



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo
de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

AGUIRRE FLORES, Katherine Vanessa

ASESORES:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

Mg. MANRIQUE TAPIA, Cesar Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) AGUIRRE FLORES, Katherine Vanessa
cuyo título es: "Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número) trece (letras).

Lima Norte, 19 de febrero del 2019

PRESIDENTE

SECRETARIO

Dr. Alex Grajeda Montalvo

Dra. Patricia del Pilar Díaz Gamarra

VOCAL

Mg. Hugo Alfredo Corrales Felipe

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

A Dios quien supo guiarme durante mi vida universitaria y sobre todo en esta última etapa para continuar y darme la fortaleza para culminarla.

A mi madre quien ha sido la persona que me ha apoyado de forma incondicional, por su amor único y convertirme en una mujer de bien y con valores.

A mi hermana por ser mi ejemplo y mi apoyo en cada momento de mi vida, por ser mi impulso y soporte para no desistir de mis sueños.

A mi amigo y compañero Cesar Escalante, por su tiempo y por asesorarme durante el periodo de la investigación. Agradezco el gesto de guiarme con paciencia, profesionalismo y buen humor.

Al Mg. Rosario y Mg. Manrique por su guía constante durante la investigación, por su paciencia y apoyo incondicional Por ser excelentes profesionales, y por las que a partir de ahora contaré como colegas.

A mi Jefa de Recursos Humanos, Rocío Portugal, por su predisposición infinita, por su aprecio y comprensión, y además por ser una excelente profesional, por la que me siento orgullosa de trabajar con ella.

A los colaboradores de la Municipalidad de Puente Piedra por su tiempo y predisposición de ser partícipes de esta investigación.

A la Universidad y docentes de la Escuela de Psicología por compartir sus experiencias, su cariño, sus conocimientos, y su tiempo durante estos cinco años de carrera universitaria.

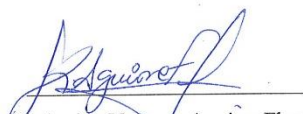
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katherine Vanessa Aguirre Flores, con DNI: 71483715, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Bienestar Psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de octubre del 2018



Katherine Vanessa Aguirre Flores

DNI 71483715

vi

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. En el presente trabajo se detalla la aportación que brindo en la siguiente investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. Dichas variables fueron medidas a través de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y Escala de Engagement (UWES).

La primera parte del trabajo de investigación inicia con la presentación de la realidad problemática, seguido con los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, hipótesis (general y específica) y el objetivo (general y específico). En la segunda parte está representada por el método, donde incluyen el diseño, tipo, nivel de la investigación, la conceptualización de las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos. En la tercera parte están los resultados tanto descriptivos como correlacionales. Finalmente, está la discusión, recomendaciones, referencias y anexos. Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación

Índice

Pág.

I.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	Realidad problemática.....	1
1.2	Trabajos previos	4
1.2.1	Internacionales	4
1.2.2	Nacionales	6
1.3	Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1	Psicología Positiva	9
1.3.2	Historia de la Psicología Positiva.....	10
1.3.3	Psicología de la Salud	11
1.3.4	Bienestar Psicológico	12
1.3.5	Engagement.....	19
1.4	Formulación del problema	23
1.5	Justificación del estudio	23
1.6	Hipótesis.....	24
1.6.1	Hipótesis General	24
1.6.2	Hipótesis Específicos	24
1.7	Objetivos	25
1.7.1	Objetivo General	25
1.7.2	Objetivos Específicos.....	25
II.	MÉTODO.....	26
2.1	Tipo de Investigación	26
2.2	Diseño de investigación	26
2.3	Nivel de Investigación.....	26
2.4	Variables, Operacionalización.....	27
2.5	Población.....	27
2.6	Muestra.....	28
2.7	Muestreo.....	28
2.8	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.8.1	Escala de Bienestar Psicológico – EBP.....	29
2.8.2	Cuestionario Engagement (UWES).....	32
2.9	Métodos de análisis de datos	35
2.10	Aspectos éticos.....	35
III.	RESULTADOS	37
3.1	Resultados Descriptivos	37
3.2	Resultados Inferenciales.....	40

IV. DISCUSION	42
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS	49
VIII. ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de Muestra según Sexo.....	29
Tabla 2. Distribución de la muestra según Estado Civil.....	29
Tabla 3. Prueba de Confiabilidad por Factores	31
Tabla 4. Prueba de confiabilidad total	32
Tabla 5. Prueba de Confiabilidad por Factores	34
Tabla 6. Prueba de Confiabilidad Total.....	35
Tabla 7. Nivel de Bienestar Psicológico.....	37
Tabla 8. Nivel de Engagement	37
Tabla 9. Nivel de Bienestar Psicológico según sexo	38
Tabla 10. Nivel de Bienestar Psicológico según estado civil.....	38
Tabla 11. Nivel de Engagement según sexo.....	39
Tabla 12. Nivel de Engagement según estado civil.....	39
Tabla 13. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre Bienestar Psicológico y Engagement	40
Tabla 14. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre los factores de Bienestar psicológico y el nivel de Engagement	40
Tabla 15. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre los factores del Engagement y el nivel de Bienestar Psicológico.....	41

RESUMEN

La presente investigación descriptivo–correlacional con un enfoque cuantitativo trató de evidenciar la relación entre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. La muestra estuvo conformada por 500 colaboradores de ambos sexos, con la modalidad de ser nombrados y contratados. Se aplicó la *Escala de Bienestar Psicológico (EBP)* y *el Cuestionario de Engagement (UWES)*. Los resultados estadísticos demostraron que los colaboradores tienen altos niveles de bienestar psicológico y engagement; y existe relación directa positiva y significativa ($p < 0.05$) entre ambas variables. Los factores del Bienestar Psicológico con relación al Engagement, el que mayor predomina es el factor de bienestar laboral, demuestra que existe una correlación positiva $\rho = .614$ y a su vez es significativa $.000 < 0.05$. Así mismo los factores del Engagemnt con relación al bienestar psicológico, el que mayor predomina es el factor vigor, demuestra que existe una correlación positiva $\rho = .723$ y a su vez es significativa $.000 < 0.05$. En cuanto a las variables sociodemográficas, indican que las mujeres (43.3%) tanto como los hombres (56.7%) cuentan con niveles altos de bienestar psicológico y engagement, teniendo en consideración que fueron encuestados mayor porcentaje en hombres, por otro lado los niveles altos se muestra en personas solteras es mayor porcentaje de 54.85% que en los casados obteniendo un 28.56% y divorciados un 16.59%.

Palabras clave: Bienestar psicológico, engagement, psicología positiva, bienestar laboral, vigor.

ABSTRACT

The present descriptive-correlational research with a quantitative approach tried to show the relationship between psychological well-being and engagement in administrative personnel of the Municipality of Puente Piedra. The sample consisted of 500 employees of both sexes, with the modality of being appointed and hired. The Psychological Wellbeing Scale (EBP) and the Engagement Questionnaire (UWES) were applied. The statistical results showed that the collaborators have high levels of psychological well-being and engagement; and there is a positive and significant direct relationship ($p < 0.05$) between both variables. The factors of Psychological Wellbeing in relation to Engagement, the one that predominates is the factor of labor well-being, shows that there is a positive correlation $\rho = .614$ and at the same time it is significant $.000 < 0.05$. Along the Engagement factors in relation to the Psychological well-being, the one that predominates is the vigor factor, shows that there is a positive correlation $\rho = .723$ and in turn it is significant $.000 < 0.05$. Regarding the sociodemographic variables, they indicate that women (43.3%) as well as men (56.7%) have high levels of psychological well-being and engagement, taking into account that a higher percentage of men were surveyed, on the other hand high levels It is shown in single people is higher percentage of 54.85% than in the married obtaining 28.56% and 16.69% divorced.

Key words: Psychological well-being, engagement, positive psychology, work well-being, vigor.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el mundo empresarial, existe un mayor nivel de competencia para mantenerse como el mejor lugar de trabajo y/o tener el mejor ambiente laboral.

En la actualidad, es un desafío para las organizaciones generar emociones positivas en sus colaboradores, es decir mantener un ambiente de armonía guiado por sus estrategias y herramientas corporativas (Collins y Porras, 2003). Lo ideal es que las organizaciones velen por el bienestar de los colaboradores, sin embargo, el capital monetario se ha convertido en la prioridad, en lugar del capital humano; dejando de lado el bienestar, la salud física y emocional de los empleados.

Según el Informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) en Europa los colaboradores presentan depresión relacionada con el trabajo y que conlleva un gasto significativo, se estima una cantidad de 617.000 millones de dólares anuales debido al ausentismo, baja productividad, gastos por salud ocupacional y las indemnizaciones por discapacidad. Esta depresión relacionada con el trabajo conlleva a analizar las causas de la misma, es por ello que el bienestar psicológico de los colaboradores es un factor esencial para lograr el éxito de la organización, ya que un trabajador motivado, comprometido y con un estado de ánimo de felicidad tendrá mayor productividad laboral (Lundin, Paul y Christensen, 2003). Además Dolan, García y Díez (2005) indican que las personas que se encuentran con mayor autoestima y mejores relaciones interpersonales en su centro de labores tienden a ser menos propensas a adquirir enfermedades físicas (dolores cardiovasculares o musculares, cefaléa, entre otros) o emocionales: estrés laboral, irritación (Maslach y Leiter, 1997) y ansiedad. Es decir, que mientras se genere mayores emociones positivas en el colaborador, producirá un alto nivel de compromiso y entusiasmo por el trabajo, lo que hoy en día llamamos como “engagement”.

Existen diferentes investigaciones sobre “engagement” desde un enfoque de la Psicología Ocupacional Positiva. Según la entrevista realizada por Juárez (2015) a Wilmar Schaufeli, creador del test Utrecht Work Engagement Scale (UWES), menciona que vivir emociones positivas, hace que el ser humano incremente sus recursos personales, por lo que conlleva también a aumentar altos niveles de engagement.

Del mismo modo Schaufeli (2017) realizó una investigación a 35 países de Europa sobre el engagement, y determinó que los países más comprometidos están en Noreste de Europa, mientras que los menos comprometidos están en el Sur de Europa, donde se utilizaron datos de la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Según Duro (2013) determina las condiciones de trabajo como un entorno globalizado, tanto los aspectos físicos, remunerativos y psicolaborales que afectan al individuo en la realización de sus funciones.

Los estudios realizados en el Perú, según el índice de Felicidad Organizacional (IFO) elaborado por *trabajando.com*. (2016) solo el 35% de los peruanos se siente contento con su trabajo. Mientras que el 65% de los trabajadores están descontentos con su empleo. El sondeo se realizó a siete países (Argentina, Colombia, Chile, Estados Unidos, Mexico, Peru y España) con una muestra de 7 581 personas, sitúa a los estadounidenses como los empleados más felices con un 62%. Solo el 21.8% de peruanos están de acuerdo que su jefe promueve su vida personal y laboral, por lo que nos muestra que la gran mayoría de empresas no es importante promover el bienestar en los empleos tanto en el aspecto personal como el profesional.

Para la presente investigación se tomó como unidad de estudio a la Municipalidad de Puente Piedra. Hoy en día, la imagen institucional de las entidades públicas para el común denominador de ciudadanos peruanos es deficiente, ya que asocian prácticas que no se ajustan a los principios básicos en el trabajo. Asimismo, es visible la diferencia que existe al comparar la gestión de las entidades públicas con las privadas. Siendo específico, de acuerdo al contexto que presenta la municipalidad en cuestión, la cual forma parte de un distrito no perteneciente a los sectores económicos más altos, se hace aún más notorio la falta de herramientas para una correcta gestión organizacional.

Es así que existen estudios empíricos que fueron situados en contextos similares al de la presente investigación, específicamente en municipios cercanos a la Municipalidad de Puente Piedra. Rodríguez (2017) profundizó en la realidad institucional de la Municipalidad de Los Olivos, siendo uno de los distritos más representativos del cono norte al igual que Puente Piedra, en donde se pudo concluir que no existe una actitud ética de parte del funcionario público, lo cual conlleva a consecuencias desfavorables respecto a la imagen institucional. Debido a lo señalado, es posible inferir que las condiciones laborales dentro de municipios como este no son las más favorables, al

tener una imagen desacreditada y desprestigiada, por lo que tiene una incidencia en la productividad de dicha fuerza laboral.

Dicha productividad, innegablemente se desarrolla de la mano de un planeamiento estratégico adecuado. Respecto a ello, Santos (2017) estudió la relación de ambas variables centrándose en otro municipio del sector, específicamente en el distrito de Carabayllo, concluyendo que dicho planeamiento es deficiente y no se realiza de manera constante, por lo que es posible asumir que estas medidas no son parte de su cultura institucional, teniendo incidencia principalmente en sus trabajadores, los cuales desconocen los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Ahora bien, centrándose en la realidad del distrito de Puente Piedra se observó un personal no tan involucrado frente a sus actividades, traduciéndose en una productividad deficiente. Acorde con lo establecido por Gálvez (2017) el cual analizó el nivel de satisfacción de los contribuyentes frente a la calidad de servicio del personal de dicha entidad, se determinó que este grado de satisfacción se encuentra en un nivel bajo, en donde se consideraron factores como la profesionalidad y servicio oportuno de la fuerza laboral permitieron llegar a dicha conclusión.

Si bien es cierto, el involucramiento con el trabajo va más allá de los beneficios extrínsecos que poseen de parte de la organización, siendo la motivación intrínseca un pilar importante para su desempeño, el cual según la teoría revisada se encuentra vinculada con el nivel de bienestar psicológico de la fuerza laboral de cualquier organización. Esta afirmación puede verse traducida en un índice de rotación de personal preocupante, lo que coincide con la realidad del mercado laboral nacional, en donde el Perú posee cifras alarmantes respecto a este indicador siendo el país latinoamericano con el índice de rotación de personal más elevado con un 20.7%, comparado con un 10.9% en promedio de toda la región mencionada (Info Capital Humano, 2014).

Como se ha visto en las estadísticas, el poco interés en el bienestar de los trabajadores, está siendo perjudicial para la salud física y mental. Es por ello que nace la motivación de investigar sobre el nivel de bienestar psicológico y el engagement en el personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. Esta investigación se desarrolla con el fin de evaluar, analizar e implementar estrategias para mejorar el bienestar psicológico y el engagement en la población estudiada.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Tellez (2017) realizó una investigación de tipo transversal – correlacional con el objetivo de medir los niveles de capital psicológico y compromiso con el trabajo. Se aplicó la encuesta a 76 trabajadores de una empresa constructora en Colombia. Las personas encuestadas oscilaban la edad entre 18 y 55 años de edad, y que han trabajado hasta mayo del 2017. Se aplicaron las encuestas de *PCQ* que consta de 24 ítems representados por 4 componentes: esperanza, optimismo, resiliencia, y autoeficacia. Por otro lado, se utilizó el *Cuestionario de Engagement (UWES)* para medir el compromiso, consta de 17 ítems de tipo Likert que refieren a sus 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción). En primer lugar, el estudio demostró un grado de correlación significativo entre ambas variables ($\rho = .66$). Además la investigación arrojó resultados referentes a una relación inversamente proporcional entre la antigüedad de los colaboradores con su nivel de esperanza, pudiendo concluir que estas personas presentan un nivel de motivación menor en comparación a los trabajadores con menor tiempo en la organización. Es así que fue posible explicar esta correlación negativa indicando que las características de este grupo pueden estar vinculadas con la pérdida de atributos positivos, traducándose en niveles de rotación no deseados. Finalmente, es preciso señalar que la dimensión optimismo no presentó una relación significativa frente a los factores de compromiso en el trabajo, siendo el componente del PCQ que poseyó el puntaje promedio más bajo.

Córdoba (2015) se interesó en identificar los niveles de engagement en los trabajadores de una industria productora de detergentes en la ciudad de Escuintla – México. Dicha investigación presentó un alcance descriptivo. Las personas encuestadas fueron 69 colaboradores de ambos géneros, que oscilan entre las edades de 18 y 46 años, cabe mencionar que predominaba el género masculino. El tiempo de servicio de los colaboradores tenía un rango de 3 meses a 5 años. El instrumento utilizado para medir el engagement fue el *Cuestionario de UWES*, que consta de 17 ítems de tipo Likert. La valoración de puntuación va dirigida del 0 al 6. Siendo 0 con menor puntaje y 6 mayor puntaje. Se observa en el manual la calificación del instrumento. Los resultados obtenidos reflejaron que los colaboradores de la organización en cuestión presentaban, ,

un alto nivel de engagement frente a su trabajo, considerando factores como el nivel de vigor, dedicación y absorción de los conocimientos, lo cual podría considerarse como un suceso sobresaliente dentro de las organizaciones pertenecientes al contexto latinoamericano, en donde se observan una infinidad de casos que el nivel de compromiso y vinculación de los colaboradores frente a la organización no son los óptimos.

Serrano (2014) realizó una investigación de diseño transversal y alcance descriptivo en la ciudad de Monterrey - México, empleando el *cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* en 118 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 18 – 50 años. El Objetivo general de dicha investigación es identificar el nivel de engagement que se manifiesta en el capital humano. La muestra fue dirigida para personal de sexo masculino. El instrumento contiene tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Es así que se obtuvo un porcentaje categórico que reflejaba un alto nivel de engagement presentes en los colaboradores en su trabajo. Para el autor, estos resultados aún pudieron resistir un análisis más minucioso enfocándose en algunos aspectos de dicha variable que no tuvieron una calificación tan alta. El factor absorción fue el que tuvo una menor calificación (88.08%), lo cual se relaciona principalmente al nivel de concentración frente a sus actividades.

Leal, Dávila, y Valdivia (2014) realizó una investigación de diseño transeccional – correlacional sobre el bienestar psicológico y practicas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje en la Ciudad de Iquique-Chile. La muestra está conformada por 46 profesores de cuatros centros educativos privados. Al parecer la distinción de genero fue compartida obteniendo el 48% fueron hombres, el 50% mujeres y el 2% no dieron informe del género. La población de docentes contaba con siete años de experiencia en el área pedagógica y las horas laborales eran 4 horas semanales. Los grados 7° y 12° estaba conformada por 1266 estudiantes, quienes les enseñaban los docentes encuestados. Para medir la capacidad de motivación en los alumnos se usó el Cuestionario de Clima Motivacional de Clase (CMCQ) del autor Alonso Tapia y Fernández, practicas docentes son efectos motivacionales orientado al aprendizaje (PDEM-A) y para medir el Bienestar psicológico, se utilizó el Cuestionario de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Obtuvieron resultados similares y positivos que

los autores originales, teniendo una fiabilidad de acuerdo al alfa de Cronbach de 0.85 para el Clima Motivacional de Clase, y 0.87 para el Bienestar Psicológico. Como conclusión principal de este estudio, se menciona la importancia del reconocimiento y motivación no solo enfocada en temas de aprendizaje, sino también en temas afectivos y pertenecientes al ámbito cognitivo. Dicho ello, es posible hacer una comparación con el contexto organizacional, en donde es importante reforzar la motivación intrínseca para lograr un nivel de vinculación y compromiso de los trabajadores frente a sus puestos de trabajo.

Según Cooper, Robertson y Birch (2012) realizaron una investigación acerca de las actitudes en el trabajo, el compromiso y el rendimiento haciéndose una pregunta ¿Dónde encaja el Bienestar psicológico? Esta investigación es de tipo transversal y diseño descriptiva. Los datos recopilados corresponden a 9,930 colaboradores de 12 organizaciones independientes del Reino Unido tanto pública como privada, de los cuales el 58% eran hombres, y el 1.3% no reportó su género. Las personas tenían edad para trabajar y el 57% tenían entre 25 y 44 años y el 72% estaban casadas o eran conviviente. Las empresas representan diferentes rubros como: fuerzas policiales, servicios públicos, fábricas, educación, y servicios financieros. Con referencia a la medición del bienestar psicológico se aplicó una escala estandarizada de Faragher con 11 ítems enfocados en síntomas psicológicos, irritabilidad o sensación de incapacidad. Se les pidió a los colaboradores que respondan las encuestas de acuerdo a como se hayan sentido en los últimos 3 meses. Y con referencia al Compromiso se evaluó con una escala de cinco elementos: actitudes positivas, satisfacción laboral, ciudadanía organizacional, compromiso de la organización y apego. Los resultados determinan que el papel del bienestar psicológico es importante ya que aquellos colaboradores que presentan un alto nivel de bienestar, son más resilientes frente a las adversidades, son más optimistas, y tienen una capacidad de creencia en ellos mismos.

1.2.2 Nacionales

Pérez (2017) formuló algunos supuestos con el objetivo de determinar la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas en el distrito de Los Olivos. La muestra fue conformada por 105 docentes entre 35 a 55 años de edad. Los instrumentos empleados fueron la escala de

bienestar psicológico de José Sánchez y la Escala de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen. Respecto a los resultados obtenidos, se logró identificar la existencia de la relación directa y significativa entre ambas variables de estudio. Asimismo, respecto a las hipótesis específicas planteadas que buscaban determinar la relación entre los componentes de cada variable, se logró demostrar que no existía un grado de correlación significativo entre el componente normativo y el bienestar psicológico, siendo este el único factor que no se vinculaba con la variable independiente, por lo que fue posible concluir que no existe una relación moral concreta entre la institución educativa y los docentes. Finalmente, en relación a la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y la variable compromiso organizacional, destaca un nivel alto de bienestar subjetivo, laboral y material representado por un 60% de los encuestados.

Amasifuen (2016) realizó una investigación teniendo como objetivo general analizar la relación entre el bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de la ciudad de Trujillo – La Libertad. Dicha investigación es de tipo sustantiva y diseño descriptiva – correlacional. Se encuestó a 301 colaboradores entre 20 a 63 años, indistintamente varones y mujeres. Los sujetos evaluados eran contratados y nombrados por el Estado, debido a que presentan características similares. La técnica de muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple. Dentro de los instrumentos empleados esta la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez – Cánovas con validez y fiabilidad mayor a 0.8 y el Cuestionario de Engagement estandarizado con una validez mayor a 0,7. Es así que se logró identificar la relación entre el bienestar psicológico y el involucramiento laboral, lo cual permite afirmar el estrecho vínculo entre la percepción subjetiva de la propia vida y el compromiso con el trabajo. Por otro lado, dentro del contexto estudiado se pudo observar que el nivel medio de bienestar psicológico fue el que predominó al aplicar el instrumento; así como también, el involucramiento laboral se situó en dicha escala. Finalmente, no existió una relación significativa entre la dimensión Bienestar en las relaciones de pareja frente a las dimensiones del involucramiento laboral (vigor, dedicación y absorción), por lo que fue posible concluir que estas situaciones vinculadas a este tipo de relación son ajenas al desempeño e involucramiento de los colaboradores dentro de una organización.

Cárdenas (2016) se interesó por la adaptación del instrumento *Utrecht Work*

Engagement Scale para medir el nivel de engagement en colaboradores en el distrito de Moche. El estudio se realizó a 317 individuos de empresas manufacturas, siendo 188 varones y 129 mujeres, el sector evaluado cuenta con el perfil administrativo y operario. Se determinaron 46 administrativos y 271 operarios. Los resultados de la investigación determinaron una confiabilidad mayor a 0.7 y un valor 0.04 y 0.71 de homogeneidad entre ítems – test. Una de las principales conclusiones de dicho estudio fue que, a pesar de que el instrumento ya diseñado provenga de un contexto (holandés) con características diferentes al entorno peruano, puede ser aplicado obteniendo resultados confiables. Finalmente el autor pudo concluir que las propiedades psicométricas del instrumento en cuestión fueron válidas y confiables al realizar investigaciones relacionadas al involucramiento laboral o también llamado engagement.

Davey (2016) realizó una investigación de tipo descriptivo-correlacional con el objetivo de determinar si existe relación entre la felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima. Se realizó la aplicación de los test a 338 alumnos de diferentes centros de estudios superiores, entre universidades e institutos. El tipo de muestreo que uso es no probabilístico intencional, ya que hubo criterios de medición. Para medir las variables utilizo el Escala de la Felicidad de Lima y el *Cuestionario de Engagement* respectivamente. En relación a la variable independiente, esta se encontró dentro de una escala media representada por el 38% de participantes de la encuesta. Asimismo, el 68% de encuestados afirmaron encontrarse en un nivel alto en relación a su nivel de engagement. Asimismo, los resultados del estudio indicaron que existe relación entre Felicidad y Engagement en un nivel moderado, por lo que la variable de Felicidad obtuvo mayor relación con la dimensión Dedicación y Vigor (Engagement), mientras que las otras variables no presentaron una relación significativa. Es válido mencionar que se realizó una clasificación de los encuestados de acuerdo a su sexo, edad, tipo de ocupación, año académico cursado y categoría ocupacional.

Salazar (2014) planteó una investigación sobre las validaciones psicométricas en la escala de Utrecht engagement en la provincia de Trujillo. La investigación tuvo como población a 404 personas de diferentes instituciones del estado. Las personas encuestas oscilaban entre 18 y 65 años de edad, exactamente 231 varones y 173 mujeres. Se aplicó la encuesta de *La Escala de Utrech de Engagement en el Trabajo (UWES-17)* que

contiene 3 dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Es así que se pudo demostrar la validez del instrumento mediante un análisis factorial confirmatorio, así como también determinar su grado de confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Crombach, teniendo coeficientes por encima de 0.83. Por otro lado, es válido señalar que el factor edad fue el que presentó mayores diferencias entre los individuos en cuestión (18-40 y 41-65), respecto a las dimensiones dedicación y absorción.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Psicología Positiva

En tiempos remotos la psicología se tomó como una ciencia de la enfermedad, enfocada en problemas mentales como la esquizofrenia o patologías. Sin embargo, la llegada de Martin Seligman y sus investigaciones, quien fue declarado como presidente de la APA (Asociación Americana de Psicología) en el año 1998, inició nuevas investigaciones enfocadas a los aspectos positivos en el mundo de la Psicología. Esto no quiere decir que dejó de lado lo disfuncional o patológico, sino que destacó los puntos positivos para un mejor funcionamiento en el ser humano. Tras pasar más de 10 años desde su investigación, sin pensarlo fue el comienzo de un movimiento de gran relevancia reconocida por el Campo de la Psicología y de otras disciplinas (Hervas, 2009).

La Psicología Positiva es definida como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo” y se trata de la experiencia subjetiva positiva: bienestar y satisfacción (pasado); flujo, alegría, placeres sensoriales y felicidad (presente); y cogniciones constructivas sobre el Futuro-optimismo, esperanza y fe (Seligman, 1999).

La mayor prioridad ha sido casi siempre la comprensión y el remedio –o al menos la reducción– del malestar producido por diversos problemas individuales y sociales: trastornos psicológicos, enfermedades físicas agudas o crónicas, violencia escolar, prejuicios, racismo, etc. En realidad, ésta era la tarea más urgente, y las demandas sociales eran muy altas para afrontar dichos problemas. Por tanto, hasta cierto punto, el intenso desarrollo en esta dirección es totalmente lógico y adecuado. Pero la falta de un

mínimo equilibrio en la investigación y formación psicológica acerca del otro polo, del polo de la personalidad sana y de los procesos salutógenos (Antonovsky, 1987)

La Psicología Positiva se orienta en potenciar las capacidades y fortalezas del individuo. Es un enfoque distinto, aliándose no solo en reparar daños existentes sino en generar oportunidades de mejora enfocándose en lo positivo. La Psicología Positiva no es solo diagnosticar y tratar la enfermedad mental, sino en la búsqueda del crecimiento y desarrollo personal.

Seligman menciona en una conferencia con CNN (2008) que la psicología positiva está interesada tanto en las fortalezas humanas como en las debilidades, construir fortalezas como en reparar daños y en hacer plena la vida de las personas normales. Cabe recalcar que no es necesario la adquisición de alguna enfermedad, el detalle es resaltar al genio y estimulando grandes talentos. Este estudio tiene como objetivo destacar cualidades positivas como el optimismo, la confianza, la satisfacción y emociones positivas como el engagement, un nivel de entusiasmo elevado. Esta ciencia hace que la vida valga la pena.

1.3.2 Historia de la Psicología Positiva

Hervas (2009) menciona que la Psicología Positiva surge con el interés sobre bienestar y la vida satisfactoria en la Época de Grecia Clásica. Por otro lado, un gran filósofo, Aristóteles, también aportó a este nuevo pensamiento dándole espacio al estudio de la felicidad como necesidad humana, sobre la eudaimonia, que significa felicidad o plenitud.

Un año después de haber sido elegido Martin Seligman como presidente de la Asociación Americana de Psicología, su hija Niki en este entonces con 5 años, inspiró a su padre con una anécdota que hizo pensar a Seligman en fortalecer la habilidad en su hija. Se dio cuenta que era necesario ver el alma y ampliarla, nutriéndola, ayudándola para así llevarla a su vida y amortiguar contra sus debilidades y las tormentas que se le presente. (Seligman, 1999)

Antes de la Segunda Guerra Mundial, la Psicología se concentró en reparación de

daños, enfocada en las enfermedades y malestar. Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial, se convirtió en una ciencia ceñida a la curación. Se presentaron dos eventos resaltantes dando giro a esta nueva corriente. En el año 1946 se fundó la Administración de Veteranos, donde se unieron miles de psicólogos para ejercer su profesión y obteniendo ganancia tratando enfermedades mentales, fue más orientado al campo clínico. Al año siguiente en 1947, se fundó la Asociación Americana de Psiquiatría que conllevó a grandes investigaciones, tratamientos de trastornos mentales, secretos de la ciencia y como sea curado o aliviado. Paso a ser en una victimología, en lugar de psicología, dejando de lado dos de las misiones de esta rama “haciendo las vidas de todas las personas mejores y nutritivas” (Seligman, 1999).

El enfoque empírico de la Psicología luego cambió, no solo se trata de la enfermedad o salud, también se trata de trabajo, educación, perspicacia, amor, crecimiento y juego. Y en esto es la búsqueda de lo mejor, la psicología positiva no confía en ilusiones, autoengaño o agitar la mano; en cambio, trata de adaptar lo que es mejor en el método científico para los problemas únicos que el comportamiento humano presenta en toda su complejidad (Seligman, 1999).

Por lo tanto, el mensaje de la Psicología Positiva desea transmitir que no solo es el estudio de la enfermedad o patología, debilidad o malestar; también es la potencialidad, la fortaleza y la virtud.

1.3.3 Psicología de la Salud

1.3.3.1 Salud

En 1946 según La Organización Mundial de la Salud define “salud” como un estado completo bienestar físico, mental y social, y no solo ausencia de afecciones o enfermedades (citado por Alcántara, 2008).

Por otro lado, según Cortes, et al., (2004), define a la Salud como una experiencia que puede ser subjetiva, de acuerdo a la percepción de la persona. La persona sana tiene las siguientes características:

- a) **Percepción del bienestar psicosomático y social:** es la sensación de bienestar en los componentes del ser humano (biológico) y además la relación con su entorno (social).
- b) **Percepción de la Integridad:** es la percepción que siente la persona que se vulnera la integridad, y percibe señales de destrucción.
- c) **Libertad de acción:** es aquel que pueda movilizarse sin limitaciones, puede actuar libremente (limitaciones físicas o mentales).
- d) **Capacidad de Comunicación:** la persona por su naturaleza tiene la necesidad de comunicarse con otros, y es la satisfacción de hacerlo.

1.3.3.2 Salud Mental

Existen definiciones acerca de la Salud Mental que ha ido ampliándose a lo largo del tiempo, pero no existe un concepto unánime de él. Es un constructo cargado de componentes que ha sido difícil de definir en el ámbito psicológico.

La OMS (2013) define a la Salud Mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de su comportamiento, cuenta con la habilidad de superar situaciones difíciles normales de la vida, y que se desempeña de manera productiva, teniendo en cuenta la participación dentro de una comunidad.

Por otro lado, según Cortese, et al (2004) denomina salud mental como la capacidad de poder ser, poder autorrealizarse como ser humano y poder afrontar conflictos o situaciones complicadas. Sin embargo, el ser humano puede tener más o menos capacidades para poder sobrellevar las situaciones, y dependerá de su identidad individual. Es importante mencionar que los recursos personales, se adquieren o nacen en la infancia. El bebé nace dependiente de sus padres, y son ellos quienes tienen que protegerlos, cuidarlos, educarlos a estimular sus sentidos, su imaginación y creatividad. Por último, considera que la Salud Mental es un bien a compartir con los demás, y se desarrolla en la vida familiar, que es el medio ambiente en que crece.

1.3.4. Bienestar Psicológico

El interés por la búsqueda de la felicidad o el bienestar siempre ha estado presente

incluso en nuestros antepasados, y en la actualidad el interés por el bienestar ha generado nuevas investigaciones. A continuación, determinaremos la definición de algunos autores acerca sobre el Bienestar Psicológico:

Uno de los grandes autores que dio inicio a esta búsqueda incierta sobre la conceptualización que hace feliz a las personas fue Ed. Diener. Tenía el puesto de líder en la Universidad de Illinois, y se enfocaba en investigaciones sobre posesión de armas, el crimen, el robo y la violencia televisiva. Hasta que le dieron unas vacaciones sabáticas y viajó a las Islas Vírgenes por un año con el fin de expandir ideas para nuevas investigaciones. Cuando regresó de su viaje, informó a su equipo de investigación que quería estudiar qué hace feliz a las personas. Se sorprendieron por el cambio y porque antes no se había estudiado ni medido dicho constructo (Larsen y Eid ,2008).

1.3.4.1 Definición de Bienestar Psicológico:

En la mayoría de las investigaciones se ha caracterizado el bienestar psicológico como un estado. Sin embargo, según el diccionario de la Lengua Española, el bienestar es un “estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”, por lo que queda claro que no en su concepto a profundidad lo siguen viendo exclusivamente como un determinante de salud, ya que mencionan lo somático y psíquico.

Segun Ryff (1989) esta autora con inclinación cognitivo – conductual determinó el bienestar psicológico como un concepto multidimensional y cuenta con dimensiones esenciales para este constructo. Comenzamos con la autoaceptación, define como una característica central de la salud mental; la autorrealización, funcionamiento óptimo y madurez. Además, debe mantener una actitud positiva ante la vida y las circunstancias. Ryff afirma que es importante para contar bienestar psicológico, las relaciones positivas con los demás (interpersonales) donde existe calidez y confianza. Así mismo, la capacidad de amar, sentimientos de empatía y afecto por todos los seres humanos, la capacidad de brindar amor y amistad verdadera, lo antes mencionado está relacionado con la capacidad de madurez. Por lo tanto, cuenta con 6 dimensiones: Autonomía, Propósito en la vida, Auto aceptación, Relaciones positivas con otros, dominio en el

entorno y crecimiento personal.

Según Diener (2000) mencionó que los estados de ánimos y las emociones provienen de los sucesos o acontecimientos. Por lo general es la percepción global sobre la vida, y además existe componentes del bienestar subjetivo como: la satisfacción con la vida (juicios globales de la propia vida), satisfacción laboral, afecto positivo que se refiere a las experiencias de emociones agradables, y afecto negativo que se refiere a las experiencias desagradables.

Por otro lado, según García (2002) sostiene que el bienestar subjetivo es el resultado de la valoración en general de la vida, que influye los aspectos afectivos como cognitivos. Define el estado de ánimo del sujeto y ello lo conlleva a lograr sus aspiraciones u objetivos en todo ámbito de la vida.

Un aporte adicional de García (2005) considera que el bienestar psicológico es de carácter subjetivo vivencial y además tiene una estrecha relación con el aspecto físico, psíquico y social; que de alguna manera tiene conexión con el lado emocional, es decir con el estado de ánimo. Además, tiene una vinculación con las experiencias del presente, sin dejar de lado que también se considera experiencias del pasado como logros, apreciaciones, objetivos que ha realizado en su momento, en todas las áreas de interés para el ser humano (trabajo, familia, salud, relación con los demás, relaciones con la pareja, intimidad sexual, bienes materiales, etc).

Finalmente, el autor que será tomado como principal para esta investigación Sánchez-Cánovas (1988), entiende por Bienestar Psicológico a aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas.

1.3.4.2 Teorías sobre Bienestar Psicológico

a) Teorías Universalistas

Esta teoría también es conocida como la teoría télica, este modelo está orientado a la satisfacción que el ser humano siente al cumplir sus objetivos o ha cubierto alguna necesidad básica. Es decir, alcanzar el bienestar significará el cumplir objetivos, para cada persona es diferente, y cuenta con objetivos diferentes, y en tiempos diferentes. (Diener y Larsen, 1991). Las necesidades a que nos referimos de acuerdo a la teoría de Maslow determina las necesidades básicas del ser humano (biológicas) y cada vez las necesidades van aumentando (Pirámide de Maslow), o las íntimas necesidades

psicológicas personales como lo plantea Murray.

Existen tres necesidades universales como la autonomía, la competencia y las relaciones. Según Ryan, Sheldom, Kasser y Deci (1996) determinan que si el ser humano lograr cubrir estas necesidades, tendrá una vida más satisfecha. Sin embargo, la teoría se enfoca principalmente en el aspecto intrínseco, si mantiene un nivel de crecimiento personal, un nivel alto de autonomía, podrá atraer un mayor bienestar psicológico, conllevará a mantener una vida más satisfactoria y placentera.

Presentan evidencias que las prioridades de las personas tienen una relación significativa con el bienestar que experimentan, y las prioridades pueden estar aplazadas por corto, mediano o largo plazo dependiendo de sus objetivos. Por lo que algunos autores en sus investigaciones concluyen que los objetivos de la vida que se proponen, son los responsables, es el motivo de que se mantenga el bienestar a largo plazo (Emmos, Cheung, Tehrani, 1998)

Finalmente, el pensamiento de Ryff (1989) era diferente y era crítico de los estudios sobre la satisfacción, discrepaba con referencia de lo negativo, el malestar y la patología. La autora propuso una teoría interesante, la unificación del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Debido a sus grandes investigaciones, demostró que el bienestar puede variar de acuerdo a la edad, sexo y cultura y que se divide en seis dimensiones: la apreciación positiva de sí mismo, la capacidad de manejar de forma efectiva el medio y la propia vida, la alta calidad de los vínculos personales, la creencia de que la vida tiene un propósito, el sentimiento que se va creciendo y desarrollándose en la vida, y el sentido de la autodeterminación. (Ryff y Keyes, 1995)

Por lo tanto, existe diferentes aportes que han ido sumando a lo largo del tiempo, cada autor mantiene su modelo teórico de acuerdo a los resultados de sus investigaciones, que de alguna manera ayudan a comprender con mayor claridad acerca del constructo “bienestar psicológico”.

b) Modelos Situacionales (Bottom up) vs Modelos personologicos (Top Down)

El modelo situacional propone a mayores momentos felices acumulados a lo largo de tu vida, el resultado será un nivel alto de satisfacción, por lo que toman mayor interés

a las circunstancias o eventos que las personas tienen que vivir. Por otro lado, con referencia al modelo Top Down supone que el bienestar debe ser estable, si la personalidad en sí es estable y está relacionado. (Castro, 2009)

Costa y McCrae (1980), autores reconocidos sobre la personalidad, afirman que los rasgos de personalidad tienen una relación significativa con la satisfacción de la vida. Las personas con personalidad de carácter Neuroticismo están expuestas a sufrir más, sin embargo, la personalidad de carácter de Extroversión está relacionada con la experiencia negativa y positiva, pero suele afrontarlo.

Finalmente, Larsen y Ketelaar (1991) realizaron un experimento con personas neuróticas y extrovertidas. Probaron lo fácil que es producir estados de ánimos negativos en los neuróticos y estados de ánimos positivos en los extrovertidos, por lo que concluyeron que las personas neuróticas tienden a reaccionar con emociones desagradables y las personas extrovertidas con altos niveles de afectos positivos.

c) Teorías de la adaptación

Las personas por naturaleza son adaptables o simplemente se adaptan y vuelven a su estado de bienestar anterior. Según el experimento de Brickman, Coates, y Janoff – Bulman (1978) donde evaluaron a un grupo de personas que habían ganado mucho dinero, en ese momento el nivel de satisfacción era alto, sin embargo, volvieron a su estado anterior cuando el dinero se había acabado. Demostró que las personas son relativamente estables de acuerdo a las circunstancias, y resulta más notorio cuando son experiencias desagradables o negativas. Esto no quiere decir que las personas que tienen más recursos personales, son más felices o más satisfechas, porque existe otros problemas severos.

Según Castro (2009) mencionó que durante muchas investigaciones se han ido corrigiendo sobre este modelo de adaptación, donde el estado en que volvía el ser humano era neutral, sin embargo, se determinó que el estado que regresa siempre es un estado positivo. Cabe resaltar que en mucho de los casos va a depender según los sujetos, el temperamento y la personalidad.

Finalmente, las nuevas investigaciones sobre el modelo de adaptación dependerán de la situación de la persona, los resultados del bienestar psicológico en personas

discapacitadas será diferentes con los de una población que no presenta ninguna anomalía física, los niveles de bienestar psicológico serán inferiores que de los otros, de acuerdo al estudio que realizó Lucas (2005) en personas con discapacidades severas de nacimiento.

d) Teorías de las Discrepancias

Este modelo es una combinación de enfoques sobre la satisfacción, Michalos (1986) es la persona que dio inicio a esta teoría y determinó 6 tipos de teorías en base a la comparación (gap):

1.- Objetivo – Logro: se refiere lo que las personas tienen y aquel enfoque por el cual desean lograrlo.

2.- Teoría del Ideal – Realidad: se refiere a lo que tienen y lo que esperan tener (ideal).

3.- Teoría de la mejor comparación: es la comparación de lo tuviste y lo que tienes en la actualidad.

4.- Teoría de la comparación social: es la comparación de lo que tienes y lo que tiene los demás.

5.- Teoría de Congruencia: es la adaptación entre el entorno y el individuo.

Este modelo es la forma en que el ser humano compara sus recursos personales y las situaciones actuales por las que vive. La revisión de la investigación de Michalos aporta que el 90% son resultados efectivos, ya que están relacionados a uno mismo y con relación a la sociedad. Cabe mencionar que la comparación social contiene ambas sensaciones felicidad o infelicidad, por lo que el individuo decide sentirse feliz es porque al escoger a la persona con quien compararse, escoge a uno inferior, y así sentirá con una sensación de felicidad, sin embargo, si escoge a una persona superior, pues la sensación será negativa. Y es así que decidimos sentirnos felices o infelices (Castro,2009)

Por último, las nuevas investigaciones afirman que las aspiraciones inconclusas y que no logran ser alcanzadas, afectan el nivel del bienestar del sujeto, en algunos casos abandonan en la búsqueda de su objetivo. Lo ideal es que el objetivo sea un mediador

constante para alcanzar la felicidad o el bienestar positivo. (Castro, 2009).

Definitivamente en cualquier aspecto que se pudiese comparar aspectos de la vida, logra un gran impacto en el bienestar de las personas, es un momento en que las personas deberían enfocarse en otra manera de conceptualizar aquella idea y no buscar la comparación, aunque a veces sea inevitable.

Es por ello, que la búsqueda de la felicidad o del bienestar subjetivo es innata en el ser humano, y por consiguiente una persona feliz o con un excelente bienestar tiene resultados positivos, para ello continuaremos con el constructo engagement.

e) Teoría de José Sánchez Canovas

La mayor parte de los autores distinguen entre la satisfacción con la vida, por un lado, y el afecto positivo y negativo, por otro, como componentes del bienestar psicológico. La escala de Bienestar psicológico de José Sánchez Canovas (1988) se refiere a la felicidad, y los afectos positivos como negativos, según la etapa de vida que atraviesa la persona, el cual propone 4 dimensiones, entre las cuales se encuentran el bienestar psicológico subjetivo, el bienestar material, bienestar laboral y las relaciones con la pareja. Respecto a la primera subescala que el autor en mención propone, está basada en la satisfacción vivencial que refiere principalmente al grado de felicidad del individuo en cuestión. En relación a la segunda subescala propuesta, el bienestar material se vincula de manera directa con el aspecto netamente extrínseco, llámense ingresos económicos, posesiones materiales, entre otros.

Por otro lado, la subescala Bienestar Laboral, como su denominación lo refleja, consiste en el nivel de satisfacción que existe dentro del trabajo de cada individuo. Hoy en día existen datos internacionales interesantes referentes a las diferencias entre hombres y mujeres en este aspecto. Casos como el de Finlandia, en donde las mujeres tienen una mayor participación dentro del mercado laboral, refleja un nivel de bienestar alto, ya que consideran que al disfrutar de sus labores crean una sensación de independencia y una participación activa a nivel social.

Finalmente, la última escala refiere a los vínculos con la pareja, siendo un pilar importante dentro del bienestar general de un individuo, centrándose principalmente en

la denominación "ajuste conyugal" la cual consiste en una acomodación en una etapa concreta entre los cónyuges.

1.3.5 Engagement

1.3.5.1 Definición de engagement

Hoy en día definir el concepto de engagement, traducida al español es bastante complejo, pues se puede entender como compromiso, entusiasmo por el trabajo, dedicación, entre otras. En otros casos, indican al engagement como el resultado opuesto del burnout en consecuencia al bienestar laboral del trabajador (Maslach y Leiter, 1997) ya que se empleaba el mismo cuestionario para medir ambas variables, obteniendo así resultados negativos.

El primer sujeto que conceptualizó el Engagement en el trabajo fue Kahn (1990), quien se enfocó en un estudio exclusivamente en el desempeño laboral, cumpliendo el rol de empleado. Teniendo como resultado que los trabajadores engaged intensifican el esfuerzo en sus funciones por su identificación con el mismo.

Por ende, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002), describen al engagement como un estado psicológico, sentimiento de satisfacción pero que está ligado con el ámbito laboral. El engagement se basa en un estado afectivo – cognitivo ya que hay una relación más duradera entre la persona y el trabajo. Una relación armoniosa, enérgica, agradecida, existe un nivel de permanencia y pasión por lo que hace.

No obstante, se debe tomar en cuenta las fortalezas, rasgos de personalidad, pensamientos positivos y el grado en que estos factores puedan influir en sus tareas diarias (Park, Peterson y Seligman, 2004).

1.3.5.2 Modelos Teóricos del Engagement

a) Modelo DRL - Demandas y Recursos Laborales

Para que exista un excelente nivel de engagement en los colaboradores, existen factores que influyen en ella, según la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demeuroti (2013), menciona dos aspectos diferentes:

Demandas Laborales: se refiere al desgaste físico, mental, y social que está relacionado con el trabajo. Por lo que, si llamamos demandas, nos referimos a lo

negativo, y por ello son síntomas que originan malestar en la persona.

Recursos Laborales: se refiere al estímulo positivo en las personas, emociones agradables estimulando la potencialidad, el aprendizaje y el desarrollo del colaborador. Esto no significa que no exista el mismo nivel de exigencia, si la hay. Sin embargo, la respuesta ante esta situación, es depende de cada colaborador.

La investigación ha sido comprobada con un nivel de flexibilidad, que puede ser aplicada en cualquier entorno laboral y profesiones. Cabe mencionar que las demandas, no necesariamente son negativos, sino obstáculos que la persona debe sobrellevar, de lo contrario provocara algún malestar o agotamiento. La teoría también propone una interacción entre las demandas y recursos laborales teniendo un efecto positivo sobre el bienestar de la persona. Afirma que los recursos laborales es una alianza como apoyo fundamental para los trabajadores, la autonomía y la eficacia y el coaching sobre su desempeño laboral, puede lograr disminuir el nivel de estrés o agotamiento. En conclusión, es posible la interacción de las demandas y recursos laborales ocasionando un efecto positivo en el bienestar de los colaboradores.

Cuando nos referimos a trabajadores engagement, son aquellos que muestran un plus adicional de los que no lo son. Son aquellos que ponen entusiasmo en su quehacer profesional, y disfrutan hacerlo. Se ha determinado que las consecuencias del engagement, es la satisfacción percibida, el compromiso y lealtad con su trabajo y tienen menos interés en abandonar su puesto. (Salanova y Becker,2004).

Los resultados del engagement, se ve reflejado en el nivel de desempeño de los trabajadores, como lo determina en una investigación a 114 empresas de hotelería y restauración donde el nivel de engagement hacía que su nivel de servicio con el cliente aumente, y por ende tenían más clientes felices y la percepción con el empleado era óptima, y reconocían la calidad de su trabajo. (Salanova, Agut y Peiró, 2005). Por otro lado, hay investigaciones a estudiantes donde el desempeño es estupendo, eso quiere determinar que el aumento de desempeño está en función a los niveles de engagement (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por último, podemos determinar que una de las consecuencias importantes estudiadas del engagement es la buena salud, incrementa los niveles de defensas positivas, disminuyendo el estrés y depresión. (Salanova y Schaufeli, 2004)

b) Modelo JDR de Bakker y Leiter

Los autores de este modelo JDR lo representan Bakker y Leiter que propone como estrategia predecir la presencia del engagement en los colaboradores, en base a los recursos laborales, personales e inclusive el capital psicológico, y así deducir si puede presentarse altos niveles de engagement. (Cardenas, 2014)

Determinaremos a continuación los recursos que se necesitan para pronosticar dicho constructo.

- **Recursos Laborales:** se determinan aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales. Son importantes estas características ya que reducirán las demandas laborales y los costos a nivel empresarial. Se refiere a la motivación profesional, crecimiento en el ámbito laboral, el aprendizaje y el desarrollo. Si las empresas brindan los recursos necesarios, estarán cubriendo las necesidades básicas de cada colaborador como la autonomía, la autorrealización, la competitividad, la relación con los demás.

- **Recursos Personales:** se enfoca en el autoconocimiento del colaborador, de conocer sus propias habilidades y capacidades, lo llamaremos también autoevaluación. Es el comportamiento ante una situación difícil, la actitud resiliente, la motivación, la satisfacción por el quehacer profesional. Es determinante también el aspecto psicológico, que se caracteriza por su optimismo, autoeficacia, esperanza y resiliencia.

Este modelo propone que existe una relación entre las demandas laborales - personales y los recursos del engagement. De acuerdo a los recursos laborales que brinde la Organización, podrá fomentar un ambiente laboral agradable, la motivación se presentará activa en el colaborador, el entusiasmo, las ganas de seguir trabajando sin obligación, sino con sentimiento de pasión. Esto quiere decir que los recursos laborales y personales amortiguaran los efectos negativos del desánimo, el estrés, las demandas mentales, desgaste físico y emocional (Cárdenas, 2014).

Las consecuencias de este modelo en práctica, se demuestra como los recursos laborales, junto con los personales incluido el capital psicológico, permiten actuar de forma positiva y el resultado sería lo siguiente:

- El rendimiento efectivo del colaborador.
- Se presenta el desarrollo de prosperidad fuera de la oficina.
- El desarrollo de la creatividad y financiero.

1.3.5.3 Trabajadores Engaged

Los trabajadores Engaged se caracterizan por un alto nivel de identidad con la Organización, prefieren ser fieles antes que renunciar a su puesto laboral. Tanto se han identificado con la empresa, que ha dado lugar al sentimiento de pertenencia, sobre todo el nivel de energía con que resuelve sus funciones, y en lugar de fomentar desgaste físico, lo toma como una satisfacción, y las empresas son las más interesadas de desarrollar trabajadores engaged por el crecimiento de la misma en el mundo laboral y destacar por el éxito.

Iniciando con una presentación breve de como es el trabajador engaged, procedemos con los autores base de este constructo llamado engagement y las competencias psicosociales que requiere el trabajador engaged en cuatro dimensiones psicológicas (Salanova y Schaufeli, 2004).

1.- Competencias Emocionales: Se refiere a la capacidad de la inteligencia emocional, empatía, el control de sus emociones, el optimismo, la confianza en sí mismo, la esperanza y la autoestima.

2.- Competencias Cognitivas: Se refiere a la vigilancia, la concentración, la atención que se requiere en las actividades. Además, también de la creatividad e innovación.

3.- Competencias Motivacionales: Para ser un empleado engaged se necesita curiosidad, apertura a nuevas experiencias, las ganas de seguir aprendiendo, búsqueda de su desarrollo, una mente abierta al cambio, flexibilidad, autoeficacia, autocontrol, iniciativa personal, proactividad y energía.

4.- Competencias Conductuales: Se refiere a las habilidades para gestionar el tiempo, habilidades de negociación, habilidades de relacionarse con los demás, y de comunicación.

1.3.5.4 Escala de Engament (Utrecht Work Engagement Scale)

Los orígenes del Engagement se dieron justamente en la oposición del síndrome de burnout, donde la presencia del primero significa la ausencia del segundo en una relación directa y proporcional (Maslach y Leiter, 1997). Sin embargo para Schaufeli et

al. (2002), es un fenómeno que no se opone a las subescalas del burnout, sino que es un constructo independiente y está caracterizado por 3 componentes:

-Vigor: Se refiere por los altos niveles de energía y resiliencia mental al estar en funcionamiento laboral, voluntad de invertir en el trabajo y persistencia en situaciones difíciles.

-Dedicación: Se refiere a estar altamente motivado en el ámbito laboral y experimentar un estado de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo, y desafío.

-Absorción: Se refiere estar conectado y concentrado en el trabajo, que pierdes la noción del tiempo con la dificultad de despegarte de él.

Schaufeli et al. (2002) desarrollaron la escala de entusiasmo laboral (en inglés Utrecht Work Engagement Scale [UWES]) como una alternativa para la evaluación de dicho constructo. La escala en español estuvo originalmente diseñada con 24 ítems; sin embargo, 17 de ellos explicaron de manera efectiva las tres dimensiones. Por su parte, Salanova et al. (2000) probaron una versión de 15 ítems que resultó ser efectiva, confirmando la tridimensionalidad del constructo, las relaciones con compromiso organizacional y satisfacción laboral, y un alfa de Cronbach de .77 para vigor, .89 para dedicación y .73 para absorción. Posteriormente, Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) redujeron la escala a una versión de 9 ítems con resultados igualmente positivos. Por lo que menciono que en esta investigación la Escala que utilizaremos es el de 17 ítems.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018?

1.5 Justificación del estudio

En esta investigación se presenta una revisión de lista bibliográfica con fundamentos teóricos que nos permitirá conocer a mayor profundidad sobre el bienestar

psicológico y engagement en la población de estudio. Debido a que ambas variables son conceptos amplios que a lo largo del tiempo se han convertido temas de gran interés y que hoy en día contamos con innumerables aportes conceptuales. Por lo que, contaremos con la capacidad de comprender el significado de cada constructo con mayor claridad.

En el aspecto metodológico, son escasas las investigaciones que se han realizado sobre el Bienestar Psicológico en el ámbito organizacional, ya que en su mayoría se presentan en el sector salud y/o en educativo. Por lo que esta investigación resulta conveniente para posteriores estudios en el ámbito organizacional.

En el aspecto práctico es conocer la relación entre el bienestar psicológico y engagement que permitirán intervenir a través de diferentes estrategias para mejorar el bienestar psicológico y un excelente nivel de engagement en los colaboradores de la Municipalidad de Puente Piedra. Además de proponer capacitaciones en los aspectos a mejorar que nos brinde esta investigación, esto con la idea de contar con un personal competente y comprometido con la organización.

Finalmente, a partir de esta investigación servirá de gran aporte para la mejora de las empresas y comprender el bienestar psicológico y engagement de sus colaboradores, y así lograr el éxito de la Organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre el bienestar psicológico y el engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre engagement y los factores del bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

H2: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre Bienestar psicológico y los factores de engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Identificar la relación entre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

1.7.2 Objetivos Específicos

1.7.2.1 Objetivos Descriptivos

Describir los niveles de bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

Describir los niveles de engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

Describir los niveles entre bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, según sexo y estado civil.

1.7.2.2 Objetivos Inferenciales

Identificar la relación entre el bienestar psicológico y los factores del engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

Identificar la relación entre el engagement y los factores del bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

II. MÉTODO

2.1 Enfoque de Investigación

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, debido a que tiene como apoyo al análisis numérico que esta basado en técnicas relacionadas con la estadística con el propósito de aceptar o rechazar las hipótesis formuladas inicialmente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Alcance de Investigación

La presente investigación será de tipo descriptiva – correlacional, donde se busca especificar propiedades y características importantes; asociando las variables con el objetivo de determinar si entre ambas variables existe relación (Hernández et Al., 2014).

2.3 Diseño de investigación

La presente investigación será de diseño no experimental, ya que el fin de la investigación es observar y describir los fenómenos presentados. Se procede con el análisis de los resultados de las variables estudiadas, en este caso el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. Por otro lado, es de transaccional ya que al obtener la data se realiza en un solo momento, en tiempo real y único, con la intención de describir, analizar y validar si existe relación entre ellas. (Hernández, et al., 2014)

2.4 Nivel de Investigación

El presente estudio será de nivel básica, pura o sustantiva, debido a que la motivación de esta investigación es la simple curiosidad. El disfrute por acertar nuevos conocimientos, el amor de la ciencia por la ciencia; se denomina básica porque sirve de base a la investigación aplicada o tecnológica y es sustantiva porque es fundamental para el desarrollo de la ciencia (Ñaupas, 2013 p.). Es por ello que nace la curiosidad por investigar sobre el Bienestar Psicológico y Engagement y podamos aportar con mayor conocimiento.

2.4 Variables, Operacionalización

2.4.1 Bienestar Psicológico

Según Sánchez – Cánovas (1998), mencionan que el bienestar psicológico es de carácter subjetivo y se relacionan con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico y social asociado con la felicidad. Por lo tanto, el bienestar psicológico será medido a través de 4 sub escalas y cada uno tendrá sus ítems agrupados estos son:

Bienestar	psicológico	subjetivo
(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30),		
Bienestar	Material	(31,32,33,34,35,36,37,38,39,40)
Bienestar	laboral	(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)

y relaciones con la pareja (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15).

Representación a través de una escala ordinal: Escala Likert.

2.4.2 Engagement

Según Salanova y Schaufeli (2004) describen al engagement con características de altos niveles de energía y el compromiso – felicidad que el colaborador tiene con su trabajo. Por consiguiente, la escala de engagement estará conformada por 3 dimensiones, las cuales son: vigor (1,4,8,12,15,17), dedicación (2,5,7,10,13) y absorción (3,6,9,11,14,16).

Representación a través de una escala ordinal: Escala Likert.

2.5 Población

La población es definida como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández, et al., 2014, p. 174), por lo consiguiente el presente estudio la población estará conformada por 500 colaboradores, varones (123) y mujeres (94), contratados y nombrados durante el periodo del 2017 del área administrativa de la Municipalidad de Puente Piedra, según el reporte por parte del Gerente de Recursos Humanos.

2.6 Muestra

La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, C., 2010). Se utilizó la muestra probabilística, es decir todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogido para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población, y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Hernández, et al., 2014, p. 173).

Para el cálculo del tamaño de la muestra se procedió a obtener la muestra por medio de la fórmula de Cochram (Hernández, et al., 2014, p. 173).

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

N = Población 500

Z = Nivel de confianza 95% = 1,96

E = Margen de error 5% = 0,05

p = Eventos favorables 50% = 0,5

q = Eventos desfavorables 50% = 0,5

La muestra de esta investigación estuvo conformada por 217 sujetos.

2.7 Muestreo

Se aplicó un tipo de muestreo aleatorio a través de STATS® (Hernández, et al., 2014)

Tabla 1
Distribución de Muestra según Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	94	43,3%
Masculino	123	56,7%
Total	217	100%

En la tabla 1 tenemos como resultado un 56,7% siendo el sexo masculino el más predominante y un 43,3% representa al sexo femenino.

Tabla 2
Distribución de la muestra según Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	119	54,8%
Casado	62	28,6%
Divorciado	36	16,6%
Total	217	100%

En la tabla 2 tenemos como resultado lo siguiente, el estado civil soltero representa un 54,8%, luego continua el estado civil casado, representado por un 28,6% y por último el estado civil de divorciado por un 16,6%.

2.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.8.1 Escala de Bienestar Psicológico – EBP

Nombre: EBP. Escala de Bienestar Psicológico

Autor: José Sánchez-Cánovas

Procedencia: TEA Ediciones (1988)

Administración: Individual y Colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 17 y los 90 años. La escala de Relaciones con la pareja solo se aplicará a partir de los 26 años.

Duración: 20-25 minutos

Baremación: Baremos en percentiles por rango de edad y sexo para cada escala.

Corrección: Evalúa 4 sub escalas: Bienestar Subjetivo (1- 30), Bienestar Material (31-40), Bienestar Laboral (41 - 50) y Relaciones con la pareja (50-65). La calificación presente 5 opciones de respuestas según la dimensión. Bienestar Subjetivo y Material cuenta con las siguientes respuestas: Nunca, Algunas veces, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre. Bienestar Laboral presenta las siguientes respuestas: Nunca, Raras veces, Algunas veces, Con frecuencia y Casi siempre. Relaciones de pareja posee las siguientes respuestas: Totalmente en desacuerdo (TD), Moderadamente desacuerdo (MD), en parte de acuerdo y en parte en desacuerdo (AYD), moderadamente de acuerdo (MA) y totalmente de acuerdo (TA); los cuales puntúan en una escala de tipo Likert atribuyéndole 5 puntos al nivel más alto de bienestar y 1 punto al nivel más bajo de bienestar.

Material: Manual, cuadernillo y hoja de respuestas autocorregible.

Validez del Instrumento

El autor del instrumento original ha realizado la validez del instrumento, en primera instancia con un estudio comparativo con los resultados de otros instrumentos que tratan de apreciar variables que hipotéticamente evalúan constructos análogos al que intenta medir la Escala de Bienestar Psicológico.

El Inventario de Felicidad de Oxford (Argyle et al) es una medida del Bienestar Psicológico subjetivo. La correlación entre este Inventario y la Escala que propone José Sánchez, es muy alta y significativa (0.899). Satisfacción con la vida es también una medida de Bienestar Psicológico; la correlación es más moderada, pero también significativa (0.451). El resto de los cuestionarios de Bienestar mantienen con estas dos variables, Felicidad y Satisfacción con la Vida, correlaciones moderadas, pero, igualmente, significativas. Se observó que todas las escalas de Bienestar se asocian en el sentido esperado con el Afecto positivo y Negativo.

Confiabilidad del Instrumento

El autor de dicho instrumento realizó el análisis de consistencia interna a través del estadístico del Alfa de Crombach y se obtuvo un índice según sub escala. La sub escala de Bienestar subjetivo posee una confiabilidad alta (.94), la sub escala de Bienestar Material posee una confiabilidad (.87), la sub escala de Bienestar Laboral presenta una confiabilidad (.91) y por último la sub escala de relaciones con la pareja posee una confiabilidad (.87). La escala total presenta una confiabilidad (.94).

Estudio Piloto:

El estudio piloto fue conformado por 50 sujetos. Se realizó la validez de instrumento a través de juicio de 5 jueces expertos, por lo que indicaron que la prueba es aplicable, con los ítems aprobados se procedió a analizar la fiabilidad por consistencia interna de cuatro sub escalas que son: Bienestar subjetivo, posee una alta confiabilidad ($\alpha = .940$), la sub escala de Bienestar Material posee una confiabilidad ($\alpha = .921$), la tercera sub escala Bienestar Laboral posee una confiabilidad media ($\alpha = .765$) y la última sub escala Relaciones con la pareja posee una confiabilidad ($\alpha = .634$). Finalmente, la Escala de Bienestar Psicológico presenta una aceptable consistencia interna según los indicadores de sus factores y el de la escala total ($\alpha = .944$).

Tabla 3
Prueba de confiabilidad por factores

Factores de Bienestar Psicológico	Alfa de Cronbach
Bienestar Subjetivo	,940
Bienestar Material	,921
Bienestar Laboral	,765
Relaciones con pareja	,634

Se aprecia en la Tabla 3 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Bienestar Psicológico como la sub escala de Bienestar subjetivo posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .940$), la sub escala de Bienestar material presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .921$), la tercera sub escala de Bienestar material presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .765$) y con referencia a la última sub escala relaciones con la pareja posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .634$).

Tabla 4
Prueba de confiabilidad total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	65

Se aprecia en la tabla 4 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .944 cual es aceptable.

2.8.2 Cuestionario Engagement (UWES)

Nombre Original: Cuestionario Engagement (Utrecht Work Engagement Scale – UWES)

Autor: Marisa Salanova, Wilmar B. Shaufeli, Susana Llorens, Jose M. Peiro, Rosa Grau (2000)

Adaptación: Shaufeli y Bakker (2003)

Procedencia: España

Administración: Individual o colectiva

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas de 19 y 58 años.

Tipificación: Trabajadores hombres o mujeres de diferentes ocupaciones y sectores socio-económicos.

Puntuación: Calificación manual

Significación: Estructura factorial 3 sub componentes

Usos: Organizacional. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como expertos de riesgos laborales o del departamento de Recursos Humanos de las empresas.

Corrección: Evalúa 3 dimensiones de Engagement: Vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17), Dedicación (2, 5, 7, 10, 13) y Absorción (3, 6, 9, 11, 14, 16). En cuanto a la puntuación, la calificación es manual. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, de tipo Likert, teniendo 7 alternativas de respuestas: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre; los cuales puntúan en una escala de tipo Likert atribuyéndole 5 puntos al nivel más alto de engagement y 1 punto al nivel más bajo de engagement.

Materiales: Cuestionario en el cual se marca las respuestas.

Validez del Instrumento:

Desde su introducción en 1999, se han realizado diversos estudios de validación del UWES que revelan su relación con el burnout y la adicción al trabajo, identificar posibles causas y consecuencias del engagement y elucida el papel que juega el engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores. Se determinó que los tres componentes del burnout se relacionan negativamente con los tres componentes del engagement.

La validez de dicho instrumento, el autor original obtuvo resultados de acuerdo al uso psicométrico y al análisis de validez ítem- test por lo que se concluye índices de correlación entre 0.687 y 0.876.

Confiabilidad del Instrumento:

El autor de dicho instrumento realizó el análisis de consistencia interna a través del estadístico del alfa de cronbach y se obtuvo un índice por cada dimensión lo siguiente: La dimensión vigor posee una confiabilidad ($\alpha = .83$), la dimensión de Dedicación posee una confiabilidad ($\alpha = .92$) y sobre la dimensión de Absorción posee

una confiabilidad ($\alpha = .80$). Finalmente, el valor del alfa de cronbach de la escala total posee una confiabilidad de ($\alpha = .94$) por lo que corrobora la confiabilidad de dicho instrumento.

Estudio Piloto:

El estudio piloto fue conformado por 50 sujetos. Se realizó la validez de instrumento a través de juicio de 5 jueces expertos, todos indicaron por unanimidad que el instrumento es aplicable, con los ítems aprobados se procedió a analizar la fiabilidad por consistencia interna de las tres dimensiones que presenta: La dimensión de Vigor posee una confiabilidad ($\alpha = .814$), la segunda dimensión Dedicación presenta una confiabilidad ($\alpha = .870$) y la última dimensión Absorción posee una confiabilidad ($\alpha = .918$). La Escala de Engagement en el trabajo posee una consistencia interna ($\alpha = .926$)

Tabla 5
Prueba de Confiabilidad por Factores

Factores de Engagement	Alfa de Cronbach
Vigor	,814
Dedicación	,870
Absorción	,918

Se aprecia en la tabla 5 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Engagement, la dimensión de Vigor posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .814$), la dimensión de Dedicación presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .870$) y la última dimensión Absorción posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .918$).

Tabla 6
Prueba de Confiabilidad Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	17

Se aprecia en la tabla 6 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .926 el cual es aceptable.

2.9 Métodos de análisis de datos

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, por lo que se empleará programas estadísticos para el análisis de datos. Una vez aplicada las encuestas de Escala de Bienestar Psicológico y Engagement se procede a ingresar los datos al programa estadístico que utilizaremos, SPSS versión 22, con el fin de estimar estadísticos descriptivos, luego los estadísticos inferenciales y finalmente el nivel de confiabilidad de ambos instrumentos. A través de la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov se evaluará la normalidad de la muestra.

Finalmente se procedió a evaluar la correlación entre ambas variables estudiadas mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman.

2.10 Aspectos éticos

Se presentó la carta de autorización a la Organización donde se evaluó, indicando el motivo de la encuesta con fines académicos, y además se realizó la aplicación de las encuestas al personal administrativo. Se demoró alrededor de dos días para encuestar a los colaboradores ya que en su mayoría por temas laborales no contaban con tiempo para poder responder las encuestas, sin embargo, se logró encuestar en su totalidad. Se dio a conocer a los colaboradores el motivo de las encuestas, teniendo la libertad de participar de manera voluntaria en este proyecto de investigación.

Finalmente se garantiza la originalidad del presente estudio, dando seguridad su anonimidad a las personas que han participado en las encuestas, por lo que se les

presentó un documento de consentimiento informado, mencionando lo anterior expuesto.

Para la presente investigación, se establecieron como lineamientos a los 3 principios que rigen a la bioética. El principio de autonomía, beneficencia y justicia son los principales pilares a considerar para proteger y garantizar la integridad de las personas incluidas en una investigación pertenecientes a las ramas médicas.

El principio de la autonomía consiste en el respeto a los valores y posturas personales de cada individuo que forma parte de la investigación. Respecto al segundo principio considerado, la beneficencia refiere a una obligación de hacer el bien. Finalmente, el principio de justicia aborda el reparto de manera equitativa de beneficios en el aspecto del bienestar vital (Gómez, 2009).

III. RESULTADOS

3.1 Resultados Descriptivos

Tabla 7
Nivel de bienestar psicológico

Niveles de Bienestar Psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Alto	185	85,3%
Medio	32	14,7%
Bajo	0	0%
Total	217	100%

En la tabla 7, se verifica el nivel de Bienestar Psicológico que más predomina, considerando un nivel alto obteniendo un 85,3%, un nivel medio obteniendo un 14,7% y un nivel bajo obteniendo un 0%.

Tabla 8
Nivel de Engagement

Niveles de Engagement	Frecuencia	Porcentaje
Alto	110	50,7%
Medio	107	49,3%
Bajo	0	0%
Total	217	100%

En la tabla 8, se verifica el nivel de Engagement que más predomina, considerando un nivel alto obteniendo un 50,7%, un nivel medio obteniendo un de 49,3% y un nivel bajo con el resultado del 0%.

Tabla 9
Nivel de Bienestar Psicológico según sexo

	Nivel	Sexo	
		Femenino	Masculino
Bienestar Psicológico	Alto	32,3%	53%
	Medio	11,10%	3,6%
	Bajo	0%	0%
	Total	43,4%	56,6%

En la tabla 9 el nivel de Bienestar Psicológico relacionado al sexo, hemos obtenido niveles altos de Bienestar Psicológico, en sexo femenino representa un 32,3% y en sexo masculino corresponde al 53%.

Tabla 10
Nivel de Bienestar Psicológico según estado civil

	Nivel	Estado Civil		
		Soltero	Casado	Divorciado
Bienestar Psicológico	Alto	47%	23,96%	14,29%
	Medio	7,85%	4,6%	2,3%
	Bajo	0%	0%	0%
	Total	54,85%	28,56%	16,59%

En la tabla 10, se verifica el nivel de bienestar psicológico con relación al estado civil, obteniendo un porcentaje de 47% de nivel alto de bienestar psicológico en personas solteras, mientras que el 2,3% en nivel bajo de bienestar psicológico en personas divorciadas y un 4,6% de nivel bajo de bienestar psicológico en personas casadas.

Tabla 11
Nivel de Engagement según sexo

	Nivel	Sexo	
		Femenino	Masculino
Engagement	Alto	14,75%	35,94%
	Medio	28,57%	20,74%
	Bajo	0%	0%
	Total	43,32%	56,68%

En la tabla 11 el nivel de Engagement en relación al sexo, se ha obtenido resultados similares de nivel medio de Engagement, en sexo femenino se observa un 28,57% y en sexo masculino se observa un 20,74%.

Tabla 12
Nivel de Engagement según estado civil

	Nivel	Estado Civil		
		Soltero	Casado	Divorciado
Engagement	Alto	29,49%	13,36%	8,76%
	Medio	25,35%	15,31%	7,83%
	Bajo	0%	0%	0%
	Total	54.84%	28.67%	16.59%

En la tabla 12, indica el nivel con relación al estado civil, teniendo como resultado un 29,49% de nivel alto de engagement en personas solteras, mientras que el 7,83% en nivel medio de engagement en personas divorciadas.

3.2 Resultados Inferenciales

El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón. Además se interpretara la intensidad de ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2.1 Coeficiente de correlación entre Bienestar Psicológico y Engagement

Tabla 13

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre Bienestar Psicológico y Engagement

Correlaciones		Engagement
	Bienestar Psicológico	,422**
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0
	N	217

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 13, se observa los valores del coeficiente rho de Spearman entre las variables de bienestar psicológico y engagement, el cual tienen un valor de rho=.422, considerándose una correlación positiva y a su vez es significativa puesto que ,000 <0,05. Decisión: Existe relación directa positiva entre bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

Tabla 14

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre los factores de Bienestar psicológico y el nivel de Engagement

Factores del Bienestar Psicológico		Engagement	
Rho de Spearman	Bienestar Subjetivo	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217
	Bienestar Material	Coeficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217
	Relacionesconpareja	Coeficiente de correlación	,477**
		Sig. (bilateral)	.000

En la Tabla 14, se observa los valores del coeficiente rho de Spearman entre los factores de la variable bienestar psicológico y engagement, el cual se puede identificar que entre el factor de bienestar laboral y el nivel de engagement existe una correlación positiva media $\rho = .614^{**}$ y a su vez es significativa $.000 < 0.05$.

Tabla 15

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre los factores del Engagement y el nivel de Bienestar Psicológico

Factores de Engagement		Bienestar Psicológico	
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	,723**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,664**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217
	Absorción	Coeficiente de correlación	,523**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	217

En la Tabla 15, se observa los valores del coeficiente rho de Spearman entre los factores de la variable bienestar psicológico y engagement, el cual se puede identificar que entre el factor vigor y el nivel de bienestar psicológico existe una correlación positiva considerable $\rho = .723$ y a su vez es significativa $.000 < 0.05$.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar cuál es la relación que existe entre las variables bienestar psicológico y engagement en el personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.

En relación con los resultados obtenidos del objetivo general se halló que existe una correlación directa, positiva media entre bienestar psicológico y engagement en el personal administrativo de la municipalidad de Puente Piedra. Este resultado es similar al hallado por Amasifuen (2016) quien mencionó la presencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y Engagement. Esto puede deberse a las características de la muestra, pues en ambos casos la aplicación fue en personal administrativo de un municipio regional, con lo cual es probable que, al mantener un ambiente laboral similar, el nivel de bienestar psicológico y engagement sean similares. Un resultado similar halló Pérez (2017) y Davey (2016) al evaluar el bienestar psicológico con el compromiso organizacional- en docentes- y engagement con felicidad- en estudiantes de educación superior- respectivamente. Sin embargo, existen estudios como el de Leal, Dávila y Valdivia (2014) en donde se pretendió establecer la relación entre el bienestar psicológico y las prácticas docentes con efectos motivacionales orientados al aprendizaje. Como principal conclusión que arrojó dicho estudio, sobresale que la motivación al aprendizaje es un concepto multidimensional, es decir, se involucran diferentes factores agudizándose más aún en un contexto estudiantil, en donde los aspectos cognitivos tienen real influencia en el bienestar psicológico de los estudiantes. Es válido mencionar que existen resultados que guardan cierta disimilitud entre sí, los cuales se ven reflejados en los resultados del presente estudio y la investigación realizada por Leal, Dávila y Valdivia; sin embargo, estos resultados diferentes pueden ser entendidos por el tipo de muestra tomada, siendo en el primer caso trabajadores de una entidad pública y por otro lado, estudiantes que consideran la afectividad, atribuciones, valores como factores con una mayor relevancia.

Con lo antes expuesto, se acepta la hipótesis alternativa afirmando que existe una relación significativa y directamente proporcional entre bienestar psicológico y engagement.

Para el primer objetivo específico se obtuvo que el nivel alto de bienestar psicológico que predomina en los trabajadores con un 85.3% y tan solo el nivel medio de bienestar

psicológico fue de 14.7%. Esto significa que todos los trabajadores perciben un bienestar psicológico adecuado para sí mismos, lo cual representa que estos trabajadores se sienten autorrealizados, se aceptan a sí mismos y poseen un funcionamiento óptimo para trabajar y mantener relaciones interpersonales de confianza y calidez (Ryff, 1989). Según Diener y Larsen (1991) alcanzar el bienestar significa que se han cumplido con los objetivos, siendo estos diferentes para cada uno; es decir, los trabajadores de la municipalidad de Puente Piedra sienten que van satisfaciendo sus necesidades de logro y de realización personal. Se considera incluso que estos trabajadores sienten que van creciendo a nivel personal por lo cual atraen mayor bienestar psicológico y estabilidad (Brickman et al., 1978; Ryan et al., 1996).

En cuanto al segundo objetivo específico se obtuvo un nivel alto de 50.7% de engagement y un nivel medio de 49.3%. Es decir, ninguno de los trabajadores de esta municipalidad se percibe con un bajo nivel de engagement. Por lo tanto, estos colaboradores se sienten comprometidos o engaged con el trabajo que realizan, tienen un mayor sentido de pertenencia y sobre todo que a pesar de las exigencias para resolver las dificultades sienten satisfacción al cumplir sus funciones. Según Salanova y Schaufeli (2004) se puede deducir que estos trabajadores poseen competencias emocionales, debido a la confianza en sí mismos, el optimismo y la inteligencia emocional; poseen competencias cognitivas que les hacen permanecer en estado de alerta durante la jornada laboral; competencias motivacionales para ser proactivos y competencias conductuales para realizar las gestiones administrativas y personales necesarias.

Para el tercer objetivo específico se halló un 32.3% de nivel alto y 11.10% de nivel medio de bienestar psicológico en mujeres; mientras que en los hombres se obtuvo un 53% de nivel alto y 3.6% de nivel medio. Tal como considera Pérez (2017) el género no tiene relación con el bienestar psicológico, esto significa que tanto hombres como mujeres, presentan el mismo nivel de bienestar; por lo que una razón específica para referirse a la diferencia del nivel alto en ambos casos podría ser la diferencia en las cantidades de personas evaluadas, 43.3% de mujeres (94) y 56.7% hombres (123). Además, se obtuvo un 47% de nivel alto y un 7.85% de nivel medio de bienestar psicológico en personas solteras; en personas casadas se observó un 23.96% de nivel alto y 4.6% de nivel medio; mientras que los divorciados presentaron un 14.29% de nivel alto y 2.3% de nivel medio.

Por otro lado, para la variable engagement se halló un 14.75% y 28.57% de nivel alto y

medio, respectivamente, de engagement en mujeres; mientras que, en hombres, se observó un nivel alto 35.94% y nivel medio de 20.74%. Este resultado muestra que en promedio los hombres muestran mayor nivel de engagement en la municipalidad; este resultado puede deberse a que el porcentaje de varones evaluados es mayor que el de mujeres. Además, considerando las diferencias de género en nuestro país con relación al tema salarial, puede deducirse que los hombres perciben un ingreso mayor al de las mujeres; generando así un mayor compromiso en ellos.

Considerando el estado civil, se obtuvo un 29.49% de nivel alto y nivel medio de 35.35% de engagement en solteros; en los casados se obtuvo un 13.36% nivel alto y 15.31% de nivel medio; mientras que en los divorciados se tuvo un 8.76% de nivel alto y 7.83 de nivel medio. No se cuentan con estudios previos que reporten el nivel de engagement según el estado civil; con este estudio se ha observado que las personas solteras presentan un mayor nivel de engagement; seguidos por las personas casadas. Esto podría representar que en el segundo caso las personas perciben menor nivel de compromiso con su empresa puesto que posiblemente presenten, en su mayoría, mayores responsabilidades y/o deberes que las personas solteras.

Para el primer objetivo inferencial se halló una correlación directa y considerable entre el bienestar psicológico y los tres factores del Engagement. La correlación más considerable que se obtuvo fue entre el factor vigor y la escala de bienestar psicológico ($\rho = ,723$), lo cual significa que poseer un adecuado bienestar psicológico, permite trabajar con mayor energía y esforzarse más para cumplir con las funciones. Según la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Bakker y Demeuroti, 2013) experimentar emociones positivas en el trabajo estimula la potencialidad, aprendizaje y desarrollo del colaborador. Sin embargo, es importante considerar que la respuesta va a ser positiva o negativa dependiendo de cada trabajador. Se puede asumir que las personas de la muestra tienden a evaluar de manera positiva las situaciones que afrontan.

Por otro lado, el factor dedicación y absorción obtuvieron una correlación positiva media ($\rho = ,664$; $\rho = ,523$, respectivamente) con la escala de bienestar psicológico. Esto quiere decir que, a mayor dedicación y absorción en el trabajo, mayor bienestar psicológico experimentan los trabajadores de la municipalidad; es probable que esto se deba a que la interacción entre las demandas y los recursos laborales pueden servir de apoyo para algunos trabajadores, brindándoles una mayor autonomía y eficacia sobre su desempeño laboral reduciendo los niveles de estrés, incrementando los niveles

de defensa y generando mayor bienestar (Salanova y Schaufeli, 2004; Bakker y Demeuroti, 2013).

Finalmente, para el segundo objetivo inferencial se halló una correlación directa y considerable para los factores Bienestar subjetivo, Bienestar material y Bienestar laboral con la escala de Engagement. Para el primer caso, se halló una correlación positiva media entre bienestar subjetivo y la escala de Engagement $\rho = ,502$; esto podría sustentarse lo resilientes y optimistas que son los colaboradores frente a las adversidades, cuando poseen un alto nivel de bienestar (Cortese, 2004; Cooper, Robertson y Birch, 2012). Otro resultado fue una correlación positiva media entre el bienestar material y la escala de Engagement ($\rho = ,580$); es decir, en la muestra evaluada los trabajadores perciben que sus ingresos económicos generan que ellos se sientan satisfechos y sean trabajadores engaged; sin embargo, es importante resaltar el estudio de Brickman et al., (1978) en donde mencionan que las personas que tienen mayores recursos no necesariamente son las más felices; por lo tanto ese nivel de compromiso puede ser más transitorio o temporal.

Adicionalmente, el bienestar laboral y la escala de Engagement obtuvieron una correlación positiva media ($\rho = ,614$), esta relación es la más alta debido a que ambos casos miden temas similares; siendo esta una relación recíproca, donde el bienestar laboral implica una respuesta emocional positiva (Sánchez-Canova, 1998), que permite un mejor nivel de compromiso con la empresa al punto de ser considerado engaged. Finalmente, el factor Relaciones de pareja tuvo una relación directa, positiva débil con la escala de Engagement ($\rho = ,477$), relación que fue la más baja de todas. Este resultado difiere del estudio de Amasifuen (2016), el cual no presenta relación entre relaciones de pareja y Engagement. A pesar de aplicar a una muestra similar, el estudio de Amasifuen no menciona el estadio de civil de los evaluados, mientras que en este estudio gran porcentaje estaba casado, lo que podría hacer referencia a cierto nivel de satisfacción con la pareja lo que genera un mayor compromiso con su trabajo. Además, es importante considerar que en el estudio de Amasifuen los trabajadores eran nombrados por el estado, motivo por el cual el bienestar psicológico, laboral y material pueden tener mayor relevancia.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se encontró que existe una correlación directa, positiva y media entre el bienestar psicológico y engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Puente Piedra ($\rho = 0.422$, $p < 0.05$)

SEGUNDA:

Se halló un nivel alto de bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Puente Piedra.

TERCERA:

Se encontró un nivel alto de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Puente Piedra.

CUARTA:

Se encontró un nivel alto bienestar psicológico y engagement en mujeres; por otro lado en hombres también se encontró un nivel alto de ambas variables, teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de encuestados ha sido del sexo masculino.

QUINTA:

Se obtuvo un nivel alto de bienestar psicológico en personas solteras, como público con mayor nivel, seguida de personas casadas y por último en personas divorciadas. En cuanto a la otra variable, se obtuvo un nivel alto de engagement en personas solteras, luego en casados y en personas divorciadas.

SEXTA:

Se encontró que la variable bienestar psicológico presenta una correlación positiva y directa con los tres factores del Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Con el factor Vigor obtuvo una correlación considerable ($\rho = ,723$; $p < 0.05$), con el factor Dedicación la correlación fue similar ($\rho = ,664$; $p < 0.05$), y finalmente con el factor Absorción fue $\rho = ,523$ ($p < 0.05$).

SEPTIMA

Se encontró que la variable Engagment presenta una correlación positiva y directa con los factores de Bienestar psicológico. Con el factor Bienestar subjetivo obtuvo una correlación $\rho = ,502$ ($p < 0.05$); con el factor Bienestar material obtuvo una correlación positiva media $\rho = ,580$ ($p < 0.05$), con el factor Bienestar laboral obtuvo una correlación positiva media de $\rho = ,614$ ($p < 0.05$). Finalmente, con el factor Relaciones de pareja obtuvo una relación positiva débil $\rho = ,477$ ($p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones con otras variables sociodemográficas que puedan influir en el trabajo realizado por las personas de la muestra evaluada, incluir algunos factores estresantes que puedan variar el resultado con relación al engagement y al bienestar psicológico, por ejemplo, ingreso que percibe, egresos, número de hijos, etc.
2. Realizar estudios en otras entidades similares para comparar el nivel de engagement y bienestar psicológico, de manera que los resultados se puedan estandarizar y con ello proponer programas sociales e institucionales que mantengan y mejoren la calidad de vida de los trabajadores.
3. Realizar estudios comparativos en relación a variables como género, educación, estado civil, nivel jerárquico en la municipalidad para poder tener una mayor información e identificar qué aspectos abordar en estudios futuros, tomando en cuenta esa información, y de esa manera permitir una ampliación científica, académica y social sobre estas variables principales de engagement y bienestar psicológico.

VII. REFERENCIAS

- Alcántara, G. (2008). La definición de Salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 193-107.
- Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo – 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Obrego, Trujillo, Perú.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey Bass.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los Recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 07-115.
- Becerra, I. y Otero, S. (2013). *Relación entre afrontamiento y bienestar psicológico en pacientes con cáncer de mama* (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Education.
- Brickman, P., Coates, D. y Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8), 917 – 927.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo) Un modelo teórico conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos S.A.C.
- Castro, A. (2009). El Bienestar Psicológico: Cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*. 66(23), 43-72.
- Chávez, S. (2008) *Bienestar psicológico en practicantes de yoga* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Collins, J. y Porras, J. (2003). *Empresas que perduran*. Nueva York: Grupo Editorial Norma.

- Cooper, C., Robertson, I., Birch, A. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(3), 224-232.
- Córdoba, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cortes, E., Cortese R., Esquisito A, Kuzmicki R., Pilatti A., Salvati N., Van G. (2004). *Psicología Medica Salud Mental*. Argentina: Nobuko.
- Costa, P. y McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38 (4), 668-678.
- Davey, K. (2016). *Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*., 55 (1), 34-43.
- Diener, E. y Larsen, R. (1991). "The experience of emotional well-being". En M. Lewis y J.M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*. New York: Guilford.
- Dolan, S., García, S. y Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Duro, M (2013). *Psicología de la Calidad de Vida Laboral. Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Madrid, España: Pirámide.
- Emmons, R., Cheung, C. y Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: Implications for research in religion and subjective well-being. *Social Indicators Research*, 45, 391-422.
- Gálvez, B. (2017). *Calidad de atención y su relación con la satisfacción del contribuyente en la Municipalidad de Puente Piedra*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- García-Viniegras C. (2005). El Bienestar Subjetivo: Dimensión Subjetiva de la Calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 8(2), 16-17.
- García M. (2002). Subjective Well-Being. *Escritos de Psicología social*. 6, 18-39.
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. (6.^a ed.). México: Mc. Graw Hill.

- Hernández-Vásquez A., Díaz-Seijas D., Vilcarromero S. y Santero M. (2016). Distribución espacial de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo en el Perú, 2012-2014. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 33(1):12-106. doi: 10.17843/rpmesp.2016.331.2013
- Hervas, G (2009). Psicología Positiva: Una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 23(3), 24-26.
- Info Capital Humano. (27 de 08 de 2014). infocapitalhumano.pe. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- Juárez García, Arturo. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es.
- Juárez-García, A. (2015). Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos. México, D. F.: Plaza y Valdés.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Larsen R. y Eid M. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. *Guilford Publications*. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.2930&rep=rep1&type=pdf>
- Larsen, R. y Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 132-140.
- Leal-Soto, F., Dávila, J. y Valdivia, Y. (2014). Bienestar psicológico con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. *Universitas Psychological*, 13(3), 1037-1046.
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. Gestion Practica de Riesgos Laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16-20.
- Lundin, S., Paul, H., Christensen, J. (2003). *Fish*. Barcelona: Empresa Activa.
- Lucas, R. (2005). Time does not heal all wounds. A longitudinal study of reaction and adaptation to divorce. *Psychological Science*, 16(12), 945-950.

- Maslach, C. y Leiter, P. (1997). *The truth about burnout how organizations cause personal stress and what to do about it*. Nueva York: Jossey – Bass inc.
- Meza, Z. (2010). *Bienestar psicológico en practicantes de danza contemporánea* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Michalos, A. (1986). Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. En F. Andrews (Ed.). *Essays on the Quality Of Life*, 23-144.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa R. y Villagómez A. (2013). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis. (3era Edición)*. Perú: Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2013). *Salud Mental: Un estado de bienestar*. Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Suiza. Recuperado de https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/wcms_466549.pdf
- Pardo, F. (2010) *Bienestar psicológico y ansiedad rasgo-estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Park, N., Peterson, C. y Seligman, M. (2004). Strengths of character and wellbeing. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603–619. doi: 10.1521/jscp.23.5.603.50748
- Pérez, D. (2017). *Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas Públicas*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Robertson, I., Jansen, A. y Cooper, C. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 33 (3), 224-232.
- Rodríguez, M. (2017). *Ética y delitos de corrupción en la Municipalidad de los Olivos, 2016-2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069– 1081.

- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134
- Salanova, M. y Schaufeli W.N. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, 261(62). 109-135.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009) *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7* (Tesis de magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salazar, A. (2014). *Propiedades psicométricas engagement en el trabajo en empleados del servicio público de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sánchez-Cánovas, J. (1988). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid, España: TEA.
- Santos, C. (2017). El planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión de la productividad municipal: caso de la Municipalidad de Carabayllo Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-562
- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*. 3-9.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B. (2017). *Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture (internal report)*. Bélgica: KU Leuven.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. y Bakker, A. (2002). The

measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Serrano, J. (2014). *Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement en una empresa de manufactura de giro automotriz* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Tellez, M. (2017). *Capital psicológico y compromiso con el trabajo (work engagement) en una empresa colombiana del sector construcción* (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Tibiletti, V. (2008). Martin Seligman habla sobre la psicología positive. *TED Ideas worth spreading*. Recuperado de https://es.tiny.ted.com/talks/martin_seligman_on_the_state_of_psychology
- Villavicencio-Ayub, E., y Jurado, S., y Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 6-15.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018?	Objetivo General:	Hipótesis General:	BIENESTAR PSICOLÓGICO	ENFOQUE DE INVESTIGACION:
	Identificar la relación entre el bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.	H1: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre el bienestar psicológico y el engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018.	- Bienestar Subjetivo	CUANTITATIVO
	Objetivos Específicos:		- Bienestar Material	DISEÑO DE INVESTIGACION:
	OBJETIVOS DESCRIPTIVOS			NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL
	Describir los niveles de bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.		- Bienestar Laboral	POBLACION:
	Describir los niveles de engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.	500 COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PTE PIEDRA		
	Describir los niveles entre bienestar psicológico y engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, según sexo y estado civil.	Hipótesis Específicos:	- Relaciones con la pareja	MUESTRA:
	OBJETIVOS INFERENCIALES		ENGAGEMENT	217 COLABORADORES
	Identificar la relación que existe entre el bienestar psicológico y los factores del engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.	H1: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre engagement y los factores del bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.	- Vigor	INSTRUMENTOS:
	Identificar la relación que existe entre el engagement y los factores del bienestar psicológico en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra.		- Dedicación	
		- Absorción	B) Utrech Work Engagement Scale – UWES	

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO – EBP

José Sánchez-Cánovas (1988)

Edad: ____ **Sexo:** (F) (M) **Estado Civil:** (Soltero) (Conviviente) (Casado)

Tiempo de Servicio: (0 a 1 año) (1 año a 3 años) (3años a 5 años) (Mas de 5 años)

PARTE 1

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

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como **EJEMPLO: “Me siento muy ilusionado”**. Si usted, en esta etapa de su vida , no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar ; en la hoja de respuestas , una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces si que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de **ALGUNAS VECES**; Si esto le ocurre más a menudo , pondrá una cruz frente a **BASTANTES VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CASI SIEMPRE**; si, prácticamente , usted se siente de esta forma en casi todos los momentos , pondrá una frente al recuadro **SIEMPRE**.

Suponemos que el que va contestar jamás se siente ilusionado. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra Ejemplo.

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

Nº	Parte 1	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
	Ejemplo	X				
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento jovial.					
7	Busco momentos de distracción y descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado/a.					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario/a para la gente.					

16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre, esposa/esposo, trabajador) he logrado lo que quería					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento “en forma.”					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con un buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					
30	Tengo confianza en mí mismo/a.					
31	Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a.					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	La vida me ha sido favorable.					
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es relativamente prospera.					
40	Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

PARTE 2

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, **EN SU TRABAJO**, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo ha afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la Hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como **EJEMPLO: “Mi trabajo me hace feliz”**

Si usted, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar tendrá que marcar, en hoja de respuestas, una cruz cuadro donde dice **NUNCA**; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente de **ALGUNAS VECES**; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a **BASTANTE VECES**; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz frente a **CON FRECUENCIA** ; si lo que se afirma en la frase le sucede habitualmente, ponga una cruz frente al recuadro de **CASI SIEMPRE**.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto cruz en la casilla, frente al

recuadro **CON FRECUENCIA** bajo la columna **Ejemplo**.

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

N°	Partes 2	Nunca	Raras veces	Algunas	Con frecuencia	Casi Siempre
	Ejemplo				X	
1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4	Mi trabajo es interesante.					
5	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
8	Estoy discriminado/a en mi trabajo.					
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
10	Disfruto con mi trabajo.					

PARTE 3

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de parejas. Lea cada frase y decida hasta que puntos refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimientos de una manera y otras piensan de forma distinta. Probablemente, estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá este usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando con una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar **TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)**, **MODERADAMENTE DESACUERDO (MD)**, **EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO (AyD)**, **MODERADAMENTE DE ACUERDO (MA)** o **TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)**. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la Hoja de respuestas en que va a contestar.

LAS FRASES DESTINADAS A VARONES Y MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE

VARONES

N°	Parte 3	TD	MD	AyD	MA	TA
----	---------	----	----	-----	----	----

1	Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3	Me siento feliz como esposo.					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer en ella todo el día.					
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9	No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.					
10	Me cuesta conseguir la erección.					
11	Mi interés sexual ha descendido					
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13	Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

Nº	Parte 3 – Mujeres	TD	MD	AyD	MA	TA	
1	Atiendo al deseo sexual de mi esposo.						
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.						
3	Me siento feliz como esposa.						
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.						
5	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.						
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido en ella todo el día.						
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.						
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.						
9	No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.						
10	A mi marido le cuesta conseguir la erección.						
11	Mi interés sexual ha descendido						
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.						
1	MUJERES						
1							
15	El acto sexual me proporciona placer.						

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)
Shaufeli y Bakker (2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

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

**Carta de Solicitud de Autorización al Gerente de RRHH de la Municipalidad de
Puente Piedra:**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 30 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 392 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Quispe Quispe Andrés Avelino
Gerente De Recursos Humanos
MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA
9 De Junio 100, Puente Piedra 15115

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **AGUIRRE FLORES, KATHERINE VANESSA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

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



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

Autorizacion del Gerente de Recursos Humanos



CARTA N° 19496-2018/Exp/E-19496

AUTORIZACION

Por este medio el Lic. Andrés Avelino Quispe Quispe, el Gerente de Gestión del Talento Humano, identificado con D.N.I N°10489163 otorga la autorización de la elaboración del proyecto de Tesis denominado "Bienestar Psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018" a la alumna Katherine Vanessa Aguirre Flores con fines académicos y para obtener el Título profesional de Licenciada en Psicología de su prestigiosa institución.

Puente Piedra, 10 de junio del 2018

Gerente de Gestión del Talento Humano
Lic. Andrés Avelino Quispe Quispe

Carta de Solicitud de Autorización de Instrumento UWES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 061- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 04 de junio de 2018

Autores:

- Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **AGUIRRE FLORES, KATHERINE VANESSA**, con DNI: 71483715 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700011043, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará el Test UWES (Utrecht Work Engagement Scale), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Melisa Sevillano Gamboa
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Carta de Solicitud de Autorización de Instrumento EBP



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 053- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Autor:

Lima - PERÚ, 30 de mayo de 2018

- José Sánchez – Cánovas

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **AGUIRRE FLORES, KATHERINE VANESSA**, con DNI: 71483715 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700011043, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará La Escala De Bienestar Psicológico (EBP), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Autorización del Uso de Instrumentos:

Escala de Bienestar Psicológico – TEA EDICIONES



A la vanguardia en evaluación psicológica
www.teaediciones.com

Por la presente TEA Ediciones S.A.U. da su **autorización** a Aguirre Flores, Katherine Vanessa con DNI, 71483715 estudiante de último año de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Perú; con código de matrícula 6700011043, para la utilización de la prueba EBP - Escala de Bienestar Psicológico del autor J. Sánchez Cánovas en el proyecto denominado: *Bienestar psicológico y engagement en los colaboradores de la municipalidad de Puente Piedra*. Tal permiso se concede limitado por las siguientes condiciones:

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

Madrid, a 18 de junio de 2018



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

Madrid • Barcelona • Bilbao • Sevilla • Zaragoza

e- Trading & Supply S.A.C.

Av. José Pardo N° 182 Of. 701
 Miraflores, Lima 18 - Perú
 Telf.: (511) 241-4636 Telefax: (511) 447-1375
 Movil: (511) 99861-5210
 e-mail: info@e-trading.pe

R.U.C. 20518282086

BOLETA DE VENTA

001 N° 000302

Lima, 27 de Junio del 2018

Señor(es): KATHERINE VANESSA AGUIRRE FLORES D.I.: 71483715

Dirección: AV. CARLOS IZAGUIRRE 1214 - LOS OLIVOS

CANTIDAD	CODIGO	DESCRIPCION	P. UNIT.	TOTAL
01	UND	EBP. Escala de Bienestar Psicológico - Juego completo (Manual, 5 Cuadernillos, 25 Hojas de respuestas)		563.60

Quinientos sesenta y tres con 60/100 Soles

IMPRESORES PUBLICITARIOS Y
 AFINES GRAFICOS E I.R.L. - IMPAGRAF
 R.U.C. 20518282086
 Serie 001 del 02/01 al 01/02
 Aut. Super. 9452556023. F.I. 13-11-2012

CANCELADO

TOTAL 563.60

Lima, 27 de Junio del 2018

USUARIO

Cuestionario de Engagement (UWES) – Schaufeli y Bakker (2003)

- Wilmar Schaufeli

RE: Hello Wilmar



Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

lun 7/05, 03:25

Usted ↕

↩ Responder | ▼

Respondiste el 10/05/2018 11:48.

Dear Katherine,

Thank you very much for your interest in my work.

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

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

Unfortunately, I do not have an own 'quality of work life scale.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | *Social and Organizational Psychology* | P.O. Box 80.140 | 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Tel: [\(31\) 30-253 9093](tel:+31302539093) | Mobile: [\(31\) 6514 75784](tel:+31651475784) | Fax: [\(31\) 30-253 7842](tel:+31302537842) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) |

- Arnold Bakker

RE: Hello **Arnold**



Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>

dom 10/06, 05:52

Usted ↕

↩ Responder | ▼

Dear Katherine,

You have my permission to use the UWES for research purposes.

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold

Latest paper on self-determination and flow at work:

https://www.researchgate.net/publication/319657196_Flow_at_Work_a_Self-Determination_Perspective

Prof. dr. Arnold B. Bakker
Center of Excellence for Positive Organizational Psychology
Erasmus University Rotterdam
Past President EAWOP

www.arnoldbakker.com
www.profarnoldbakker.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katherine Vanessa Aguirre Flores**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Bienestar Psicológico y Engagement en el personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Bienestar Psicológico y Utrech Work Engagement Scale (UWES)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Katherine Vanessa Aguirre Flores
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Bienestar Psicológico y Engagement en los colaboradores de la Municipalidad de Puente Piedra** de la señorita Katherine Vanessa Aguirre Flores.

Día:/...../.....

Firma

Resultados del Estudio Piloto:

Escala de Bienestar Psicológico

Tabla 1

Fiabilidad de la escala de Bienestar Psicológico

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	65

Se aprecia en la tabla 1 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .944 el cual indica que es aceptable.

Tabla 2

Fiabilidad de la escala de bienestar psicológico por dimensiones

Dimensiones	Bienestar psicológico	
	N de ítems	Alfa de Cronbach
Subjetivo	30	,940
Material	10	,921
Laboral	10	,765
Relaciones de pareja	15	,634

Fuente: Elaboración Propia

Se aprecia en la Tabla 2 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Bienestar Psicológico como la sub escala de Bienestar subjetivo posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .940$), la sub escala de Bienestar material presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .921$), la tercera sub escala de Bienestar laboral posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .765$) y con referencia a la última sub escala Relaciones con la pareja posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .634$)

58	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
59	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
60	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
61	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
62	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
63	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
64	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
65	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00

En la Tabla 3 se aprecia que todos los ítems posee adecuada validez de contenido ya que cumple con el criterio establecido por Ecurra (1988) quien afirma que un ítem es valido si se obtiene un coeficiente de V Aiken mayor o igual a 0.80 (p.107)

Cuestionario de Engagement (UWES-17)

Tabla 4
Fiabilidad del Cuestionario de Engagement (UWES-17)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	17

Se aprecia en la tabla 4 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .926 el cual es aceptable.

Tabla 5
Fiabilidad del Cuestionario de Engagement por dimensiones

Dimensiones	Bienestar psicológico	
	N de ítems	Alfa de Cronbach
Vigor	6	,814
Dedicación	5	,870
Absorción	6	,918

Fuente: Elaboración Propia

Se aprecia en la Tabla 5 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Engagement, la dimensión de Vigor posee una confiabilidad aceptable ($\alpha =$

.814), la dimensión de Dedicación presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .870$), y la última dimensión Absorción posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .918$).

Tabla 6

Validez de contenido del Instrumento Engagement según el coeficiente V de Aiken

Item	CLARIDAD						PERTINENCIA						RELEVANCIA						V.AIKEN GENERAL			
	J1	J2	J3	J4	J5	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4		J5	S	V. AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

En la Tabla 6 se aprecia que todos los ítems posee adecuada validez de contenido ya que cumple con el criterio establecido por Ecurra (1988) quien afirma que un ítem es válido si se obtiene un coeficiente de V Aiken mayor o igual a 0.80 (p.107)

Tabla 7

Prueba de normalidad de Bienestar Psicológico y Engagement

Prueba de Kolmogrov-Smirnov		
	Bienestar Psicologico	Engagement
N	217	217
Estadístico de prueba	,163	,143
Sig.asintotica (bilateral)	,000	,000

En la Tabla 7 se observa los valores de la prueba Kolmogorov-Smirnov de las variables bienestar psicológico y engagement analizando que los niveles de significancia son menores a 0.05 que representa a ambas variables, lo que equivale decir que los datos no se ajustan a una distribución normal; por lo tanto, se utilizará el estadístico de coeficiente de correlación rho de Spearman.

Criterio de Jueces:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

60	Directo	Me cuesta conseguir la erección.						
61	Directo	Mi interés sexual ha descendido						
62	Directo	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.						
63	Directo	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.						
64	Directo	Hago con frecuencia el acto sexual.						
65	Directo	El acto sexual me proporciona placer.						

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Erbede Alvarado Rullki

DNI: 09904133

Especialidad del validador: Olivia

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

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



[Handwritten signature]

20 de junio del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	✓	/	/		
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	/	/	/		
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo	/	/	/		
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo	/	/	/		
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	/	/	/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI: 09904133

Especialidad del validador: Olivia

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

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



[Handwritten signature]

20 de junio del 2018



42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	/	/	/		
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	/	/	/		
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo	/	/	/		
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo	/	/	/		
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	/	/	/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

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

Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

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

21 de junio del 2018



60	Directo	Me cuesta conseguir la erección.	/	/	/		
61	Directo	Mi interés sexual ha descendido	/	/	/		
62	Directo	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	/	/	/		
63	Directo	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	/	/	/		
64	Directo	Hago con frecuencia el acto sexual.	/	/	/		
65	Directo	El acto sexual me proporciona placer.	/	/	/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

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

Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

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

21 de junio del 2018



42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí																		
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo																		
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo																		
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo																		
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo																		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Andrés Llanos Parra*

DNI: *40639063*

Especialidad del validador: *Psicología Educativa*

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

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

Karina

 Ψ Karina Sánchez Llanos
 PSICOLOGA
 CPSP 23810

... de junio del 2018



60	Directo	Me cuesta conseguir la erección.																		
61	Directo	Mi interés sexual ha descendido																		
62	Directo	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.																		
63	Directo	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.																		
64	Directo	Hago con frecuencia el acto sexual.																		
65	Directo	El acto sexual me proporciona placer.																		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Andrés Llanos Parra*

DNI: *40639063*

Especialidad del validador: *Psicología Educativa*

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

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

Karina

 Ψ Karina Sánchez Llanos
 PSICOLOGA
 CPSP 23810

... de junio del 2018



42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí																		
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo																		
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo																		
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo																		
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo																		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mauro Odolinda Pucara Pizarro

DNI: 09634012

Especialidad del validador: Psicología - Educativa

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

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



Mauro Odolinda Pucara Pizarro
C.B. 15148

... de junio del 2018



42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí																		
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo																		
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo																		
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo																		
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo																		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mauro Odolinda Pucara Pizarro

DNI: 09634012

Especialidad del validador: Psicología - Educativa

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

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



Mauro Odolinda Pucara Pizarro
C.B. 15148

... de junio del 2018



60	Directo	Me cuesta conseguir la erección.							
61	Directo	Mi interés sexual ha descendido							
62	Directo	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.							
63	Directo	Mi pareja y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.							
64	Directo	Hago con frecuencia el acto sexual.							
65	Directo	El acto sexual me proporciona placer.							

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricia Díaz Gamara

DNI: 10506632

Especialidad del validador: Dr. Psicología Educativa

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

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



... de junio del 2018



42	Directo	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
43	Directo	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
44	Directo	Estoy inmerso en mi trabajo							
45	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
46	Directo	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricia Díaz Gamara

DNI: 10506632

Especialidad del validador: Dr. Psicología Educativa

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

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



... de junio del 2018



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz
 docente de la Facultad de Humanidades
 Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo
 Lima (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Bienestar psicológico y engagement en personal
administrativo de la Municipalidad de Puente
Pedra, 2018
"

del (de la) estudiante Katherine Nanissa Aguilar Flores
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la
 tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas
 por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... Lima, 28 de enero del 2019



[Handwritten Signature]

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 32990013

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Match Overview

19%

Currently viewing standard sources

[View English Sources \(Beta\)](#)

Matches

1	repositorio.ucv.edu.pe	6%
2	Submitted to Universid...	3%
3	repositorio.upao.edu.pe	1%
4	www.scribd.com	1%
5	cybertesis.lunmsm.edu...	1%
6	es.scribd.com	1%

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

AUTOR:
AGUIRRE FLORES, Katherine Vanessa

ASESOR:
Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel
Mg. MANRIQUE TAPIA, Cesar Ramon

LINIA DE INVESTIGACION:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú
2018

19

Text-only Report | High Resolution

On

Page: 1 of 47 | Word Count: 13287

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo Katherine Vanessa Aguirre Flores.....
 identificado con DNI N° 71483715....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Bienestar Psicológico y Engagement en personal.....
administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018

";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 71483715.....

FECHA: 27 de enero..... del 2019...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Aguirre Flores, Katherine Vanessa
D.N.I. : 71483715
Domicilio : Av. Carlos Izaguirre 1214 Urb. Covida – Los Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil : 990819670
E-mail : katherinevaf@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : **Licenciada en Psicología**

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Aguirre Flores Katherine Vanessa

Título de la tesis:

Bienestar Psicológico y Engagement en personal administrativo de la
Municipalidad de Puente Piedra, 2018"

Año de publicación : 2018



4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12/12/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Aguirre Flores, Katherine Vanessa

INFORME TITULADO:

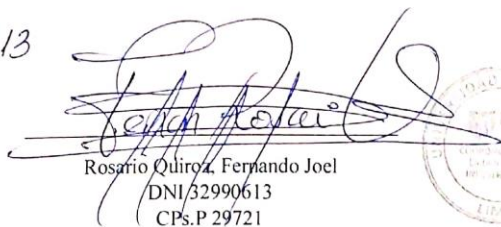
Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de
Puente Piedra, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 19/02/2019

NOTA O MENCIÓN: 13


Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI/32990613
CPS.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019