del talento.

Según Alles (2012), el primer paso en el proceso de evaluación de competencias es la definición clara y precisa de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo. Esto implica identificar y describir las características subyacentes que son esenciales para un desempeño exitoso, tales como habilidades técnicas específicas, capacidades interpersonales, atributos personales y conocimientos específicos del puesto. Es fundamental que estas definiciones estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización y reflejen las expectativas de desempeño. Esta etapa inicial es crucial, ya que asegura que las competencias evaluadas estén directamente relacionadas con el éxito en el rol y la consecución de los objetivos organizacionales, un principio que se conecta con teorías de diseño organizacional y gestión estratégica.

Una vez definidas las competencias, el siguiente paso es el diseño del modelo de competencias, que actúa como un marco de referencia detallado para cada rol dentro de la organización. Martha Alles sugiere que este modelo debe desarrollarse en colaboración con diversos stakeholders (grupos focales), incluidos líderes de equipo, empleados y expertos en recursos humanos, para garantizar que refleje adecuadamente las realidades y necesidades del entorno laboral. Este modelo debe ser dinámico y adaptable, permitiendo ajustes a medida que evolucionan las demandas del mercado y las estrategias organizacionales. La flexibilidad y adaptabilidad del modelo están alineadas con enfoques contemporáneos en psicología organizacional que destacan la importancia de la agilidad como también la respuesta rápida al cambio en un entorno empresarial en constante evolución.

La evaluación de competencias laborales ha avanzado significativamente desde sus inicios, adoptando enfoques más objetivos, tecnológicos y alineados con los principios de la psicología organizacional. Este progreso ha mejorado no solo la precisión y equidad en la evaluación del desempeño, sino también la capacidad de las organizaciones para desarrollar y gestionar el talento de manera más efectiva, asegurando que las competencias de los empleados estén en sintonía con las metas estratégicas de la organización.

Tomando en cuenta lo mencionado, es importante recalcar que, para la elaboración del cuestionario de autoevaluación de competencias laborales docente, se tomó como

referencia el concepto de evaluación de desempeño por competencias propuesto por Martha Alles (2002) y tomando en cuenta la calificación de competencias de Pereda y Barrocal (2001). Este enfoque se complementó con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS). 2017 y la misión y visión de la institución:

Artículo 2. Los docentes serán evaluados en función de las actividades que desempeñan en los siguientes campos:

- Proceso enseñanza – aprendizaje.
- Investigación y desarrollo.
- Extensión universitaria.
- Producción y servicios.
- Formación, capacitación y actualización docente.
- Participación en la vida universitaria.

Artículo 3. En la evaluación se considerará el cumplimiento de las funciones académicas asignadas. Los criterios para la valoración de las labores docentes son:

- Calidad de los resultados.
- Trascendencia de los resultados.
- Liderazgo en su área profesional y/o académica.
- Servicio a sus estudiantes.
- Identificación con la misión de la UAJMS.
- Ética, moral y comportamiento docente.

La visión de la UAJMS proyecta ser una institución líder en educación superior, investigación y extensión, esto orienta la selección de criterios que aseguran la contribución docente de manera efectiva al prestigio y desarrollo de la universidad. En este sentido, se espera que los docentes no solo dominen sus áreas de conocimiento, sino que también participen activamente en la producción científica y en la interacción social, aspectos clave para alcanzar la excelencia y liderazgo en el contexto educativo.

Por otro lado, la misión de la UAJMS está enfocada en formar profesionales con calidad académica, compromiso social y capacidad investigativa, que alcanza la evaluación

del proceso de enseñanza-aprendizaje y la participación en la vida universitaria. Se buscó que la evaluación no solo midiera el desempeño técnico, sino que también verificara la capacidad del docente para formar estudiantes íntegros, comprometidos con su entorno y preparados para afrontar los desafíos del mundo actual.

En conclusión, la adecuada evaluación de competencias laborales es esencial para el desarrollo efectivo de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales. La integración de diversas técnicas, como evaluaciones de 360 grados, pruebas psicométricas, indicadores clave de rendimiento (KPI) y el uso de herramientas digitales, permite obtener una visión holística y precisa del desempeño de los empleados. Estas metodologías no solo reducen la subjetividad y los sesgos en el proceso evaluativo, sino que también aseguran que las competencias se alineen con las necesidades específicas de la organización y del entorno laboral en constante cambio. Al implementar un enfoque integral en la evaluación de competencias, las organizaciones pueden identificar de manera más efectiva las áreas de mejora, facilitar el desarrollo profesional continuo y fomentar un ambiente de trabajo que potencie el talento, garantizando así un desempeño óptimo y la competitividad en el mercado.

### **3.8 Dimensiones de las Competencias Laborales Docentes**

Las competencias laborales docentes son fundamentales para garantizar un proceso educativo efectivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes. Si bien existen múltiples competencias que pueden ser relevantes en la práctica docente, esta investigación se enfoca en seis dimensiones clave que permiten una evaluación más precisa y adecuada del desempeño del personal docente. Martha Alles (2005) destaca que las competencias laborales abarcan no solo conocimientos y habilidades específicas relacionadas con la disciplina, sino también una serie de atributos interpersonales y emocionales, que son esenciales para facilitar el aprendizaje y fomentar un entorno educativo positivo. En este sentido, las dimensiones seleccionadas buscan proporcionar un marco integral que contemple aspectos técnicos, metodológicos y relaciones, permitiendo así una evaluación holística del desempeño docente, su impacto en el bienestar de los estudiantes y en la calidad educativa en general. A continuación, se presentan las dimensiones seleccionadas para esta investigación, que permitirán una comprensión más profunda de las competencias necesarias en el contexto educativo actual.

La dimensión de liderazgo en el contexto docente es fundamental para establecer un entorno educativo positivo y efectivo. Martha Alles (2005) define el liderazgo como la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos comunes. En el ámbito educativo, esto implica que un docente con habilidades de liderazgo no solo establece objetivos claros y alcanzables para sus clases, sino que también guía a sus estudiantes hacia la independencia y la autoeficacia, promoviendo un aprendizaje activo y participativo.

El liderazgo educativo se manifiesta en diversas formas, como la creación de un ambiente de aula inclusivo, el establecimiento de expectativas claras y el desarrollo de relaciones sólidas con los estudiantes. Según Leithwood y Jantzi (2000), el liderazgo en la educación no se limita a la figura del docente, sino que también involucra el liderazgo compartido entre todos los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque colaborativo potencia el desarrollo de un clima escolar positivo, donde los estudiantes y docentes trabajan juntos para alcanzar metas educativas comunes.

El liderazgo transformacional, tal como lo describe Bass (1997), es particularmente relevante en el contexto educativo. Este tipo de liderazgo se centra en la capacidad del docente para inspirar y motivar a los estudiantes, alentándolos a superar sus propios límites y a desarrollar su potencial. Un docente que adopta un enfoque transformacional no solo se preocupa por el rendimiento académico, sino también por el desarrollo personal y emocional de sus estudiantes. Goleman (1995) añade que la inteligencia emocional es esencial para el liderazgo efectivo, ya que los docentes deben ser capaces de reconocer y gestionar sus propias emociones y las de sus estudiantes para crear un ambiente de aprendizaje positivo.

Desde una perspectiva psicológica, el modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1988) también se aplica en el ámbito educativo. Este modelo sugiere que no existe un único estilo de liderazgo que sea efectivo en todas las situaciones. En su lugar, un buen líder debe ser capaz de adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades de los estudiantes y a las dinámicas del grupo. Esto implica que los docentes deben evaluar continuamente las capacidades de sus alumnos y ajustar su enfoque de enseñanza para fomentar un mayor compromiso y aprendizaje.

Además, el liderazgo educativo tiene un impacto directo en la motivación y el rendimiento de los estudiantes. Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

(1985), los estudiantes que experimentan un apoyo efectivo por parte de sus docentes desarrollan un mayor sentido de competencia y autonomía, lo que les permite involucrarse más profundamente en su proceso de aprendizaje. Esto se traduce en un mejor rendimiento académico y en un mayor bienestar psicológico.

Los docentes que poseen habilidades de liderazgo son más capaces de influir positivamente en el clima del aula y en el rendimiento académico de sus estudiantes, lo que, a su vez, impacta en su propio bienestar psicológico y en el de sus alumnos. Por lo tanto, fomentar el desarrollo de competencias de liderazgo en los docentes se convierte en una estrategia clave para mejorar la calidad educativa y el ambiente educativo.

La dimensión de creatividad e innovación es esencial en la práctica docente, ya que permite a los educadores adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo y ofrecer experiencias de aprendizaje significativas. Martha Alles (2005), define la creatividad como la capacidad de generar ideas originales y útiles que pueden aplicarse en diversos contextos. En el ámbito educativo, esto implica que los docentes deben demostrar creatividad al ilustrar conceptos complejos, proponer nuevas ideas y encontrar formas innovadoras de abordar el contenido curricular. La creatividad no solo enriquece el proceso de enseñanza, sino que también permite a los docentes responder a las necesidades individuales de sus estudiantes, creando un entorno más inclusivo y participativo.

Por otro lado, Chiavenato (2007) complementa esta perspectiva al señalar que la innovación se refiere a la implementación de ideas creativas de manera que produzcan un cambio significativo en un entorno dado. En el contexto educativo, la innovación puede manifestarse en la introducción de nuevas metodologías de enseñanza, el uso de tecnologías emergentes y la creación de entornos de aprendizaje colaborativos. Este enfoque no solo mejora la calidad de la educación, sino que también inspira a los estudiantes a desarrollar su propio pensamiento crítico y habilidades creativas, preparándolos para los desafíos del mundo contemporáneo.

Desde una perspectiva psicológica, la creatividad ha sido objeto de estudio por diversos autores. Guilford (1950), uno de los pioneros en investigar la creatividad, la definió como “la habilidad para producir respuestas originales y adecuadas a un problema” (p.32). Este entendido sugiere que la creatividad no se limita a la producción artística, sino que se

aplica a todas las áreas del conocimiento, promoviendo así un enfoque multidisciplinario en la educación. Por su parte, Csikszentmihalyi (1996) propuso el concepto de "flujo", que describe una experiencia de total inmersión en una actividad creativa. Esta experiencia es fundamental en el aula, ya que los docentes creativos pueden guiar a sus estudiantes hacia este estado, lo que resulta en un aprendizaje más profundo y significativo.

Adicionalmente, Howard Gardner (1983) con su teoría de las inteligencias múltiples, resalta que los individuos poseen diferentes tipos de inteligencia, lo que implica que los docentes deben ser creativos en la forma de enseñar para conectar con las diversas habilidades de sus estudiantes. Esta perspectiva fomenta la idea de que la creatividad en la educación no solo es deseable, sino necesaria para atender la pluralidad de aprendizajes que cada estudiante aporta al aula.

La creatividad en la enseñanza no solo beneficia a los estudiantes en términos de aprendizaje, sino que también fomenta un ambiente educativo dinámico y atractivo. Según la teoría del aprendizaje constructivista de Jean Piaget (1954) y Lev Vygotsky (1978), los estudiantes construyen su conocimiento a través de la interacción con su entorno y la mediación de sus educadores. Los docentes que introducen enfoques innovadores estimulan la curiosidad y el interés de los estudiantes, permitiendo que estos se conviertan en participantes activos en su proceso de aprendizaje.

En un mundo laboral en constante cambio, la capacidad de adaptarse y proponer soluciones innovadoras se ha vuelto esencial. Los docentes que fomentan la creatividad en el aula preparan a sus estudiantes para enfrentar desafíos complejos y les brindan las herramientas necesarias para convertirse en pensadores críticos y solucionadores de problemas en su futuro profesional. Por lo tanto, cultivar la creatividad y la innovación en la enseñanza no solo es fundamental para el éxito académico de los estudiantes, sino también para su desarrollo personal y profesional.

La dimensión de comunicación es fundamental en el ámbito educativo, ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Según Martha Alles (2005) en su Diccionario de Competencias, la comunicación se define como "la capacidad de intercambiar información de manera efectiva, utilizando diversas herramientas y estrategias, para lograr una comprensión mutua"(p.56). Esta definición resalta la importancia no solo de

transmitir información, sino también de garantizar que dicha información sea entendida por todos los involucrados en el proceso educativo.

Chiavenato (2010) complementa esta perspectiva al definir la comunicación organizacional como el proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y sentimientos entre los miembros de una organización. Este concepto es igualmente aplicable al entorno educativo, donde el docente debe ser capaz de articular sus ideas de forma clara y efectiva para fomentar la participación activa de los estudiantes. La habilidad de un docente para comunicarse no solo afecta su capacidad para enseñar, sino que también impacta en la relación que establece con sus estudiantes y colegas.

Desde el campo de la psicología, Carl Rogers (1980) enfatizó la importancia de la comunicación efectiva, él subrayó que una comunicación auténtica, caracterizada por la empatía y la escucha activa, es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje seguro y abierto. Esta idea se alinea con la noción de que la comunicación efectiva no se trata únicamente de hablar, sino también de escuchar y responder adecuadamente a las preguntas y preocupaciones de los estudiantes y colegas.

La teoría de la comunicación de Paul Watzlawick (1967) también proporciona un marco valioso para entender esta dimensión. Propone que dentro de los axiomas de la comunicación "no se puede no comunicar", lo que implica que cada interacción, verbal o no verbal, transmite un mensaje. Para los docentes, esto significa que su comportamiento, actitudes y reacciones también forman parte del proceso comunicativo, lo que puede influir en la dinámica del aula y en la forma en que los estudiantes perciben su entorno educativo.

La competencia comunicativa en la enseñanza abarca varias habilidades clave. Los docentes deben ser capaces de explicar los contenidos de manera clara y comprensible, adaptando su lenguaje y estilo de comunicación a las necesidades de sus estudiantes. Esta adaptabilidad es crucial para fomentar la inclusión y garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar activamente en el proceso de aprendizaje. Además, mantener una comunicación efectiva con los colegas es vital para la colaboración y el trabajo en equipo, aspectos que son fundamentales en el desarrollo de proyectos académicos y de investigación.

El entorno educativo actual, caracterizado por la diversidad cultural y la heterogeneidad de los estudiantes, exige que los docentes sean competentes en el manejo de la comunicación intercultural. Esto implica ser conscientes de las diferencias en estilos de comunicación y adaptar su enfoque para garantizar que todos los estudiantes se sientan valorados y comprendidos. La habilidad para cultivar un ambiente de aprendizaje colaborativo y abierto no solo enriquece la experiencia educativa, sino que también contribuye al bienestar psicológico de los estudiantes, ya que se sienten más seguros y apoyados en su proceso de aprendizaje.

Los docentes que fomentan una comunicación efectiva en el aula no solo facilitan el aprendizaje, sino que también construyen relaciones de confianza con sus estudiantes, lo que contribuye a un ambiente positivo y motivador. Esta relación de confianza se traduce en un mayor compromiso por parte de los estudiantes y en un mejor desempeño académico, elementos que son esenciales para lograr los objetivos educativos establecidos por la institución. En este sentido, la dimensión de comunicación no solo se limita a la transmisión de conocimientos, sino que también se convierte en un medio para promover el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando que estén preparados para enfrentar los retos del futuro de manera efectiva.

La competencia dimensión de organización y planificación, es esencial para el desempeño docente efectivo, ya que permite estructurar el proceso educativo de manera que se logren los objetivos de aprendizaje establecidos. Martha Alles (2005), en su Diccionario de Competencias, se define como la capacidad para coordinar recursos y actividades de manera sistemática para alcanzar objetivos. La planificación, por su parte, se refiere a "la capacidad de anticipar, establecer metas y desarrollar estrategias que guíen el proceso educativo". Esta definición pone de relieve la importancia de un enfoque sistemático y estratégico en la labor docente, que va más allá de la mera impartición de contenidos.

Chiavenato (2009) complementa esta perspectiva al afirmar que la planificación es un proceso que implica el establecimiento de metas y la identificación de los recursos necesarios para alcanzarlas. En el contexto educativo, esto significa que los docentes deben tener la capacidad de diseñar un plan de enseñanza que no solo contemple los contenidos curriculares, sino también las metodologías, recursos y tiempos necesarios para lograr un

aprendizaje significativo. La organización y planificación son pilares fundamentales en la práctica educativa que garantizan una cobertura completa de los temas a tratar durante el semestre.

Desde una perspectiva psicológica, Albert Bandura (1997) en su teoría del aprendizaje social, subraya la importancia de la autoeficacia en la planificación y organización. La autoeficacia se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para ejecutar acciones que influyan en su vida. En el caso de los docentes, una alta autoeficacia se traduce en una mejor planificación y organización, ya que confían en su capacidad para crear un entorno de aprendizaje efectivo y adaptarse a las necesidades de sus estudiantes. Esto es crucial en un entorno educativo en constante cambio, donde los docentes deben ser flexibles y capaces de ajustar su planificación en función de las demandas del contexto.

La planificación efectiva no solo incluye la selección de la bibliografía adecuada, sino que también implica la gestión de los recursos educativos y la preparación anticipada de materiales y actividades. Esto requiere que los docentes tengan habilidades de organización que les permitan coordinar diversas tareas y cumplir con plazos específicos. David Kolb (1984) en su modelo de aprendizaje experiencial, resalta que la organización y planificación son esenciales para facilitar un aprendizaje activo y reflexivo, permitiendo a los estudiantes participar en experiencias de aprendizaje que sean significativas y relevantes para su desarrollo.

Los docentes que planifican y organizan eficazmente su trabajo no solo garantizan una cobertura adecuada de los contenidos, sino que también contribuyen a un ambiente de aprendizaje estructurado y seguro para los estudiantes. La planificación efectiva permite a los docentes anticipar posibles desafíos y diseñar estrategias para abordarlos, lo que puede reducir el estrés y la ansiedad para ellos. La capacidad de organizar y planificar no solo afecta el rendimiento académico, sino que también contribuye a la satisfacción y motivación tanto de los docentes como de los estudiantes, creando un ciclo positivo que mejora el clima educativo en su totalidad.

El compromiso en el ámbito docente es un factor clave que garantiza no solo el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, sino también el aporte activo al desarrollo institucional y al bienestar de los estudiantes. Según Martha Alles (2005) en su Diccionario

de Competencias, el compromiso se define como "la disposición y determinación de una persona para alinearse con los objetivos y valores de la organización, trabajando proactivamente para alcanzarlos" (p.27). En el caso de los docentes, esto implica una adhesión a los principios de la universidad, la puntualidad y la dedicación tanto en sus actividades académicas como en las extracurriculares, además de una constante actualización de sus conocimientos y competencias.

Por su parte, Chiavenato (2009), sostiene que el compromiso organizacional es el grado en que un individuo se identifica con los objetivos de la organización y está dispuesto a poner un esfuerzo significativo en su trabajo para alcanzarlos. Esta definición subraya que un docente comprometido no solo se limita a cumplir con los requisitos básicos de su rol, sino que va más allá, demostrando un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la universidad y sus estudiantes. El compromiso en este sentido también implica un esfuerzo constante por mejorar su desempeño profesional, lo que se traduce en un impacto positivo en la calidad educativa.

Meyer y Allen (1991) desarrollaron el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo se refiere a la identificación emocional del docente con su trabajo y la institución, mientras que el compromiso de continuidad está relacionado con la percepción de los costos asociados con dejar la organización. Finalmente, el compromiso normativo implica un sentimiento de obligación hacia la institución. El compromiso del docente también abarca la participación activa en la vida universitaria, lo que incluye no solo la enseñanza, sino también la investigación, la extensión universitaria y el servicio a la comunidad. Este nivel de involucramiento es esencial para que la universidad alcance sus objetivos estratégicos y mantenga su prestigio en la sociedad. Según Daniel Goleman (1995) en su teoría sobre la inteligencia emocional, el compromiso es un reflejo de la automotivación y la capacidad de establecer metas alineadas con los propios valores.

Los docentes que demuestran un alto nivel de compromiso no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también promueven una cultura de excelencia académica, lo cual es clave para mantener un entorno educativo de calidad. Además, el compromiso con el desarrollo profesional y la mejora continua es fundamental para garantizar que los docentes

mantengan sus competencias actualizadas y adaptadas a las necesidades cambiantes de la sociedad y la institución.

Por último, se encuentra la dimensión de productividad, esta competencia se refiere a la capacidad de los profesores para generar resultados efectivos en términos de enseñanza, investigación y otras responsabilidades académicas. Según Martha Alles (2005), la productividad implica "la capacidad de una persona para producir resultados de calidad maximizando el uso de los recursos en un tiempo determinado" (p.50). En el ámbito educativo, esto se traduce en la habilidad del docente para cumplir con los objetivos académicos de manera eficiente, asegurando la adecuada transmisión de conocimientos y la gestión óptima de los recursos disponibles, tales como el tiempo, la tecnología y el material didáctico.

Chiavenato (2009) describe la productividad como "la relación entre la cantidad de productos generados y los recursos utilizados" (p.35), destacando la importancia de la eficiencia en la consecución de resultados. Aplicado a la docencia, esto no solo incluye la enseñanza efectiva, sino también la capacidad de generar productos académicos como publicaciones, investigaciones y la contribución activa a proyectos institucionales. Los docentes productivos logran equilibrar múltiples tareas y roles, desde impartir clases y asesorar a estudiantes, hasta participar en actividades de extensión y desarrollo profesional continuo.

David McClelland (1987) es conocido por su Teoría de las Necesidades, donde identifica tres factores clave en la motivación humana: la necesidad de logro, poder y afiliación. En su trabajo Human Motivation relaciona la productividad con la necesidad de logro que es la tendencia de las personas a superar retos y alcanzar metas. Según McClelland, las personas con una alta necesidad de logro tienden a ser más productivas porque buscan constantemente mejorar su rendimiento y establecer estándares más altos para sí mismos. En el ámbito universitario, los docentes con un alto nivel de necesidad de logro serían aquellos que no solo cumplen con los requisitos básicos de su trabajo, sino que también buscan innovar en sus métodos de enseñanza, desarrollar investigaciones de alto impacto y contribuir al avance de su institución. McClelland destaca que las personas productivas están

impulsadas por la superación personal y la competencia, lo que las lleva a planificar y organizar sus tareas de manera efectiva para alcanzar altos niveles de desempeño.

En conclusión, la productividad en el contexto docente no solo abarca el cumplimiento de las responsabilidades académicas y la optimización de los recursos disponibles, sino también la capacidad de generar un impacto significativo en los estudiantes y la institución. A través de una gestión efectiva del tiempo, la planificación adecuada y el uso eficiente de recursos, los docentes productivos contribuyen de manera tangible al desarrollo académico y al prestigio de la universidad, equilibrando la enseñanza, la investigación y su participación en otras actividades académicas.

### **3.9 Relación del Bienestar Psicológico con las Competencias Laborales**

La conexión entre el bienestar psicológico y las competencias laborales es fundamental para entender el desarrollo humano en el contexto educativo. Estas competencias ayudan a los docentes a manejar las exigencias laborales, fomentar relaciones positivas con colegas y estudiantes, resolver conflictos de manera constructiva y alcanzar metas académicas. Así, el bienestar psicológico se convierte en un cimiento crucial para el desarrollo y la implementación de competencias laborales efectivas.

Numerosos estudios han explorado esta relación de manera significativa. La investigación de García, et al. (2015) encontró que docentes con un alto nivel de bienestar psicológico no solo manejan mejor el estrés, sino que también muestran comportamientos proactivos en el aula. Esto implica que el bienestar emocional se traduce en una mayor eficacia en la enseñanza y en la interacción con los estudiantes, lo que repercute positivamente en el aprendizaje de estos últimos.

Asimismo, Martínez y Fernández (2018) evidenciaron que la autoaceptación y el propósito de vida de los docentes están correlacionados con su capacidad de liderazgo y creatividad en la enseñanza. Este estudio subraya la importancia de fomentar un ambiente que propicie la salud mental de los educadores, ya que esto no solo beneficia su desempeño individual, sino que también mejora la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes. López y Zubieta (2020) encontraron que el bienestar emocional de los docentes influye positivamente en su desempeño académico, destacando que aquellos que se sienten apoyados y valorados tienden a ser más creativos y eficaces en la planificación de sus clases. Este

hallazgo resalta cómo un ambiente institucional que prioriza el bienestar psicológico no solo mejora la calidad de vida de los docentes, sino que también se traduce en mejores resultados académicos. La investigación más actual de Arce y Espinosa (2020) corroboró que el bienestar psicológico se relaciona de manera significativa con el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes, afectando directamente la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Este estudio indica que los docentes que gozan de un buen estado emocional son más propensos a permanecer comprometidos con su labor, lo que crea un efecto positivo en su entorno de trabajo y en los resultados académicos.

Por otro lado, el trabajo de Pérez y Suárez (2022) reveló que la resiliencia de los docentes, un aspecto del bienestar psicológico, está estrechamente relacionada con la capacidad de innovar en sus métodos de enseñanza. Los docentes resilientes tienden a adaptarse mejor a los cambios y desafíos del entorno educativo, lo que resulta en un aula más dinámica y estimulante para los estudiantes.

Desde otra perspectiva, la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1995) sostiene que la motivación y el desempeño están influenciados por la expectativa de resultados positivos. En este sentido, un docente que percibe que su bienestar emocional está vinculado a su rendimiento laboral estará más motivado para mejorar y desarrollar sus competencias.

La teoría de la autodeterminación, propuesta por Edward Deci y Richard Ryan (1980) también es relevante en este contexto. Esta teoría sostiene que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas—autonomía, competencia y relación—contribuye al bienestar psicológico y, por ende, a un mejor desempeño. Cuando los docentes se sienten autónomos en su trabajo y reconocidos por sus competencias, su motivación intrínseca aumenta, lo que les permite desempeñarse de manera más efectiva en su labor.

La teoría del burnout (Maslach & Jackson, 1981) resalta cómo el agotamiento emocional y la falta de satisfacción laboral pueden afectar negativamente el desempeño. Esta teoría es particularmente relevante en el contexto educativo, donde los docentes a menudo enfrentan altos niveles de estrés. El burnout no solo reduce la eficacia del docente, sino que también puede llevar a una disminución en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Por tanto, promover un bienestar psicológico adecuado es esencial para prevenir el burnout y fomentar un ambiente educativo saludable.

En su libro "Gestión por Competencias", Martha Alles (2001) define las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los individuos utilizan para desempeñarse efectivamente en su trabajo. En este contexto, el desarrollo de competencias implica un enfoque holístico que no solo se centra en habilidades técnicas, sino también en aspectos emocionales y sociales. La autora sostiene que las competencias emocionales, como la autoconfianza, la autogestión y la empatía, son fundamentales para el bienestar psicológico, ya que ayudan a los empleados a manejar el estrés y a establecer relaciones interpersonales efectivas. Alles argumenta que el fortalecimiento de las competencias laborales no solo mejora el desempeño, sino que también promueve el bienestar de los empleados. Esto se debe a que las personas que se sienten competentes y capaces en su trabajo tienden a experimentar un mayor sentido de logro y satisfacción. La autora señala que, cuando las organizaciones invierten en el desarrollo de competencias, están también invirtiendo en la salud mental de sus empleados, lo cual se traduce en un entorno laboral más positivo y productivo. De igual manera, en su obra "Desarrollo del Talento Humano" destaca que las organizaciones deben adoptar un enfoque estratégico para identificar y desarrollar las competencias que se alineen con sus objetivos. La autora menciona que las organizaciones deben crear ambientes que favorezcan la formación continua, el reconocimiento y el apoyo emocional. De acuerdo con Alles (2015), un entorno que fomente la motivación y el compromiso contribuye directamente al bienestar psicológico de los empleados, lo que, a su vez, mejora su desempeño y lealtad a la organización.

La intersección entre el bienestar psicológico y las competencias laborales es crucial en el ámbito educativo, donde los docentes desempeñan un papel fundamental en el aprendizaje de los estudiantes. Las teorías de Martha Alles subrayan la importancia de desarrollar un marco que no solo se centre en las competencias técnicas, sino también en el bienestar emocional de los docentes. Esto es esencial para asegurar un entorno educativo efectivo, donde los docentes no solo se sientan competentes en sus áreas, sino también satisfechos y comprometidos con su labor.

En su libro "Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones" Chiavenato (2017) enfatiza la importancia de la satisfacción laboral de los empleados como pilares fundamentales para el rendimiento organizacional. Según el autor

la satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos y felices en su trabajo, lo cual influye directamente en su motivación, compromiso y productividad. Menciona que un entorno laboral positivo que fomente el bienestar de los empleados no solo aumenta la satisfacción, sino que también reduce el ausentismo y la rotación del personal. Destaca que cuando los trabajadores perciben que sus necesidades son atendidas y que tienen oportunidades de desarrollo profesional, su nivel de compromiso con la organización se incrementa.

Chiavenato también señala que las organizaciones deben crear políticas que consideren las expectativas y aspiraciones de los empleados. Esto incluye reconocer y recompensar su esfuerzo, promover un ambiente de trabajo colaborativo y ofrecer oportunidades de formación, y desarrollo. Al implementar estas políticas, las organizaciones no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también obtienen beneficios significativos en términos de rendimiento y productividad.

En resumen, Chiavenato establece una clara conexión entre el bienestar psicológico de los empleados, su satisfacción laboral y el desempeño organizacional, sugiriendo que las organizaciones que invierten en su capital humano están mejor posicionadas para alcanzar el éxito y la competitividad en el mercado. Esto es especialmente relevante en el contexto educativo, donde la satisfacción de los docentes impacta directamente en su desempeño y en la calidad de la enseñanza.

La ausencia de programas específicos que aborden el bienestar psicológico de los docentes es una situación de prioridad. Dentro de la información recolectada con las entrevistas a los decanos de cada facultad se evidenció que no se cuentan con estrategias o programas que integren el bienestar psicológico en el desarrollo profesional docente, esto pone en riesgo el perpetuar un ciclo de estrés y agotamiento que impacta negativamente en el ambiente educativo. Implementar iniciativas centradas en la salud mental de los docentes es crucial; tales programas podrían incluir talleres de manejo del estrés, técnicas de mindfulness, y formación en habilidades socioemocionales, que no solo capacitarían a los educadores para lidiar con sus propias emociones, sino que también les proporcionarían herramientas para ayudar a sus estudiantes a enfrentar desafíos emocionales.

La interacción positiva entre el bienestar emocional y el desempeño laboral de los docentes sugiere que priorizar el bienestar y cuidado hacia el personal educativo. Es fundamental reconocer que la calidad educativa no se limita a los recursos materiales o a la infraestructura de las instituciones, sino que depende en gran medida del bienestar de quienes imparten esa educación. Un ambiente que prioriza la salud mental de los educadores puede ser clave para fomentar un espacio de aprendizaje saludable y efectivo, contribuyendo así al desarrollo integral de todos los involucrados en el proceso educativo. Esta consideración teoría avala el hecho que si los educadores se sienten apoyados y valorados, están en una mejor posición para inspirar y motivar a sus alumnos facilitándoles un ambiente de aprendizaje más efectivo y productivo.

# **CAPÍTULO IV**

# **DISEÑO METODOLÓGICO**

## CAPÍTULO IV

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 4.1 Área a la cual Pertenece la Investigación

La psicología organizacional se define como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. (Zepeda,1999).

Con esta definición, podemos entender que esta disciplina se enfoca en analizar cómo los aspectos psicológicos de los individuos; emociones, pensamientos y comportamientos se manifiestan en las organizaciones y cómo las estructuras, y dinámicas organizacionales se asocian con el bienestar y desempeño de los empleados.

Su objetivo es mejorar la interacción entre las personas y el entorno laboral, optimizando tanto la experiencia individual del capital humano como los procesos, desde la selección del personal hasta su desarrollo y desempeño laboral con el fin de mejorar los resultados organizacionales.

La investigación pertenece al área de psicología organizacional, ya que examina cómo los factores psicológicos, específicamente el bienestar psicológico, se relacionan con el desempeño de los individuos dentro del entorno laboral educativo. Esta disciplina analiza precisamente cómo el bienestar emocional, las actitudes y los procesos internos de los docentes, se vinculan con su rendimiento laboral y capacidad para ejercer el mismo.

Al analizar el nivel de bienestar psicológico de los participantes y su relación con el desempeño de sus competencias laborales se busca comprender mejor la relación entre la estabilidad psicológica y el rendimiento profesional del plantel docente en una institución la U.A.J.M.S. De este modo, se contribuye a optimizar tanto el desarrollo individual de los docentes como los resultados de la organización educativa en su conjunto.

#### 4.2 Tipificación de la investigación

La presente investigación se clasifica, según su propósito, como básica. La investigación básica, también conocida como pura, se caracteriza por su enfoque en generar nuevos conocimientos y contribuir al desarrollo teórico en un área específica, sin centrarse

en aplicaciones prácticas inmediatas o intervenciones. Este tipo de investigación busca explorar fenómenos de manera profunda para enriquecer la comprensión del problema en cuestión (Sampieri, 2018). En este contexto, la investigación está orientada hacia el aumento del conocimiento sobre el bienestar psicológico de los docentes y su relación con el desempeño de competencias laborales. Al no llevar a cabo una intervención práctica y en su lugar concentrarse en la recopilación de datos y el análisis teórico, esta investigación proporcionó información valiosa que puede utilizarse para comprender mejor los factores que influyen en el desempeño docente y, en última instancia, mejorar la calidad educativa. Este enfoque permitió desarrollar una base teórica que podría dar lugar a futuras investigaciones y prácticas aplicativas en el campo de la educación.

La investigación se clasificó, según el alcance de los resultados, como descriptiva y correlacional. Para un análisis correlacional adecuado se requirió una base de conocimiento e información sobre las variables; desde un nivel descriptivo. Según Hernández, et al. (2010), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno sometido al análisis. En este sentido, se consideró que la investigación era descriptiva porque tuvo como objetivo recoger información sobre las variables de estudio en cada una de sus dimensiones, lo que permitió una caracterización exhaustiva y detallada de estas.

Es importante recalcar que la investigación se centró en determinar cómo el bienestar psicológico de los docentes se relaciona con el desempeño en competencias laborales. Esto implicó una conexión directa entre estas dos variables. Por esta razón, la investigación también se clasificó como correlacional. Hernández, et al. (2010) señala que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Para establecer esta relación, la investigación recopiló datos relevantes sobre ambas variables, lo que permitió realizar análisis estadísticos que revelaron patrones y tendencias en los datos. A través de un enfoque correlacional, la investigación no solo se limitó a describir las características de cada variable, sino que también buscó ofrecer un análisis más profundo sobre cómo se interrelacionan, contribuyendo así a un entendimiento más completo de la dinámica del problema estudiado.

Respecto al enfoque de investigación, esta se enmarcó en el enfoque cuantitativo. Según Sampieri (2018), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y validar teorías. Este tipo de investigación se caracteriza por su énfasis en la medición objetiva, lo que permite generar resultados que sean generalizables y que puedan aplicarse a otros contextos similares. En esta investigación se utilizaron instrumentos de recolección de datos, como el "cuestionario de autoevaluación de competencias laborales docentes" y la "escala de bienestar de Ryff", aplicados a la muestra representativa de docentes para obtener resultados que proporcionaron información numérica y estadística sobre las variables en estudio. La información obtenida a través de estos instrumentos fue analizada estadísticamente para establecer relaciones significativas entre las variables, con la fórmula de "correlación de Pearson". Este enfoque permitió medir las variables de manera objetiva, lo cual resultó fundamental para verificar la relación planteada en las hipótesis, fortaleciendo así su relevancia y aplicabilidad en el contexto educativo.

Finalmente, la investigación se clasificó, según el tiempo de estudio, como transversal. Según Sampieri (2018), los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento en el tiempo, similar a una "fotografía" de la situación actual del fenómeno, lo que permite describir variables, analizar su incidencia y las relaciones en un momento específico. Este diseño permite identificar patrones y características sin realizar un seguimiento a largo plazo.

En este caso, la investigación se llevó a cabo en un periodo corto y específico, cumpliendo con los tiempos establecidos por la institución para la realización de una investigación de este tipo como es el caso de una tesis de grado. La elección de un diseño transversal facilitó la recopilación de datos y permitió una evaluación más ágil, y efectiva de las variables de estudio, evitando posibles sesgos o cambios que podrían surgir en un diseño longitudinal como el cambio de docentes por semestre o la cantidad de personal necesario para evaluar adecuadamente un estudio de este tipo. Este enfoque proporcionó información valiosa dentro de la gestión, que puede utilizarse para fundamentar futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito educativo, ya que ofrece una base sólida sobre el estado actual

de las variables analizadas. Además, contribuye a la formulación de estrategias que fomentaran un ambiente laboral saludable y productivo para los docentes.

### **4.3 Población y Muestra**

#### ***4.3.1 Población***

La población, tal como la definen Hernández, et al. (2010) es el conjunto total de unidades que comparten características en común y que son objeto de estudio en una investigación. Este grupo, también denominado universo es el que origina los datos y permite realizar un análisis general del problema en cuestión. En otras palabras, la población es el marco amplio del cual se extraen las observaciones y resultados que luego serán utilizados para responder a los objetivos de la investigación.

En el presente estudio, la población estuvo conformada por los docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS), ubicada en el departamento de Tarija. Según la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos de la UAJMS, bajo la dirección del M.Sc. Lic. Gualberto Figueroa, el total de docentes registrados para el primer semestre de la presente gestión fue de 716. Este número representa la totalidad de individuos que podrían ser estudiados dentro del marco de la investigación; sin embargo, en etapas posteriores se procederá a seleccionar una muestra representativa de este grupo.

Variables de inclusión y exclusión que se tomaron en cuenta:

- Hombres y mujeres de manera igualitaria
- Deben trabajar en la provincia Cercado
- Que trabajen dentro del periodo lectivo en curso
- Con o sin hijos, sin importar la edad o estado civil

**Cuadro N°1****Población**

<b>Facultades</b>	<b>Total</b>
Facultad de Ciencias y Tecnología	184
Facultad de Ciencias Eco. y Financieras	89
Facultad de Ciencias Jurid. y Políticas	53
Facultad de Humanidades	59
Facultad de Odontología	66
Facultad de Ciencias Agric. y Forestales	49
Facultad de Medicina	109
Facultad de Ciencias de la Enfermería	51
Ciencias Químico Farmacéuticas y Bioquímicas	56
<b>Número total de docentes</b>	<b>716</b>

**Fuente:** Datos estadísticos, Oficina de Recursos Humanos UAJMS, Gestión 2024

#### **4.3.2 Muestra**

La muestra se define como un subgrupo representativo de la población donde se recolectan datos necesarios para el estudio, permitiendo generalizar los resultados obtenidos a toda la población. Según Hernández, et al. (2010), la muestra debe reflejar las características esenciales de la población, pero su selección se justifica por razones de economía de tiempo y recursos. En esta investigación se utilizó un muestreo probabilístico, lo que significa que todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra. El tipo de muestreo fue aleatorio simple, Sampieri, (2018) lo describe como un procedimiento basado en la selección aleatoria de los sujetos, lo que garantiza que la muestra sea representativa de la población y que cada miembro de la misma tuviera la misma oportunidad de ser incluido. Este enfoque asegura que la probabilidad de selección de un sujeto no afectará la probabilidad de los demás dado que la población es finita.

Para calcular el tamaño de la muestra representativa conformada por 716 docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS), se utilizó la siguiente fórmula, que permite obtener un número de la muestra.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1)E^2 + z^2 \times p \times q}$$

En donde:

n= Número de muestra

z= Valor de confianza o valor de curva normal

p= Probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q= Probabilidad de fracaso

N= Población

E= Error muestral

<b>n</b>	Tamaño de muestra ( <b>251</b> )
<b>z</b>	Valor de confianza o valor curva normal. (1,96)
<b>p</b>	Probabilidad de éxito o proporción esperada 50% (0,5)
<b>q</b>	Probabilidad de fracaso. 50% (0,5)
<b>N</b>	Población ( <b>716</b> )
<b>E</b>	Error muestral. 5% (0.05)

Donde:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1)E^2 + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(716)}{(716 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(3,84)(179)}{(715)0,0025 + (3,84)(0,25)}$$

$$n = \frac{687,36}{1,78 + 0,96}$$

$$n = \frac{687,36}{2,74}$$

$$\mathbf{n = 251}$$

De esta manera, el tamaño de la muestra es de 251 docentes. Sin embargo, debido a la estructura organizativa de la UAJMS, que se divide en diversas facultades, fue necesario aplicar también un muestreo probabilístico estratificado. Según Hernández et al. (2010), el muestreo estratificado consiste en dividir la población en segmentos o estratos y seleccionar una muestra para cada uno de ellos, garantizando así que todos los grupos estén representados. Esto significa que, para obtener la muestra de docentes se tomó en cuenta la distribución de los mismos por facultades, habiéndose aplicado un muestreo proporcional a fin de que cada estrato esté representado de manera equitativa en la muestra final.

La fórmula aplicada para la selección proporcional dentro de cada facultad fue:

$$716 \text{ _____ } 100\%$$

$$251 \text{ _____ } X$$

Donde:

- 716 presenta la población total de docentes de la UAJMS.
- 251 es el tamaño de la muestra calculada
- X es el porcentaje correspondiente.

Resolviendo la fórmula, se obtiene:

$$\frac{100 \times 251}{716} = 35 \%$$

Muestra equivalente al (35%) de la población total

Se seleccionó al 35% de la población total de docentes por facultades para representar la muestra total de cada estrato.

## Cuadro N°2

### Muestra por Estratos

Estratos	Total	%	Muestra
<b>Facultad de Ciencias y Tecnología</b>	184	35%	64
<b>Facultad de Ciencias Eco. y Financieras</b>	89	35%	31
<b>Facultad de Ciencias Jurid. y Políticas</b>	53	35%	19
<b>Facultad de Humanidades</b>	59	35%	21
<b>Facultad de Odontología</b>	66	35%	23
<b>Facultad de Ciencias Agric. y Forestales</b>	49	35%	17
<b>Facultad de Medicina</b>	109	35%	38
<b>Facultad de Ciencias de la Enfermería</b>	51	35%	18
<b>Ciencias Químico Farmacéuticas y Bioquímicas</b>	56	35%	20

Fuente: Elaboración Propia

Una vez obtenido el número exacto de docentes por facultad, se procedió con la coordinación para la aplicación de las pruebas. En primer lugar, se gestionó el permiso correspondiente del vicerrector de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, M.Sc. Lic. Jaime Condori A., a quien se le solicitó de manera formal el permiso correspondiente para llevar a cabo la investigación en cumplimiento de todos los requisitos administrativos necesarios. Este paso inicial resultó crucial para establecer la legitimidad del estudio y obtener el respaldo institucional. (Anexo 4)

En segundo lugar, se llevaron a cabo entrevistas con los decanos de cada facultad para coordinar el proceso de evaluación de docentes. Durante las conversaciones, se discutió la cantidad exacta de participantes requeridos por facultad, se ha guardado la confidencialidad de quienes voluntariamente participaron. El número de docentes evaluados se definió en función del total de la población y las proporciones previamente establecidas, lo que permitió garantizar que cada facultad estuviera debidamente representada en la muestra, respetando así la diversidad de la comunidad docente.

Además, se tomaron en cuenta las precauciones expresadas por los decanos para evitar interrumpir las actividades laborales durante los horarios establecidos. De esta manera,

la evaluación se llevó a cabo suficientemente y respetuosamente en el tiempo dispuesto por los(as) docentes voluntarios(as).

El método de aplicación varió según las características de cada facultad, adaptándose a sus particularidades y necesidades específicas. En la Facultad de Ciencias y Tecnología, por ejemplo, se optó por realizar las pruebas de manera individual. Este enfoque consideró las diversas carreras que componen la facultad, así como los laboratorios asociados. Es importante recalcar que el decano facilitó un instructivo informativo que proporcionó a los docentes detalles sobre la evaluación, los objetivos del estudio y la importancia de su participación. Además, se incluyeron horarios de clases en los que los docentes podrían estar disponibles para realizar las pruebas, lo que garantizó una mejor organización del proceso.

En las Facultades de Ciencias Económicas y Financieras, Ciencias Jurídicas y Políticas, Humanidades, Ciencias Agrícolas y Forestales; y Ciencias de la Enfermería, las pruebas se aplicaron de manera voluntaria e individual. La coordinación con los decanos de estas facultades fue fundamental en este contexto, porque, durante estas reuniones se explicó detalladamente el procedimiento a seguir, se resolvieron las dudas que pudieran tener los docentes y se enfatizó la importancia de su participación en la investigación.

En las Facultades de Odontología, Medicina, Ciencias Químicas, Farmacéuticas y Bioquímicas, se implementó un enfoque mixto para la aplicación de las pruebas, combinando tanto la evaluación grupal como la individual. Este método permitió adaptar el proceso de evaluación a las características específicas de cada facultad y a las dinámicas existentes entre los docentes. Los decanos de las facultades mencionadas mostraron una notable disposición para facilitar espacios adecuados donde los docentes pudieron llevar a cabo las evaluaciones sin dificultad. Se utilizaron los momentos propicios como reuniones docentes o intermedios entre las clases para realizar las pruebas, el resultado fue una mayor comodidad y participación por parte de los docentes, quienes estuvieron reunidos en sus respectivas salas. Además, se proporcionaron instructivos claros y concisos a los(as) docentes voluntarios(as), asegurando que comprendieran tanto el proceso de evaluación como los objetivos del estudio.

Este método ordenado y colaborativo en las evaluaciones de los(as) participantes voluntarios(as), que involucró a los decanos, contribuyó a una recolección de datos con

eficiencia y ética. Como resultado, se logró obtener información valiosa sobre el bienestar psicológico y el desempeño de competencias laborales en el plantel docente de la UAJMS. Esta información enriqueció el análisis y la interpretación de los resultados, permitiendo una comprensión más profunda del problema en cuestión.

## **4.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos**

### ***4.4.1 Métodos***

El método científico se define como un conjunto sistemático de postulados, reglas y procedimientos que guían la investigación y permiten la solución de problemas de manera objetiva y replicable (Bunge, 1979). Este método implica la utilización de técnicas e instrumentos necesarios para examinar y resolver problemas de investigación. En esta investigación, se ha optado por una combinación que incluye varios métodos: el teórico, empírico, analítico-sintético, hipotético-deductivo y estadístico. Cada uno de estos métodos fue seleccionado por su relevancia para abordar de manera efectiva la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño de competencias laborales del personal docente de la UAJMS.

Según Bernal (2010), el método teórico se centra en el análisis e interpretación de conceptos abstractos, teorías y principios, permitiendo una comprensión profunda de los problemas estudiados. Este método fue esencial para construir un marco conceptual sólido sobre el bienestar psicológico y las competencias laborales. A través de este enfoque, se revisaron y analizaron teorías relevantes, permitiendo contextualizar las variables de estudio y generar las hipótesis que orientaron la investigación. Esto ofreció una base teórica desde la cual se pudieron interpretar y explicar los resultados empíricos obtenidos posteriormente.

El método empírico, basado en la observación directa y la recolección de datos mediante experimentación y medición, es descrito por Hernández, Argüelles y Palacios (2021) como una herramienta fundamental para comprobar teorías y validar hipótesis. En esta investigación, se utilizó para recolectar información directamente de los docentes a través de cuestionarios y escalas. Estos instrumentos permitieron medir el bienestar psicológico de los docentes y evaluar su desempeño en competencias laborales clave, proporcionando datos cuantificables que luego fueron analizados en profundidad y brindaron una base objetiva sobre la cual fundamentar las conclusiones del estudio.

El método analítico-sintético implica descomponer un problema en sus componentes esenciales (análisis) para estudiarlos individualmente e integrarlos con el objetivo de obtener una visión más completa (síntesis) (Bernal, 2010). Este método es clave para entender las causas e interacciones entre los elementos del objeto de estudio. En este caso, se utilizó para examinar de manera independiente las variables de bienestar psicológico y competencias laborales, identificando patrones y relaciones internas. Posteriormente, ambas variables se reunieron en un análisis integrado que permitió comprender cómo interactúan entre sí, proporcionando una interpretación detallada y completa de los resultados.

Bernal (2010) indica que el método hipotético-deductivo parte de la formulación de hipótesis basadas en la teoría y luego deduce conclusiones que deben contrastarse con los datos empíricos. En el presente estudio, este método se utilizó para plantear hipótesis sobre la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los docentes. Dichas hipótesis, desarrolladas a partir de la revisión teórica, fueron luego confrontadas con los datos obtenidos a través de los instrumentos de medición, lo que permitió una validación empírica de las hipótesis.

El método estadístico es una herramienta fundamental en la investigación cuantitativa, ya que permite analizar datos numéricos para extraer conclusiones basadas en patrones y tendencias, teniendo una organización y presentación clara de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En esta investigación se utilizó el método estadístico para procesar los datos recolectados a través de los instrumentos, aplicando técnicas descriptivas. Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables “bienestar psicológico” y “competencias laborales”, lo que permitió cuantificar la fuerza y dirección de esta relación. Para una mejor comprensión de los valores obtenidos y su significado, a continuación se presenta un cuadro con las medidas de interpretación de la escala de Pearson, facilitando la lectura de los resultados y permitiendo identificar la magnitud y relevancia de las correlaciones encontradas en el estudio.

**Cuadro N°3**

**Escala de Correlación de Pearson**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernandez, Fernandez y Baptista (2006)

#### **4.4.2 Técnicas**

Se utilizaron diversas técnicas de recolección de datos que permitieron al investigador obtener información precisa sobre el fenómeno estudiado (Bernal, 2010). Para esta investigación, se aplicaron tres técnicas principales. La primera es la escala, una herramienta empleada en estudios estadísticos que buscan medir y cuantificar ciertas capacidades psicológicas en los individuos (Muñiz, 1996). Para esta investigación se utilizó la Escala De Bienestar De Ryff que se organiza en intervalos y evalúan áreas clave como la autoaceptación, las relaciones positivas con los demás, la autonomía, el dominio del entorno, el propósito en la vida y el crecimiento personal lo que permite calcular medidas estadísticas y proporciona una evaluación detallada del nivel de bienestar psicológico de los docentes.

Otra técnica utilizada fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para evaluar una o más variables específicas (Sampieri, 2006). Se aplicó el Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes, el cual contenía preguntas cerradas, dirigido a evaluar dimensiones como liderazgo, creatividad e innovación, comunicación, organización y planificación, compromiso y productividad. Este instrumento de elaboración propia fue revisado por la licenciada en Psicología Victoria López,

especialista en el área organizacional, quien cuenta con experiencia laboral y es docente. La información detallada sobre la validación del cuestionario se puede encontrar en el Anexo 5.

Finalmente, se empleó la entrevista semiestructurada, que se aplica cuando el investigador posee cierto conocimiento sobre el área de interés y desea profundizar más en la realidad del fenómeno (Sampieri, 2006). La entrevista se aplicó a los decanos de cada facultad con el objetivo de recopilar información sobre la realidad de las facultades y complementar la teoría con datos empíricos. Esta técnica resultó valiosa para profundizar en la comprensión de los contextos específicos en los que se desenvuelven los(as) docentes. Las entrevistas fueron breves y concisas. Su estructura constó de tres preguntas relacionadas con la teoría y los objetivos específicos. (Anexo 6)

#### **4.4.3 *Instrumentos***

En el desarrollo de esta investigación, se emplearon diversos instrumentos para operacionalizar y materializar los métodos seleccionados. Según Sampieri (2018), un instrumento adecuado es aquel que registra datos observables que reflejan fielmente las variables que se desean medir. Para esta investigación, se utilizaron dos instrumentos clave: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes, diseñados para medir el bienestar psicológico y las competencias laborales, respectivamente.

A continuación, se presentan las fichas técnicas de cada instrumento, con información detallada sobre su aplicación, validez, confiabilidad y otros aspectos esenciales para asegurar la calidad del proceso de recolección de datos.

### Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

<b>Ficha técnica</b>	
Nombre de la prueba	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
Autores	Carol Ryff
Objetivo	Medir el nivel de bienestar psicológico a través de seis dimensiones fundamentales: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.
Versión y Año	Van Dierendonck, 2004
Validación	Díaz; Pérez; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amilio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach por encima de 0.80, lo que indica una alta consistencia interna.
Adaptación	Pérez, 2017, Perú.
Procedencia	Estados Unidos
Aplicación	Adolescentes y adultos de ambos sexos, con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala.
Tipo de aplicación	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación	20 minutos aproximadamente
Total de ítems	39

#### Breve Historia de Creación y Baremación

La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) es un instrumento para medir el bienestar psicológico de manera multidimensional. Basándose en teorías del bienestar, identificó seis dimensiones clave: autoaceptación, relaciones positivas con los demás,

autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Cada una de estas dimensiones refleja un aspecto esencial del bienestar humano, y juntas forman una visión holística del bienestar psicológico.

A lo largo de los años, la escala ha sido adaptada y validada en diversos países y contextos culturales, incluyendo una validación en España por Díaz, et al. (2006) y en Perú por Pérez (2017). Estas adaptaciones han permitido ajustar el test a diferentes poblaciones, manteniendo su validez y confiabilidad. La escala ha sido baremada utilizando diversos grupos de estudio, permitiendo clasificar a los evaluados en rangos de bienestar, que van desde un nivel bajo hasta uno alto, según los puntajes obtenidos.

### **Administración del Instrumento**

El instrumento puede ser aplicado a nivel individual y colectivo. La evaluación dura aproximadamente de 20 a 30 minutos. La aplicación está dirigida a adolescentes y adultos de ambos sexos con un nivel cultural mínimo para comprender las instrucciones y enunciados de la escala. Presenta enunciados sobre el modo de comportamiento. No existe respuesta correcta o incorrecta.

La administración de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff requiere los siguientes materiales:

- Cuadernillo con los ítems del test
- Hoja de respuestas
- Lápiz o bolígrafo para que el evaluado seleccione sus respuestas
- Manual de corrección para obtener los puntajes finales de cada dimensión
- Tabla de baremos para clasificar los resultados

La escala de respuesta de los ítems es una escala tipo Likert de seis puntos, donde los participantes eligen entre las siguientes opciones para cada ítem:

1= “Totalmente desacuerdo”

2= “Poco de acuerdo”

3= “Moderadamente de acuerdo”

4= “Muy de acuerdo”

5= “Bastante de acuerdo”

6= “Totalmente de acuerdo”

## Calificación

Una vez concluida la prueba se confirma que todos los enunciados hayan sido llenados. Las respuestas se califican según las seis alternativas asignadas a todos los ítems, correspondientes a cada dimensión.

Para la corrección se debe invertir los ítems: 17, 23, 15, 26 y 21, siguiendo esta pauta: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1). Al obtener el puntaje respectivo por dimensión, se ubica cada uno de ellos en la categoría pertinente según el baremo: Adaptación peruana de Pérez (2017) Anexo 3.

La escala final de la variable, por otro lado, clasifica el bienestar psicológico general en diferentes niveles según el puntaje total obtenido en cada una de las seis dimensiones de la escala. Estos niveles pueden variar de acuerdo con el baremo utilizado, pero comúnmente se agrupan en las siguientes categorías:

- Muy Bajo: 0-39
- Rango Bajo: 40 a 69
- Rango Alto: 70 a 89
- Muy Alto: 90 a 99

## Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes

Ficha Técnica	
Nombre de la prueba	Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes
Autores	Sofia Alejandra Michaga Ortega
Objetivo	Evaluar las competencias que poseen los docentes universitarios en dimensiones como liderazgo, creatividad e innovación, comunicación, organización y planificación, compromiso y productividad.
Versión y año	Versión única con fines investigativos, año 2024
Validación	Revisado por la Lic. Victoria López, especialista en psicología organizacional.
Procedencia	Bolivia
Aplicación	Docentes Universitarios
Tipo de aplicación	Individual y colectivo
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos aproximadamente
Total de ítems	30

### Breve Historia de Creación y Validación

El Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes fue diseñado específicamente para la recolección de datos en el marco de la presente tesis de grado. Aunque de elaboración propia, su construcción se basó en el enfoque de evaluación de desempeño por competencias propuesto por Martha Alles (2007); así como en la

calificación de competencias desarrollada por Pereda y Barrocal (2001). Estos conceptos fueron clave para definir las dimensiones y criterios de evaluación de las competencias docentes.

Además, se tomaron en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS, 2017), que evalúa a los docentes en diferentes áreas de desempeño como el proceso de enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y la participación en la vida universitaria. Este reglamento también establece criterios como la calidad y trascendencia de los resultados, liderazgo, servicio a los estudiantes y ética profesional, los cuales se reflejaron en los ítems del cuestionario. También estuvo alineada con la misión y visión de la UAJMS. La visión de la universidad, orientó la selección de criterios que aseguran que los docentes contribuyan efectivamente al desarrollo y prestigio de la misma. La misión, guió la evaluación de las competencias relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje y la participación activa en la vida universitaria.

Si bien el instrumento fue creado exclusivamente para fines investigativos, fue revisado por la licenciada Victoria Cuéllar, especialista en psicología organizacional con experiencia docente y laboral. Cuéllar realizó varias revisiones del cuestionario, y tras reuniones de análisis y correcciones, se llegó a la versión final que se utilizó en la investigación. Debido a su carácter exploratorio no se realizaron pruebas formales de confiabilidad, pero la supervisión realizada su adecuación teórica y técnica acorde con los objetivos de la investigación. (Anexo 5)

### **Administración de Instrumentos**

El instrumento está estructurado en torno a seis dimensiones, cada con sus respectivos indicadores haciendo un total de 30 ítems. Se puede aplicar de manera individual o colectiva. Esta dirigida a docentes universitarios de ambos sexos, la duración de su llenado es de aproximadamente diez a quince min. Para aplicar el instrumento se pidió al participante que marque con una X en la columna correspondiente, según el nivel de dominio de la competencia que posee. Para la correcta aplicación del cuestionario se utilizaron los siguientes materiales:

- Cuestionarios impresos: 30 ítems distribuidos en una hoja con las opciones de respuesta tipo Likert, diseñados de manera clara para facilitar la comprensión y el marcado por parte de los docentes.
- Bolígrafos o lápices: Proporcionados a los participantes para marcar las respuestas en los cuestionarios.
- Hojas de instrucciones: Una breve descripción del propósito del cuestionario y las instrucciones de cómo responder a las preguntas. Esta se encontraba en la parte superior del cuestionario.

Cada uno de los 30 ítems del cuestionario se responde mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, que mide el grado de acuerdo del docente con cada afirmación sobre sus competencias. Las opciones establecidas son las siguientes:

5= Totalmente de acuerdo

4= De acuerdo

3= Indiferente

2=En desacuerdo

1= Totalmente en desacuerdo

## **Calificación**

Para la calificación se tomó en cuenta el número de ítems: 30 ítems en total, cada uno con un valor del uno al cinco. Una vez sumados los puntajes de los 30 ítems, el resultado global de la autoevaluación se clasificó en una la siguiente escala final:

- 150 a 121=Muy Alto
- 120 a 91=Alto
- 90 a 61= Bueno
- 60 a 31= Baja
- 30 a 0 =Muy baja

#### **4.5 Procedimiento**

**1. Selección del Tema:** Se eligió investigar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño de competencias laborales del plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (U.A.J.M.S.). Esta elección se fundamentó en la necesidad de abordar una problemática clave para la mejora del entorno laboral y la eficiencia institucional. La relevancia de esta temática radica en su impacto directo en la calidad de la enseñanza y el bienestar general de los docentes, repercutiendo así en la calidad educativa de la universidad.

**2. Revisión Bibliográfica:** Se realizó un análisis exhaustivo de estudios previos, teorías y literatura académica relacionadas con el bienestar psicológico y las competencias laborales. Esta revisión teórica estableció un marco conceptual que orientó el desarrollo de la investigación y fundamentó la importancia de examinar la relación entre estas variables en el contexto educativo.

**3. Selección de Instrumentos:** Para medir las variables centrales, se seleccionaron pruebas estandarizadas y escalas específicas. Se eligió la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff para evaluar el bienestar psicológico, mientras que el Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes fue diseñado específicamente para esta investigación. Esto aseguró que los instrumentos capturaran de manera precisa las dimensiones de interés.

**4. Selección de Población y Muestra:** La población objetivo estuvo conformada por los 716 docentes de la U.A.J.M.S., según datos proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos. Se seleccionó una muestra representativa, asegurando diversidad en cuanto a facultades, experiencia y género, con el fin de reflejar las diversas realidades del plantel docente. Este proceso garantizó la validez externa de los resultados y su aplicabilidad a la población general de la universidad.

**5. Cronograma y Metodología:** Se estableció un cronograma detallado que cubría cada fase de la investigación, desde la recolección de datos hasta el análisis y la redacción final. La metodología siguió un enfoque cuantitativo, con la aplicación de encuestas y entrevistas estructuradas. Se especificaron los tiempos de aplicación de los instrumentos, el análisis estadístico a través del coeficiente de correlación de Pearson y el uso de software estadístico adecuado (SPSS, EXCEL) para procesar los datos.

**6. Permiso de Instituciones:** Se gestionaron los permisos institucionales necesarios para llevar a cabo la investigación en la U.A.J.M.S. Esto incluyó la preparación y presentación de una solicitud formal ante la dirección correspondiente, explicando el propósito y la relevancia del estudio. Además, se aseguró el cumplimiento de todas las normativas éticas establecidas por la universidad, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Se informó a los docentes sobre sus derechos y se obtuvo su consentimiento informado antes de la aplicación de los instrumentos, asegurando la transparencia del proceso.

**7. Aplicación de Instrumentos y Recolección de Información:** Los instrumentos seleccionados se aplicaron a los docentes según la muestra establecida. La Escala de Bienestar de Ryff y el Cuestionario de Competencias Laborales se administraron de manera individual y colectiva en las distintas facultades. La recolección de información se llevó a cabo en un ambiente propicio, garantizando que los docentes comprendieran las instrucciones y se sintieran cómodos al momento de expresar sus respuestas. Además, se realizaron entrevistas a los decanos de cada facultad para complementar la información con datos cualitativos sobre el contexto docente. Este enfoque permitió obtener una visión más integral del bienestar psicológico y las competencias laborales del plantel docente.

**8. Procesamiento de la Información:** Los datos recolectados fueron procesados mediante técnicas estadísticas, utilizando principalmente el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño en competencias laborales. Se emplearon herramientas de análisis como el software SPSS, que permitieron una interpretación precisa de los resultados.

**9. Redacción del Informe Final:** Se redactó el informe final de la investigación, el cual incluyó los resultados obtenidos, las conclusiones derivadas del análisis de los datos y las recomendaciones pertinentes. Este informe se elaboró siguiendo las pautas académicas y estuvo orientado a contribuir tanto al conocimiento académico como a la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos en la universidad.

#### 4.6 Cronograma

Actividad	Gestión 2023					Gestión 2024								
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
Selección de tema	x													
Revisión bibliográfica	x	x												
Selección de instrumentos								x						
Selección de población y muestra								x						
Cronograma y metodología								x						
Permiso de instituciones								x						
Aplicación de instrumentos y recojo de información								x	x					
Procesamiento de la información										x	x			
Redacción de informe final												x	x	

**CAPÍTULO V**

**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E**

**INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## CAPÍTULO V

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta detalladamente la información obtenida durante el proceso de recolección de datos, con el propósito de investigar la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño de competencias laborales del cuerpo docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS), gestión 2024 en Tarija, Bolivia. Los datos recolectados muestran en qué medida el estado emocional y mental de los docentes influye en su desempeño laboral, abarcando las dimensiones evaluadas en los objetivos específicos de este estudio.

La variable bienestar psicológico fue medida mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, que examina seis dimensiones fundamentales para la salud emocional: Autoaceptación, Relaciones Positivas, Propósito de la Vida, Crecimiento Personal, Autonomía y Dominio del Entorno. Este instrumento, ampliamente reconocido en el ámbito académico, fue elegido por su enfoque multidimensional que ofrece una visión completa del estado emocional de los individuos. En cuanto al desempeño de competencias laborales, se diseñó un cuestionario específico para esta investigación, que evalúa las dimensiones de Liderazgo, Creatividad/Innovación, Comunicación, Organización/Planificación, Compromiso y Productividad, permitiendo un análisis integral del desempeño docente.

Para establecer la correlación entre ambas variables, se empleó el programa SPSS utilizando la fórmula de correlación de Pearson. Esta técnica estadística es apropiada para evaluar la relación entre variables continuas. Este análisis busca confirmar o rechazar la hipótesis de que un bajo nivel de bienestar psicológico está correlacionado con un bajo desempeño en competencias laborales.

Los resultados se presentan de manera clara y organizada, siguiendo los objetivos específicos planteados en el estudio. Los datos se estructuran en tablas y gráficos que muestran frecuencias y porcentajes de las tendencias y patrones en el bienestar psicológico, y el desempeño de competencias. Se destacan los valores más relevantes, facilitando la identificación de tendencias clave que posteriormente serán objeto de un análisis más profundo.

A continuación, los resultados serán interpretados comparándolos con estudios previos y las teorías abordadas en el marco teórico. Las teorías de Ryff(1995) sobre bienestar psicológico y los enfoques modernos sobre competencias laborales servirán de base para interpretar los hallazgos, brindando un marco conceptual robusto para entender las interacciones entre las variables evaluadas.

Finalmente, se evaluarán las hipótesis formuladas que plantean un nivel bajo en ambas variables y una correlación negativa entre ellas. La interpretación de los resultados permitirá emitir un juicio sobre la aceptación, rechazo o aceptación parcial de estas hipótesis, y ofrecer conclusiones que podrán contribuir al desarrollo de estrategias para mejorar el bienestar y desempeño docente en la UAJMS.

### **5.1 Primer Objetivo Específico**

Para el primer objetivo “Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los docentes en las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de la vida y crecimiento personal”, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Este instrumento fue diseñado para medir el bienestar a través de seis dimensiones fundamentales (Anexo 1). La escala fue desarrollada por Carol Ryff en 1995 y ha sido validada en diversos contextos culturales, incluyendo adaptaciones en Perú por Pérez (2017). En su aplicación, la escala presenta un total de 39 ítems y utiliza una escala tipo Likert de seis puntos que mide el grado de acuerdo de los(as) participantes con cada enunciado. Las opciones de respuesta van desde “Totalmente desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”.

La administración de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff puede llevarse a cabo tanto de manera individual como colectiva y toma aproximadamente 20 a 30 minutos. Está diseñado para adolescentes y adultos de ambos sexos, siempre y cuando cuenten con el nivel cultural mínimo necesario para comprender las instrucciones y enunciados de la escala. Los materiales requeridos para la aplicación incluyen un cuadernillo con los ítems del test, una hoja de respuestas, un lápiz o bolígrafo y un manual de corrección que permite obtener los puntajes finales de cada dimensión.

La corrección de las respuestas se llevó a cabo siguiendo un protocolo específico. Se debe invertir la puntuación de ciertos ítems, que son designados como tales, lo que permite ajustar el puntaje final según la interpretación de las respuestas. Al finalizar la prueba, se

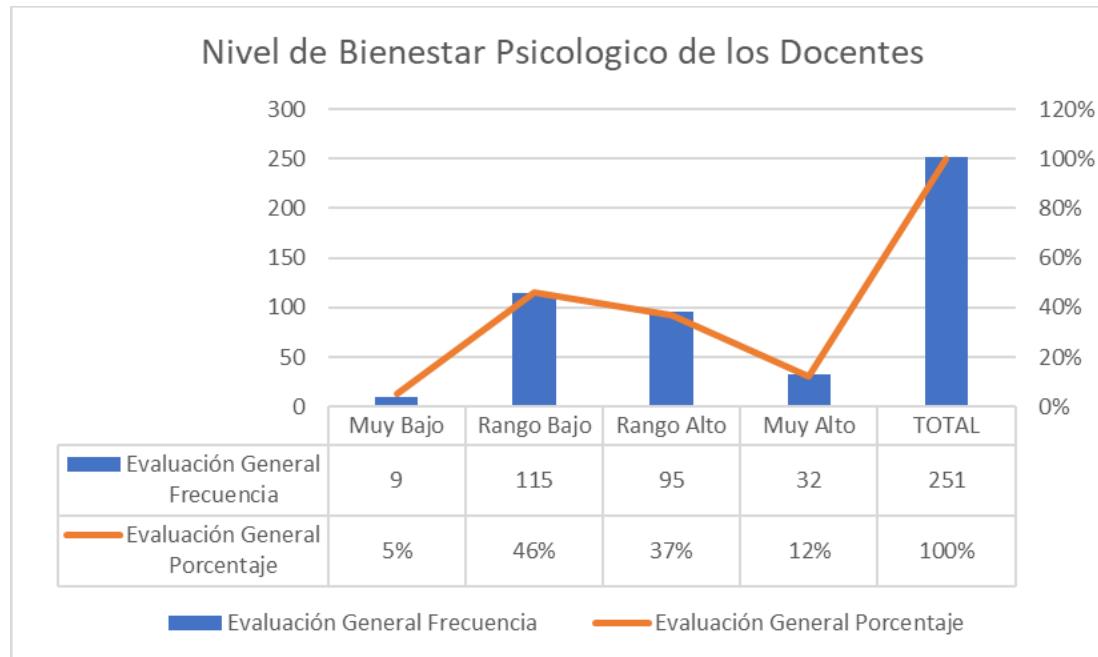
ubican los puntajes obtenidos en cada dimensión en una categoría pertinente según el baremo adaptado de Pérez (Anexo 3), lo que permite clasificar el bienestar psicológico general en diferentes niveles, que van desde “Muy Bajo” hasta “Muy Alto”.

El uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff no solo proporcionó un diagnóstico del estado emocional de los docentes, sino que también sirve como base para implementar programas de apoyo y capacitación, orientados a mejorar su bienestar y, en consecuencia, su desempeño en el aula. Esto es crucial, considerando que un adecuado bienestar psicológico influye en la salud individual de los educadores y en su desempeño profesional dentro del ambiente de trabajo.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff presentan, mediante frecuencias puntuales para cada dimensión evaluada, a continuación.

**Cuadro N°4**

**Nivel de Bienestar Psicológico de los Docentes**



**Fuente:** Elaboración Propia

El bienestar psicológico, según Ryff (1989), es un constructo multidimensional que abarca seis dimensiones clave: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del

entorno, propósito de la vida y crecimiento personal. Estas dimensiones son fundamentales para entender cómo los individuos pueden experimentar y mantener un estado de bienestar en sus vidas. Ryff argumenta que el bienestar psicológico no se limita a la mera ausencia de trastornos mentales, sino que implica el desarrollo de un sentido de propósito y la capacidad de establecer relaciones significativas, aspectos que son esenciales para un funcionamiento óptimo en diferentes contextos, incluyendo el ámbito laboral.

Los datos obtenidos en esta investigación indican que el 51% de la población docente presenta un rango de bienestar psicológico que va de muy bajo a bajo. Este hallazgo refleja una realidad preocupante de la cual Ryff menciona que un bajo nivel de bienestar psicológico puede manifestarse en una serie de problemas emocionales y conductuales que afectan a los individuos y su entorno laboral, personal. Ryff argumenta que "el bienestar psicológico implica un funcionamiento óptimo en la vida", lo que sugiere que los docentes que se encuentran en este rango pueden experimentar dificultades para enfrentar los desafíos diarios debido a un menor rendimiento en sus competencias laborales. La falta de autoaceptación, relaciones positivas y propósito en la vida, componentes fundamentales del bienestar psicológico, puede repercutir negativamente en la calidad de la enseñanza y en el clima institucional, afectando la motivación y el compromiso de los docentes (Díaz, et al., 2006).

Por otro lado, el 49% de la población docente se encuentra en un nivel de bienestar psicológico entre alto y muy alto. Este resultado es alentador, sugiere que una parte significativa del cuerpo docente es capaz de experimentar relaciones positivas, un sentido de propósito y un adecuado dominio del entorno, que Ryff explica son esenciales para el desarrollo personal y profesional. Este grupo de docentes probablemente tiene mayores recursos emocionales y sociales, lo que se traduce en un desempeño laboral más efectivo y satisfactorio. Según la autora las personas que poseen un alto nivel de bienestar psicológico tienden a ser más resilientes y están mejor equipadas para enfrentar las adversidades, lo que puede resultar en un ambiente educativo más positivo y estimulante.

La coexistencia de estos dos grupos en la población docente pone de relieve la necesidad de implementar estrategias que promuevan el bienestar psicológico en el entorno educativo. La formación de programas de apoyo psicológico y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales podrían ser pasos importantes para elevar el nivel de bienestar de

aquellos docentes que actualmente se encuentran en un rango bajo. Esto no solo beneficiaría a los docentes, sino que también mejoraría la calidad de la educación que reciben los estudiantes, favoreciendo así un ciclo positivo de bienestar en la comunidad educativa.

La diferencia del 2% entre los docentes que se encuentran en rangos de bienestar psicológico bajo o muy bajo y aquellos que se ubican en rangos altos o muy altos sugiere una situación de labilidad en el bienestar emocional del cuerpo docente. Esta proximidad en los porcentajes indica que, una parte significativa de los docentes se encuentra en una posición vulnerable. El bienestar psicológico no es simplemente la ausencia de problemas psicológicos; implica un estado positivo que permite a los individuos vivir de manera satisfactoria y efectiva (Ryff, 1989). Este estrecho margen entre los dos grupos sugiere que, si no se abordan adecuadamente los factores que afectan el bienestar, el grupo que actualmente se encuentra en el rango de alto bienestar podría enfrentarse a un deterioro en su salud psicológica en el futuro. Por lo tanto, la proximidad en los porcentajes puede interpretarse como una llamada de atención sobre la fragilidad del bienestar psicológico entre los docentes, subrayando la importancia de implementar estrategias que fomenten un entorno de trabajo positivo y saludable.

Adicionalmente, esta situación puede reflejar la existencia de factores estresantes o desmotivantes en el contexto laboral docente que afectan tanto a quienes tienen un bienestar bajo como a aquellos que, aunque se encuentran en un rango más favorable, podrían estar en riesgo de deteriorarse. Esto coincide con las afirmaciones de Deci y Ryan (2000), quienes sostienen que el bienestar psicológico y la motivación intrínseca son esenciales para un desempeño óptimo en el ámbito laboral. La estrecha diferencia porcentual resalta la necesidad de prestar atención a las condiciones laborales y el clima institucional, así como a las relaciones interpersonales en el entorno educativo, para prevenir una caída en el bienestar psicológico del grupo que actualmente se encuentra en una posición más favorable.

A partir de estos hallazgos, resulta crucial realizar un análisis más detallado por dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. En el siguiente cuadro, se presentarán los resultados específicos del bienestar psicológico, lo que proporcionará una comprensión más detallada de las áreas que requieren atención y mejora. Este enfoque permitirá identificar no solo las fortalezas del cuerpo docente, sino también las áreas críticas

que deben ser abordadas para mejorar su bienestar general y, por ende, su desempeño profesional.

**Cuadro N°5**

**Nivel de Bienestar Psicológico por Dimensiones**

<b>Nivel de Desarrollo</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
Dominio Del Entorno	9%	62%	24%	5%
Relaciones positivas	5%	59%	32%	4%
Autoaceptación	15%	45%	29%	11%
Crecimiento Personal	17%	38%	39%	6%
Autonomía	8%	62%	24%	6%
Propósito en la vida	4%	59%	32%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

La dimensión de "Dominio del Entorno" en la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff se refiere a la capacidad de una persona para gestionar efectivamente su entorno y hacer frente a las exigencias y desafíos que presenta. Esta dimensión está centrada en el control y la influencia que una persona tiene sobre su vida, así como en la habilidad para crear y mantener un entorno que apoye su bienestar y desarrollo personal. Según Ryff (1989), el dominio del entorno implica "la capacidad para seleccionar o crear ambientes que satisfacen las necesidades y deseos, así como la habilidad para tomar decisiones y actuar en función de estos". La relación con el bienestar psicológico se establece en que aquellos que sienten que tienen control sobre su entorno tienden a experimentar un mayor bienestar emocional y psicológico. Senge (2005) subraya que el dominio personal es la capacidad de clarificar y concentrar energías, es esencial para enfrentar los desafíos y ver la realidad de manera objetiva, algo que los docentes en este contexto parecen estar necesitando.

Los datos obtenidos revelan que 71% de los docentes se encuentra en los rangos de "Muy Bajo" (9%) y "Bajo" (62%) en la dimensión de dominio del entorno. Este resultado sugiere que la mayoría de docentes considera que tiene poca capacidad para manejar las

exigencias de su entorno laboral, lo que podría limitar su bienestar general. Esta percepción está en línea con lo que se menciona en el marco teórico: La falta de control sobre el entorno puede llevar a la frustración y al estrés (Keyes, 2002). La sensación de impotencia ante las exigencias laborales puede afectar no solo el bienestar emocional de los docentes, sino también su desempeño en el aula, generando un ciclo negativo que impacta en su calidad de vida y en su capacidad de enseñanza.

Por otro lado, solo el 29% de los docentes se sitúa en los niveles "Alto" (24%) y "Muy Alto" (5%) en esta dimensión, lo que resalta la necesidad de fortalecer las competencias que les permitan tener un mayor control sobre su entorno. Este hallazgo se relaciona con la teoría consultada que el desarrollo de habilidades para gestionar el entorno es crucial para el bienestar (Deci & Ryan, 2000). Al fortalecer estas habilidades, se puede contribuir a que los docentes no solo se sientan más competentes y satisfechos en su trabajo, sino que también se fomente un ambiente laboral más positivo. Por lo tanto, mejorar el dominio del entorno podría requerir cambios organizacionales que permitan a los docentes sentirse más capacitados para influir en su contexto laboral.

La dimensión de "Relaciones Positivas" en el modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff se refiere a la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales satisfactorias, basadas en el afecto, la confianza y el apoyo mutuo. Esta dimensión destaca la importancia de las conexiones interpersonales saludables para el bienestar emocional, subrayando que son un pilar fundamental para una vida plena y equilibrada. En el contexto educativo, los docentes que cuentan con relaciones saludables y de apoyo con colegas, estudiantes y miembros de la comunidad educativa tienden a experimentar un mayor sentido de satisfacción en su labor diaria. Según Goleman (1995), las relaciones exitosas dependen de la habilidad para reconocer y gestionar las propias emociones, así como para responder adecuadamente a las emociones de los demás, lo que es crucial en el ambiente educativo.

Los resultados en esta dimensión muestran que un 64% de los docentes se encuentra en los niveles de "Muy Bajo" (5%) o "Bajo" (59%), lo que indica que tienen dificultades significativas para formar o mantener relaciones positivas. Esto podría tener un impacto negativo en su bienestar psicológico, ya que las relaciones sociales son un componente clave de la salud mental según Ryff. Como enfatiza Soria (2004), el deterioro de las relaciones

humanas puede contribuir al aislamiento y afectar el desarrollo individual e intelectual, un hecho que resuena en un entorno laboral donde la colaboración y el apoyo mutuo son esenciales. La escasez de relaciones positivas podría limitar no solo el bienestar personal, sino también la calidad del ambiente de trabajo.

Por otro lado, el 36% de los docentes que se encuentran en niveles "Alto" (32%) o "Muy Alto" (4%) en esta dimensión refleja que, aunque es una minoría, existe un grupo significativo que logra establecer relaciones satisfactorias. La importancia de estas conexiones es destacada por Carl Rogers (1961), quien plantea que las relaciones genuinas, basadas en la autenticidad, la empatía y la aceptación incondicional, son esenciales para el crecimiento psicológico. Asimismo, Abraham Maslow (1943) y Martin Seligman (2011) resaltan que las relaciones positivas son fundamentales para satisfacer las necesidades de afiliación y contribuyen a la felicidad y el bienestar en la vida diaria.

Los resultados revelan que una gran parte de los docentes (64%) enfrenta dificultades significativas para formar y mantener conexiones interpersonales satisfactorias. En el ámbito personal, esta falta de relaciones saludables puede contribuir al aislamiento social, afectando la autoestima y generando sentimientos de soledad. La incapacidad para establecer vínculos afectivos sólidos puede, a su vez, influir negativamente en la salud mental de los docentes, incrementando el estrés y la ansiedad, lo que repercute en su bienestar general.

Desde el punto de vista laboral, la escasez de relaciones positivas quizá obstaculice la colaboración y la cohesión dentro del equipo educativo. La falta de apoyo emocional y social en el entorno laboral podría limitar la efectividad en la enseñanza y el aprendizaje, ya que las interacciones con colegas y estudiantes son fundamentales para crear un ambiente educativo enriquecedor. En este contexto, los docentes que no cuentan con relaciones de apoyo podrían tener un desempeño menos óptimo, lo que no solo afecta su satisfacción laboral, sino también el clima escolar general y el aprendizaje de los estudiantes. En resumen, fortalecer las relaciones interpersonales es crucial tanto para el bienestar personal de los docentes como para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo.

La dimensión de autoaceptación es fundamental para el bienestar psicológico, ya que se refiere a la capacidad de las personas para reconocer y aceptar tanto sus cualidades positivas como sus limitaciones. Según Rogers (1961), el crecimiento personal y la salud

mental están intrínsecamente relacionados con la aceptación de uno mismo y la autenticidad en las relaciones interpersonales. Maslow (1943) en su jerarquía de necesidades, también subraya la importancia de la autoaceptación como un precursor esencial para alcanzar niveles más altos de autorrealización y desarrollo personal. En este contexto, la autoaceptación no solo implica una evaluación positiva de uno mismo, sino también una comprensión y aceptación de las propias emociones y experiencias.

Los resultados obtenidos en la dimensión de autoaceptación indican que el 60% de los docentes presenta un nivel bajo de autoaceptación: 15% en el rango de "muy bajo" y 45% en el de "bajo". Esto podría reflejar inseguridades personales y una percepción negativa de sí mismos, lo que es crítico para el bienestar, según Ryff. La falta de autoaceptación puede llevar a una menor autoestima y a una percepción distorsionada de las propias capacidades, lo que podría repercutir negativamente en su desempeño profesional y su satisfacción personal. Por el contrario, solo el 40% de los docentes muestra un nivel positivo de autoaceptación, este es un aspecto que necesita atención y mejora.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados se alinean con la idea de Rogers sobre la autenticidad y la aceptación incondicional de uno mismo como bases para el bienestar psicológico. La baja autoaceptación puede contribuir a una mayor vulnerabilidad emocional y a una disminución de la resiliencia frente a desafíos laborales. En el ámbito educativo, donde el desempeño docente está estrechamente ligado al bienestar personal, este déficit en autoaceptación puede tener un impacto en la relación con los estudiantes y en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias que promuevan la autoaceptación entre los docentes, fortaleciendo su autoestima y su capacidad para enfrentar las exigencias del entorno educativo.

La dimensión de crecimiento personal a decir de Ryff, se refiere a la capacidad de una persona para desarrollar su potencial y seguir creciendo como individuo a lo largo de la vida. También sostiene que el crecimiento personal implica un compromiso con el autoaprendizaje y la autoexploración, lo que permite a las personas reconocer sus habilidades y limitaciones, y trabajar activamente para superarlas. Este concepto se relaciona con la idea de autorrealización de Maslow (1943), quien enfatiza que el crecimiento personal es esencial para satisfacer las necesidades más elevadas en su jerarquía, que incluye la autorrealización

y el desarrollo pleno de las capacidades individuales. Por su parte, Seligman (2011) en su modelo PERMA también destaca el crecimiento personal como un componente esencial del bienestar, enfatizando que el aprendizaje y la mejora continua son fundamentales para la felicidad y la satisfacción.

Los resultados obtenidos en la dimensión de crecimiento personal indican que un 55% de los docentes se encuentra en los rangos de "muy bajo" (17%) y "bajo" (38%), lo que sugiere que muchos no están desarrollando su potencial al máximo. Esto podría reflejar una falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como una ausencia de motivación para buscar el crecimiento personal. En contraste, el 45% de los docentes reporta niveles "alto" (39%) y "muy alto" (6%); aunque una parte significativa del cuerpo docente se siente en crecimiento, la cantidad de quienes se encuentran en el nivel "muy alto" es notablemente baja. Este hallazgo sugiere que algunos docentes están comprometidos con su desarrollo, pero muchos más necesitan apoyo y recursos para fomentar su crecimiento personal.

Desde una perspectiva teórica, la falta de crecimiento personal puede tener consecuencias negativas tanto en la vida personal como en la laboral de los docentes. Un déficit en el desarrollo personal puede llevar a una sensación de estancamiento, frustración e insatisfacción, lo que afectaría su bienestar general y su desempeño en el aula. Según Goleman (1995), la incapacidad para crecer y aprender no solo impacta la autoestima, sino que también limita la capacidad para manejar las emociones y las relaciones interpersonales, que son esenciales en el entorno educativo. Por lo tanto, es imprescindible que las instituciones educativas implementen programas que promuevan el crecimiento personal, proporcionando a los docentes las herramientas y el apoyo necesarios para desarrollar su potencial y mejorar su calidad de vida, tanto dentro como fuera del aula.

La dimensión de autonomía, según Ryff (1989), se refiere a la capacidad de un individuo para tomar decisiones de manera independiente, actuar de acuerdo con sus valores y ser un agente activo en su vida. La autonomía implica no solo la capacidad de tomar decisiones, sino también la confianza en las propias habilidades y la disposición a asumir responsabilidades por las propias elecciones. La autora enfatiza que la autonomía es fundamental para el bienestar psicológico, ya que permite a las personas vivir de manera

auténtica y alineada con sus principios. Además, la autonomía está estrechamente relacionada con la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), que argumenta que la necesidad de autonomía es un componente esencial del bienestar psicológico y el desarrollo personal. Según esta teoría, cuando las personas sienten que tienen control sobre sus acciones y decisiones, experimentan un mayor bienestar y satisfacción en sus vidas.

Los resultados obtenidos en la dimensión de autonomía indican que un 70% de los docentes se encuentra en los rangos de "muy bajo" (8%) y "bajo" (62%), lo que sugiere que se sienten limitados para tomar decisiones independientes y actuar según sus valores. Este hallazgo refleja una falta de empoderamiento y control sobre su entorno, lo que puede tener implicaciones negativas en su bienestar psicológico. En contraste, solo el 30% de los docentes reporta niveles "alto" (24%) y "muy alto" (6%) de autonomía, por tan, to una mayoría significativa de educadores podría beneficiarse de un entorno que fomente la independencia y la autoeficacia. Como señala Goleman (1995), la capacidad de gestionar nuestras propias emociones y decisiones es crucial para el bienestar general, y una falta de autonomía puede llevar a sentimientos de frustración y desmotivación.

Desde una perspectiva práctica, la baja autonomía entre los docentes puede tener consecuencias perjudiciales tanto en su vida personal como laboral. La incapacidad para tomar decisiones de manera independiente puede generar insatisfacción y estrés, afectando su autoestima y su rendimiento en el aula. Según Rogers (1961), la falta de autenticidad en las decisiones puede llevar a un deterioro en la salud mental y emocional, limitando el crecimiento personal y profesional. En el ámbito laboral, es posible que la falta de autonomía restrinja la innovación y la creatividad en la enseñanza, los docentes pueden sentirse atrapados en un sistema que no les permite explorar nuevas metodologías o enfoques. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones educativas creen un entorno que promueva la autonomía, permitiendo a los docentes tomar decisiones que reflejen sus valores y principios, lo que, a su vez, puede mejorar tanto su bienestar personal como su eficacia profesional.

Finalmente, la dimensión de propósito en la vida según Ryff, se refiere a la capacidad de una persona para tener objetivos y un sentido de dirección que le brinden significado y valor a su existencia. Sostiene que el propósito en la vida es esencial para el bienestar psicológico, ya que proporciona a las personas una razón para levantarse cada día y un

sentido de realización personal. Este concepto también se relaciona con la obra de Viktor Frankl (1946) quien en su libro "El hombre en busca de sentido" enfatiza que el sentido y el propósito son fundamentales para la supervivencia y el bienestar humano. El escritor argumenta que encontrar un propósito puede ayudar a las personas a sobrellevar incluso las circunstancias más difíciles, lo que resalta la importancia de tener metas y significados en la vida.

Los resultados obtenidos en esta dimensión son que: 63% de los docentes se encuentra en los rangos de "muy bajo" (4%) y "bajo" (59%), lo que indica que enfrentan dificultades significativas para encontrar o mantener un propósito claro en sus vidas. Esta falta de dirección no solo impacta su bienestar psicológico, sino que también puede afectar su desempeño profesional. En contraste, solo un 37% reporta niveles "alto" (32%) y "muy alto" (5%) de propósito en la vida, lo que sugiere que la mayoría de los docentes podría estar experimentando una falta de motivación y claridad en su trayectoria personal y profesional. Según Maslow (1943), la satisfacción de las necesidades de autorrealización, que incluye el propósito y el sentido de la vida, es crucial para avanzar en la jerarquía de necesidades y lograr un bienestar integral.

La dificultad para encontrar un propósito claro puede tener graves consecuencias en la vida personal y laboral de los docentes. En el ámbito personal, la falta de un propósito puede llevar a sentimientos de vacío, insatisfacción y desesperanza, afectando su autoestima y su calidad de vida. Goleman (1995) sugiere que la falta de dirección puede disminuir la capacidad de los individuos para gestionar sus emociones de manera efectiva, lo que puede conducir a un mayor estrés y ansiedad. En el ámbito laboral, esta falta de propósito resultaría en una disminución del compromiso y la motivación para desempeñar su labor educativa, lo que puede repercutir en la calidad de la enseñanza y en el ambiente educativo en general. Por lo tanto, es esencial que las instituciones educativas ofrezcan apoyo y oportunidades para que los docentes exploren y desarrollen un sentido de propósito en sus vidas, lo que no solo beneficiará su bienestar personal, sino que también impactará positivamente en su desempeño profesional.

El análisis final de los resultados sobre el bienestar psicológico de los docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (UAJMS), basados en el modelo de Carol Ryff,

revela un panorama complejo que requiere atención tanto a nivel institucional como personal. La comparación entre las dimensiones de "Dominio del entorno" y "Crecimiento personal" muestra un contraste significativo en los niveles de bienestar de los docentes en estas áreas, lo que proporciona una visión clara sobre los puntos débiles y fortalezas dentro del cuerpo docente.

En primer lugar, la dimensión de "Dominio del entorno" es la peor evaluada, con un 71% de los docentes reportando niveles "Muy Bajo" o "Bajo". Según Ryff esta dimensión refleja la capacidad de los individuos para manejar de manera efectiva las demandas del entorno y utilizar los recursos a su favor. La incapacidad de adaptarse o de influir en su entorno puede generar una sensación de falta de control, lo que afecta profundamente el bienestar general de los docentes. Este resultado sugiere que muchos de los docentes en la UAJMS se sienten limitados para manejar las exigencias de su entorno académico y laboral, lo que puede estar relacionado con factores externos como la sobrecarga de trabajo, falta de apoyo institucional o la presión inherente a su rol educativo. Goleman (1995), en su teoría de la inteligencia emocional, enfatiza que una baja capacidad de autogestión emocional puede afectar la manera en que los individuos enfrentan las dificultades del entorno. En el caso de los docentes, la falta de autonomía para tomar decisiones y la percepción de no poder manejar su entorno de manera adecuada puede derivar en niveles elevados de estrés, frustración y agotamiento emocional con impacto negativo tanto en su bienestar psicológico como en su desempeño profesional.

En contraste, la dimensión de "Crecimiento personal" presenta los mejores resultados: el 45% de los docentes se ubica en niveles "Alto" o "Muy Alto". Esta dimensión según Ryff (1989) refleja el sentido de desarrollo continuo, la apertura a nuevas experiencias y el esfuerzo por alcanzar el máximo potencial. El hecho de que casi la mitad de los docentes se sientan en crecimiento personal es un signo positivo, ya que indica que, a pesar de las dificultades en otras áreas, un porcentaje significativo está comprometido con su desarrollo personal y profesional. Este resultado está en consonancia con la teoría de Maslow (1943), quien coloca el crecimiento personal y la autorrealización en la cima de su jerarquía de necesidades, indicando que una vez que se cubren las necesidades más básicas, los individuos se enfocan en su desarrollo y realización personal. El crecimiento personal también puede

verse como un factor protector frente al estrés y las demandas laborales, ya que aquellos docentes que se sienten en constante desarrollo son más resilientes y están mejor equipados para enfrentar los desafíos de su entorno.

El hecho de que el "Dominio del entorno" sea la dimensión más problemática y el "Crecimiento personal" la más fuerte ofrece una visión clara de las áreas que requieren intervención. Es necesario que la implementación de estrategias para mejorar el apoyo institucional y proporcionar un entorno más favorable para sus docentes, uno que fomente la autonomía y les permita manejar de manera más efectiva las demandas de su entorno laboral.

En conclusión, el análisis muestra que los docentes enfrentan grandes retos en cuanto a la capacidad de gestionar su entorno laboral, lo que afecta negativamente su bienestar psicológico. Sin embargo, la fortaleza en la dimensión de "Crecimiento personal" sugiere que muchos de ellos aún buscan activamente mejorar y desarrollarse. Estas fortalezas deben ser aprovechadas para crear programas de formación continua y apoyo institucional que ayuden a los docentes a mejorar su dominio del entorno, al tiempo que se sigue fomentando su crecimiento personal. De este modo, no solo se promoverá un bienestar más equilibrado, sino también un mejor desempeño en sus roles laborales.

## **5.2 Segundo Objetivo Específico**

Para el segundo objetivo específico, “Reconocer el nivel de las competencias laborales docentes en las dimensiones de liderazgo, creatividad/innovación, comunicación, organización/planificación, compromiso y productividad” se utilizó un Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laboral Docentes, de elaboración propia, que tiene como objetivo medir el nivel de las competencias que poseen los docentes universitarios en dimensiones específicas. Esta herramienta fue creada para fines investigativos el año 2024 y ha sido validada por la Lic. Victoria López, especialista en psicología organizacional. Se trata de un instrumento estructurado que incluye 30 ítems distribuidos en seis dimensiones, cada una de las cuales se evaluó utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos.

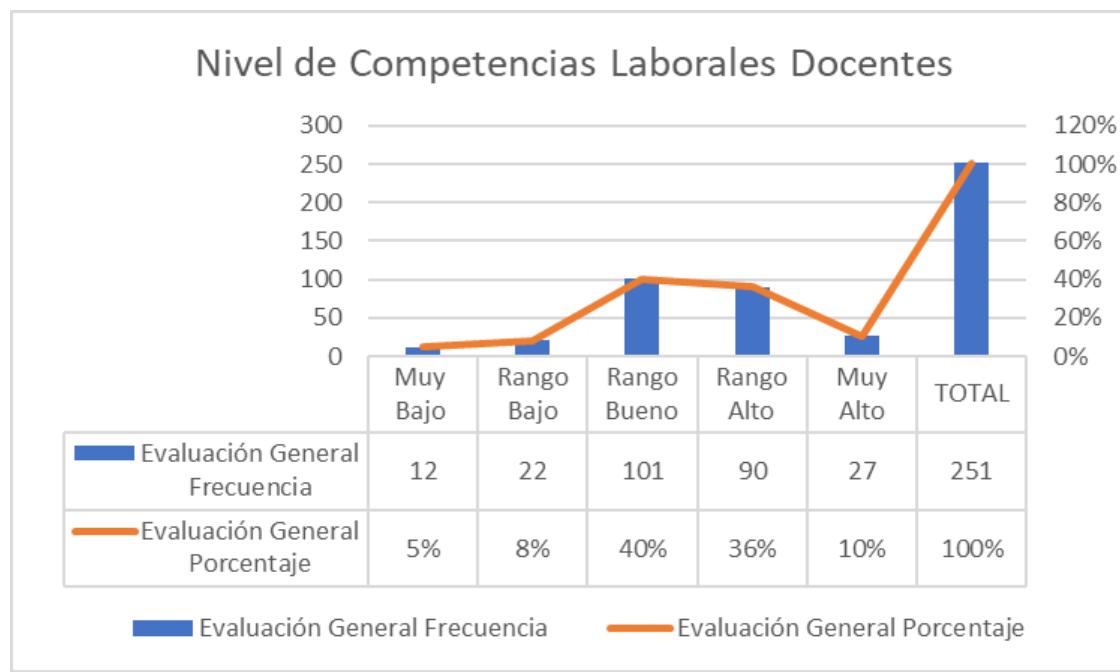
La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera individual y colectiva, con un tiempo estimado de diez a quince minutos. Los participantes debían marcar su nivel de acuerdo con afirmaciones relacionadas con sus competencias, lo que permitió obtener un perfil detallado del estado de las habilidades laborales docentes. La calificación se realizó

sumando los puntajes obtenidos en cada ítem, lo que llevó a una categorización que va desde "Muy Bajo" hasta "Muy Alto". La estructura esta basada en el modelo de competencias laborales para docentes.

Según el enfoque de evaluación de desempeño por competencias propuesto por Alles (2007) y las teorías de Pereda y Barrocal (2001), este cuestionario facilita la autoevaluación de los docentes. La información recopilada es esencial para diseñar programas de formación que aborden las necesidades específicas del personal docente, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes, aplicado a la muestra de docentes universitarios. Esta sección muestra las puntuaciones en las dimensiones evaluadas: liderazgo, creatividad/innovación, comunicación, organización/planificación, compromiso y productividad. Los datos se organizan las categorías: Muy Alto, Alto, Bueno, Bajo, Muy Bajo, lo que permite identificar áreas de fortaleza y aquellas que requieren atención para mejorar el desempeño profesional del cuerpo docente.

**Cuadro N°6**  
**Nivel de Competencias Laborales Docentes**



Fuente: Elaboración Propia

Las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe poseer para desempeñar de manera efectiva una función específica en el ámbito laboral. Según Alles (2007), las competencias se definen como la capacidad de actuar eficazmente en un entorno laboral y se centran en la integración de diversas habilidades que permiten a un individuo enfrentar desafíos y resolver problemas de manera eficiente. En el contexto educativo, las competencias laborales docentes se refieren a las capacidades específicas que los docentes necesitan para llevar a cabo su labor de enseñanza de manera efectiva.

Los datos obtenidos en esta investigación indican que el 76% de los docentes se sitúa en un rango de desempeño que se puede considerar como bueno- alto (40% en Rango Bueno y 36% en Rango Alto). Este resultado es alentador, ya que sugiere que la mayoría de los docentes poseen un nivel aceptable de competencias laborales, lo que puede reflejar un compromiso con su desarrollo profesional y con la calidad educativa que ofrecen. Según Alles (2007), las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los docentes desempeñar su trabajo de manera efectiva. Por tanto, un alto porcentaje de docentes ubicados en estos rangos es indicativo de una capacidad para adaptarse a las demandas del entorno educativo y contribuir a un proceso de enseñanza-aprendizaje más efectivo.

Además, un 10% de los docentes alcanzó un nivel de competencia muy alto, lo cual es positivo. Sin embargo, el dato sugiere que solo una minoría de los docentes sobresale significativamente en su desempeño, lo que podría plantear un reto en la creación de un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los docentes más experimentados guíen y apoyen a sus colegas en su desarrollo profesional. Como indican Pereda y Barrocal (2001), la formación continua y el aprendizaje entre pares son fundamentales para mejorar las competencias docentes y, por ende, la calidad educativa en general.

Por otro lado, el 13% de los docentes se encuentran en niveles bajos de competencia (5% en Muy Bajo y 8% en Rango Bajo). Este grupo representa a los docentes que podrían requerir más apoyo o formación para mejorar su desempeño. La falta de competencias adecuadas no solo afecta su desarrollo profesional, sino que también puede repercutir negativamente en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, ya que un docente poco

competente puede tener dificultades para implementar estrategias de enseñanza efectivas y generar un ambiente de aula positivo.

La notable diferencia entre el 76% de docentes se ubican en rangos de competencia buena y alta y el 13% en rangos bajos o muy bajos esto sugiere un fuerte desempeño general entre el cuerpo docente, lo cual podría interpretarse como un indicativo de un entorno educativo positivo y propicio para el desarrollo profesional. Esta disparidad puede reflejar la efectividad de las políticas de formación y desarrollo profesional implementadas en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, que promueven el crecimiento y la mejora continua en las competencias laborales docentes. Sin embargo, la existencia de un 13% en niveles bajos resalta la necesidad de identificar las causas subyacentes de esta diferencia, ya que pueden estar relacionadas con factores como la falta de recursos, apoyo insuficiente o la ausencia de una cultura de mejora continua en ciertas áreas. Según la teoría de la motivación de Maslow (1943), la satisfacción de las necesidades básicas y la creación de un entorno de aprendizaje favorable son fundamentales para el desarrollo de competencias, lo que indica que, si bien la mayoría de los docentes se siente competente, es crucial abordar las necesidades del pequeño grupo que se encuentra rezagado para asegurar un desempeño docente más uniforme y efectivo en el futuro.

A continuación, se presentar el análisis y los resultados obtenidos en la evaluación de las competencias laborales docentes, organizados por dimensiones. Esta estructura permitirá identificar las áreas de fortaleza y aquellas que requieren atención y mejora, proporcionando una visión integral del desempeño docente en cada aspecto clave, como liderazgo, creatividad, comunicación, organización, compromiso y productividad. Los datos recopilados a través del Cuestionario de Autoevaluación de Competencias Laborales Docentes ofrecen una base sólida para entender cómo se manifiestan estas competencias en el contexto educativo y servirán como punto de partida para la discusión sobre las implicaciones, y posibles intervenciones en la formación continua.

**Cuadro N°7**

**Nivel de Competencias Laborales Docentes por Dimensiones**

<b>Nivel de Desarrollo</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Bueno</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
Liderazgo	6%	18%	50%	24%	2%
Creatividad/Innovación	6%	17%	54%	21%	2%
Comunicación	3%	18%	46%	29%	4%
Organización / Planificación	5%	16%	57%	19%	3%
Compromiso	4%	29%	43%	19%	5%
Productividad	3%	45%	23%	24%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

La dimensión de liderazgo en las competencias laborales docentes se refiere a la capacidad de un docente para influir en sus estudiantes, guiarlos hacia el aprendizaje y fomentar un ambiente educativo positivo. Según Alles (2005), el liderazgo no solo abarca habilidades técnicas y metodológicas, sino también atributos interpersonales y emocionales esenciales para facilitar el aprendizaje. Esto implica que un docente efectivo no solo establece objetivos claros, sino que también promueve la independencia y la autoeficacia en sus estudiantes. Los resultados de la evaluación muestran que un 74% de los docentes se sitúan en los rangos de Bueno y Alto, lo que indica una buena capacidad para liderar y motivar a los estudiantes, así como para dirigir proyectos académicos. Sin embargo, el 26% se encuentra en los rangos Muy Bajo y Bajo que sugiere una parte significativa de los docentes podría necesitar mejorar en habilidades de liderazgo.

Los resultados favorables en la dimensión de liderazgo muestran que la mayoría de los docentes poseen las competencias necesarias para inspirar y guiar a sus estudiantes, lo que es esencial para un aprendizaje significativo. Por otro lado, el hecho de que el 26% de los docentes presenten niveles bajos de liderazgo es preocupante, ya que puede llevar a un ambiente de aula menos motivador y a una disminución en el compromiso estudiantil. Desde una perspectiva psicológica como sugieren Hersey y Blanchard (1988), la falta de adaptación

del estilo de liderazgo a las necesidades del grupo puede resultar en una experiencia de aprendizaje insatisfactoria, afectando tanto a la vida personal como profesional de los docentes, quienes podrían sentirse frustrados al no poder conectar efectivamente con sus estudiantes.

Esta realidad puede afectar la vida laboral de los docentes, ya que un liderazgo ineficaz puede generar un ambiente de trabajo negativo, lo que repercute en su bienestar psicológico. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) sugiere que los docentes que no logran crear un ambiente motivador pueden experimentar un sentimiento de incompetencia y falta de autonomía. Esto puede llevar a un aumento del estrés y la insatisfacción laboral, afectando no solo su rendimiento, sino también su salud mental y personal.

En conclusión, la diferencia entre el 74% de docentes en los rangos Bueno y Alto, y el 26% en los rangos Bajo y Muy Bajo refleja una disparidad significativa en las competencias de liderazgo dentro del plantel docente. Esta situación puede ser interpretada a través de las teorías de competencias laborales, que destacan la importancia de una formación continua y el desarrollo profesional en áreas clave.

La dimensión de creatividad e innovación es crucial en la práctica docente, ya que permite a los educadores adaptarse a las cambiantes demandas del entorno educativo y ofrecer experiencias de aprendizaje significativas. Según Alles (2005), la creatividad se define como la capacidad de generar ideas originales y útiles que pueden aplicarse en diversos contextos. En el ámbito educativo, esto implica que los docentes deben mostrar creatividad al ilustrar conceptos complejos, proponer nuevas ideas y encontrar formas innovadoras de abordar el contenido curricular. La creatividad no solo enriquece el proceso de enseñanza y permite a los docentes responder a las necesidades individuales de sus estudiantes para denotar un entorno más inclusivo y participativo.

Los resultados de esta investigación muestran que el 75% de los docentes se clasifica en los niveles Bueno y Alto en creatividad e innovación. Esto sugiere que la mayoría de los docentes evaluados cuenta con competencias adecuadas para introducir enfoques creativos en su práctica docente, lo cual es positivo para la calidad educativa. Sin embargo, el 25% restante se sitúa en niveles Muy Bajo y Bajo con oportunidad de mejora entre los docentes

en la implementación de estrategias innovadoras. Esto subraya la necesidad de establecer programas de formación continua que potencien estas habilidades, ya que la falta de creatividad en la enseñanza puede afectar tanto el proceso de aprendizaje de los estudiantes como la motivación y el desempeño docente.

La creatividad en la enseñanza no solo beneficia a los estudiantes en términos de aprendizaje, sino que también fomenta un ambiente educativo dinámico y atractivo. Según la teoría del aprendizaje constructivista de Piaget (1954) y Vygotsky (1978), los estudiantes construyen su conocimiento a través de la interacción con su entorno y la mediación de sus educadores. Los docentes que introducen enfoques innovadores estimulan la curiosidad y el interés de los estudiantes, permitiendo que se conviertan en participantes activos en su proceso de aprendizaje.

Los docentes que fomentan la creatividad en el aula preparan a sus estudiantes para enfrentar desafíos complejos y les brindan las herramientas necesarias para convertirse en pensadores críticos y solucionadores de problemas en su futuro profesional. Por lo tanto, cultivar la creatividad y la innovación en la enseñanza es fundamental en el éxito académico de los estudiantes, como también para su desarrollo personal y profesional.

La comunicación influye directamente en la calidad del aprendizaje y la enseñanza. Según Alles (2005), la comunicación se define como la capacidad de intercambiar información de manera efectiva, utilizando diversas herramientas y estrategias, para lograr una comprensión mutua. Esta perspectiva destaca la importancia no solo de transmitir información, sino también de asegurar que dicha información sea entendida por todos los involucrados en el proceso educativo. Complementariamente, Chiavenato (2010) describe la comunicación organizacional como un proceso que implica el intercambio de ideas, información y sentimientos entre los miembros de una organización.

Los resultados de la investigación revelan que el 75% de los docentes evaluados poseen competencias comunicativas consideradas "buenas" o "altas". Este hallazgo es alentador, ya que sugiere que la mayoría de los docentes están bien preparados para garantizar un ambiente de aprendizaje colaborativo, lo que es crucial para el desarrollo integral de los estudiantes. Sin embargo, el 25% de los docentes se encuentra en niveles de competencia comunicativa "muy bajos" o "bajos", lo cual es preocupante. Esta cifra indica

que un cuarto de los docentes necesita mejorar su capacidad para comunicarse eficazmente con sus estudiantes y colegas, lo que podría afectar negativamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

La teoría de la comunicación de Watzlawick (1967) también resulta relevante al señalar que "no se puede no comunicar", al considerar que cada interacción, ya sea verbal o no verbal, transmite un mensaje. Esto subraya la importancia del comportamiento y las actitudes de los docentes en la dinámica del aula. Aquellos que fomentan una comunicación efectiva no solo facilitan el aprendizaje, sino que también impactan positivamente en el compromiso y el desempeño académico de sus estudiantes. Por lo tanto, aunque los resultados generales son positivos, el hecho de que el 25% de los docentes no alcance los estándares adecuados de competencia comunicativa requiere atención.

La dimensión de organización y planificación es fundamental para el ejercicio eficaz de la docencia, ya que permite a los educadores estructurar sus actividades y gestionar el proceso de enseñanza de manera coherente y efectiva. Según Alles (2005), esta dimensión implica la capacidad de coordinar recursos y actividades de forma sistemática para alcanzar los objetivos establecidos.

Los resultados de la investigación revelan que el 76% de los docentes se consideran competentes en organización y planificación, lo que sugiere un manejo adecuado de estas habilidades. Esta capacidad es crucial, ya que una buena organización permite cubrir de manera integral los contenidos del currículo y gestionar los recursos educativos de forma eficiente. Sin embargo, el 24% de los docentes que se encuentran en niveles "muy bajos" o "bajos" en esta dimensión indica que aún hay un segmento significativo que podría beneficiarse de formación adicional en este ámbito. Esta carencia podría tener repercusiones tanto en su desempeño profesional como en su bienestar personal, si consideramos que una planificación deficiente puede generar estrés y desorganización en el aula.

Una planificación adecuada no se limita a la elección de materiales y recursos, sino que implica la preparación meticulosa de actividades y el establecimiento de plazos. David Kolb (1984) señala que esta dimensión es esencial para facilitar un aprendizaje activo y significativo, donde los estudiantes participan de manera efectiva en su proceso educativo. Los docentes que son capaces de organizar y planificar su trabajo no solo aseguran que los

contenidos sean cubiertos, sino que también crean un ambiente propicio para el aprendizaje, donde los estudiantes se sienten seguros y apoyados.

En conclusión, aunque un porcentaje significativo de docentes muestra competencia en organización y planificación, el 24% se encuentra en niveles bajos, ello representa una oportunidad de mejora. La capacitación en esta área no solo impactará en la efectividad de su enseñanza, sino que también contribuirá a su desarrollo personal y profesional, promoviendo un ambiente educativo más equilibrado y motivador para todos.

El compromiso en el ámbito docente es esencial para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades académicas y contribuir al desarrollo institucional y al bienestar de los estudiantes. Los resultados de la investigación indican que el 62% de los docentes manifiestan un compromiso fuerte con sus responsabilidades, lo que es fundamental para promover un entorno de excelencia académica. Este nivel de compromiso va más allá de las obligaciones básicas; se traduce en un sentido de pertenencia hacia la universidad y un esfuerzo por mejorar el desempeño profesional, lo cual impacta positivamente en la calidad educativa. Sin embargo, el 38% de los docentes presenta niveles de compromiso "muy bajos" o "bajos", lo que indica la necesidad de intervenciones que fomenten su dedicación y participación activa en las actividades universitarias.

La teoría de Meyer y Allen (1991) sobre los componentes del compromiso organizacional aporta un marco útil para comprender los resultados. El compromiso afectivo se relaciona con la identificación emocional del docente con su trabajo e institución, mientras que el compromiso de continuidad y el normativo se refieren a la percepción de los costos de dejar la organización y un sentido de obligación hacia la misma. Estos aspectos son cruciales para que los docentes no solo se limiten a cumplir con sus funciones, sino que también se involucren en la investigación y el servicio comunitario, contribuyendo así a los objetivos estratégicos de la universidad.

Por otro lado, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1995) sugiere que el compromiso refleja la automotivación y la capacidad de establecer metas alineadas con los valores personales. Por lo tanto, la alta proporción de docentes comprometidos es un factor positivo que promueve un ambiente educativo enriquecedor. No obstante, es crucial prestar atención al pequeño porcentaje de docentes que necesitan mejorar su dedicación, ya

que su falta de compromiso puede repercutir negativamente en su desarrollo profesional y en el bienestar de sus estudiantes.

### **5.3 Tercer Objetivo Específico**

De acuerdo con el tercer objetivo “Establecer la correlación entre el bienestar psicológico y las competencias laborales del plantel docente de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho”, se realizó un análisis de correlación de datos con el programa SPSS y la fórmula de correlación de Pearson. Contiene a eso se obtuvieron datos relevantes para la investigación.

El bienestar psicológico, entendido como un estado de equilibrio emocional que permite a los individuos funcionar de manera efectiva en su entorno personal y profesional, está vinculado directamente con el desempeño de competencias laborales. Diversos autores como Ryff (1995) y Maslow (1943) han resaltado que la satisfacción de las necesidades psicológicas y la autorrealización son clave para alcanzar un estado óptimo de bienestar emocional; a su vez ello influye positivamente en la productividad y el desempeño laboral.

En el contexto docente, el bienestar psicológico tiene un impacto profundo en la efectividad con la que los educadores desarrollan sus competencias laborales, tales como el liderazgo, la comunicación, la creatividad, y la organización. Según investigaciones previas, los docentes que gozan de un alto bienestar emocional son más propensos a mostrar un liderazgo efectivo, comunicar mejor con sus estudiantes, y planificar sus actividades con mayor eficiencia, lo cual contribuye a la calidad de la enseñanza (García, et al., 2015; Martínez & Fernández, 2018).

**Cuadro N°8****Correlación de Variables**

		Correlations	
		Bienestar Psicologico	Competencias Laborales Docentes
Bienestar Psicologico	Pearson Correlation	1	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	251	251
Competencias Laborales Docentes	Pearson Correlation	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	251	251

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos a través del análisis de correlación utilizando el coeficiente de Pearson indican una relación positiva y alta ( $r = 0.881$ ) entre el bienestar psicológico y las competencias laborales de los docentes. Este hallazgo sugiere que, a medida que los niveles de bienestar psicológico de los docentes mejoran, sus competencias laborales tienden a fortalecerse significativamente. Esto es consistente con teorías psicológicas como la de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), quienes plantean que la satisfacción de las necesidades básicas de competencia, autonomía y relación es fundamental para el bienestar y por tanto para un mejor desempeño laboral.

El análisis de significancia estadística ( $p < 0.01$ ) respalda que esta correlación no es producto del azar y eso lo que refuerza la validez del vínculo entre las variables. Este resultado también está alineado con estudios de López y Zubieta (2020), quienes encontraron que los docentes que experimentan bienestar psicológico suelen ser más creativos, planifican mejor sus actividades académicas, y tienen un mayor impacto positivo en sus estudiantes.

Este hallazgo subraya la importancia de priorizar el bienestar psicológico en las políticas educativas. La implementación de programas de apoyo emocional como la formación en inteligencia emocional y estrategias para el manejo del estrés, pueden fomentar

un entorno de trabajo más saludable y mejorar el desempeño docente, tal como lo propone Goleman (1995).

De acuerdo con Chiavenato (2017), el bienestar de los empleados está estrechamente relacionado con su desempeño y satisfacción laboral, y este principio es aplicable al ámbito educativo. Los docentes que se sienten emocionalmente equilibrados y apoyados tienden a estar más motivados, lo que se traduce en una mayor productividad y una mejor calidad en el entorno educativo.

El análisis de correlación confirma que el bienestar psicológico de los docentes de la UAJMS influye de manera significativa en el desarrollo y desempeño de sus competencias laborales. Esta relación sugiere que las instituciones educativas deben adoptar un enfoque integral que considere el bienestar emocional de sus docentes como un componente crucial para mejorar la calidad educativa. Promover un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto positivo en los estudiantes y en el entorno académico en general.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

**Primera Conclusión al primer objetivo:** “Evaluar el nivel de bienestar psicológico de los docentes en las dimensiones de Autoaceptación, Relaciones Positivas, Propósito en la Vida, Crecimiento Personal, Autonomía y Dominio del Entorno”.

El bienestar psicológico de los docentes de la U.A.J.M.S. está en un nivel medio, lo que confirma parcialmente la hipótesis, lo que indica que, aunque no presentan un malestar significativo, tampoco alcanzan un estado óptimo de bienestar. Este hallazgo confirma parcialmente la hipótesis planteada sobre la existencia de un nivel bajo en todas las dimensiones del bienestar psicológico en los docentes.

La primera hipótesis no se confirma totalmente, porque existe un nivel bajo en todas las dimensiones del bienestar psicológico en los docentes. Aunque las dimensiones de autonomía y dominio del entorno muestran niveles bajos, otras dimensiones como relaciones positivas y crecimiento personal se encuentran en niveles más altos. Al analizar las diferentes dimensiones del bienestar psicológico, se observa que algunas, como la autonomía y el dominio del entorno, muestran niveles bajos. Esto sugiere que los docentes enfrentan dificultades para gestionar su entorno laboral y ejercer control sobre su trabajo, lo que puede afectar negativamente su satisfacción y desempeño profesional. Por otro lado, dimensiones como las relaciones positivas y el crecimiento personal se encuentran en niveles más altos, indicando que, a pesar de los desafíos, los docentes mantienen buenas relaciones interpersonales y una actitud favorable hacia su desarrollo personal.

**Segunda Conclusión al segundo objetivo:** “Reconocer el nivel de las competencias laborales docentes en las dimensiones de Liderazgo, Creatividad/Innovación, Comunicación, Organización/Planificación, Compromiso y Productividad”.

El análisis de los resultados muestra que las competencias laborales de los docentes de la U.A.J.M.S. se sitúan en un nivel intermedio, lo que proporciona solo una confirmación parcial de la hipótesis inicial que planteaba un bajo nivel en todas las dimensiones de estas competencias. Específicamente, las competencias de liderazgo y compromiso alcanzaron

niveles aceptables, destacando un desempeño favorable en estas áreas, lo que refleja que los docentes poseen habilidades importantes para guiar a sus estudiantes y mantener una dedicación sólida hacia su trabajo educativo.

Sin embargo, otras dimensiones, como organización/planificación y creatividad/innovación, muestran niveles bajos, lo que señala la necesidad de mejorar en la estructuración y planificación de las tareas, así como en la capacidad para generar y aplicar ideas innovadoras en el entorno docente. Estos resultados subrayan áreas clave donde se debe trabajar para fortalecer las competencias laborales del plantel.

En consecuencia, la segunda hipótesis, que afirmaba que el nivel de competencias laborales docentes se encontraba en un nivel bajo en todas sus dimensiones, no se confirma completamente. Si bien algunas competencias, como organización/planificación y creatividad/innovación, efectivamente muestran debilidades, otras, como liderazgo y compromiso, presentan resultados adecuados, sugiriendo una realidad más diversa y menos homogénea en cuanto al desempeño docente. Esto resalta la necesidad de enfocarse en mejorar las áreas deficitarias sin perder de vista los aspectos positivos que ya se manifiestan en el plantel docente.

**Tercer Conclusión al tercer objetivo:** “Establecer la correlación entre el bienestar psicológico y las competencias laborales del plantel docente”.

El análisis ha confirmado una evaluación positiva y significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño en las competencias laborales de los docentes, lo que valida la hipótesis inicial. Se observará que los docentes que experimentan un mayor bienestar psicológico muestran un mejor desempeño en competencias clave como liderazgo y compromiso, lo que sugiere que aquellos que se sienten emocional y mentalmente equilibrados son más efectivos en guiar y motivar, así como en comprometerse con su trabajo.

Por otro lado, los docentes que presentan niveles más bajos de bienestar psicológico tienden a enfrentar dificultades en competencias relacionadas con la productividad y la organización/planificación, lo que indica que el bienestar psicológico impacta directamente

en su capacidad para estructurar tareas de manera eficiente y cumplir con sus responsabilidades laborales de manera óptima.

En conclusión, la tercera hipótesis, que postulaba que un menor nivel de bienestar psicológico corresponde a un menor nivel de desempeño en competencias laborales, se confirma plenamente. La calificación positiva identificada entre el bienestar psicológico y el desempeño en competencias laborales respalda esta hipótesis, demostrando que el bienestar emocional y psicológico de los docentes es un factor determinante para el éxito en su desempeño laboral y en el desarrollo de sus competencias profesionales. Esto sugiere la necesidad de fomentar programas de apoyo que promuevan el bienestar integral de los docentes como estrategia para mejorar su desempeño en el ámbito laboral.

## **Conclusión General**

El bienestar psicológico de los docentes de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho está significativamente relacionado con su desempeño en competencias laborales, tal como lo demuestra la clasificación positiva identificada mediante el análisis estadístico de Pearson. Los resultados obtenidos reflejan que el nivel de bienestar psicológico se encuentra mayormente en los rangos "bajo" y "muy bajo" dentro de una escala de cuatro niveles (muy bajo, bajo, alto, muy alto). Por otro lado, el nivel de competencias laborales se sitúa entre los rangos "normal" y "bajo" en una escala de cinco niveles (muy bajo, bajo, normal, alto, muy alto). Este hallazgo pone en evidencia que ambas variables presentan una tendencia hacia niveles intermedios con valores significativos en la parte inferior de las escalas, lo que explica la clasificación entre ellas. En particular, los docentes con menor bienestar psicológico tienden a mostrar limitaciones en competencias críticas como planificación, creatividad e innovación. Por el contrario, aquellos con mayor bienestar psicológico destacan en competencias como liderazgo y compromiso, reflejando que un estado emocional y mental favorable fortalece el desempeño profesional. Estos resultados confirman que la calidad del bienestar psicológico tiene un impacto directo y crucial en las competencias laborales de los docentes. Por ello, es imperativo que la institución implemente políticas y programas de apoyo integral que no solo promuevan la salud mental y el bienestar de los docentes, sino que también potencien su capacidad para desarrollar y mantener competencias laborales clave, esenciales para el éxito en el ámbito educativo.

## **6.2 Recomendaciones**

**Para la Carrera de Psicología:** Se recomienda incluir en el currículo de la carrera un enfoque más profundo en el bienestar psicológico en el ámbito laboral. Los resultados muestran que el bienestar emocional está directamente relacionado con el desempeño de competencias como la organización, planificación y creatividad. Sería beneficioso desarrollar un módulo específico que aborde estrategias para mejorar e investigar el enfoque desde la práctica.

**Para el Ámbito Educativo:** Se sugiere implementar programas institucionales que promuevan el bienestar psicológico de los docentes. Dado que los docentes con mayor bienestar muestran un mejor desempeño en competencias laborales, la creación de espacios de apoyo emocional, talleres de manejo del estrés y capacitaciones en inteligencia emocional podrían mejorar tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento académico. Además, se recomienda establecer un sistema de evaluación regular del bienestar psicológico de los docentes para identificar y atender posibles problemáticas antes de que afecten su desempeño profesional.

**Para las Autoridades:** Las autoridades de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho deben priorizar la creación de políticas que integren el bienestar psicológico como un factor clave en la evaluación del desempeño docente. Además de las competencias técnicas, es necesario considerar el bienestar emocional como un criterio fundamental para que una mejor salud mental correlaciona positivamente con el rendimiento en áreas críticas como liderazgo y planificación. Asimismo, se propone crear incentivos para los docentes que participen en programas de desarrollo emocional, asegurando que estos formen parte de su crecimiento profesional.

**Para los Lectores de la Investigación:** A los lectores interesados en profundizar en la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral docente, se les recomienda tener en cuenta que el bienestar emocional de los profesionales no es solo un aspecto secundario, sino una condición esencial para la eficacia en el aula. Los resultados obtenidos en esta investigación subrayan la importancia de un entorno de trabajo saludable para garantizar una

educación de calidad. Es vital considerar esta perspectiva en futuras investigaciones y evaluaciones educativas.

**Para la Sociedad en General:** Es fundamental que la sociedad reconozca la importancia del bienestar psicológico de los docentes para el éxito educativo. Los resultados demuestran que los docentes que experimentan altos niveles de bienestar no solo son más productivos, sino que también influyen positivamente en la formación de los estudiantes. Por lo tanto, se recomienda que tanto las instituciones educativas como la comunidad en general apoyen y promuevan espacios saludables para los docentes, entendiendo que su bienestar afecta directamente la calidad de la educación que reciben los estudiantes, también el fomentar el cuidado psicológico de los empleados en distintas instituciones y empresas.