



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del
distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Br. Chavarría Híjar, Mayra Grace (ORCID: 0000-0001-8908-1895)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA- PERÚ

2019

Dedico esta investigación a las empresas interesadas en el bienestar de su talento humano y en el crecimiento de su organización.

Agradezco la aceptación y participación de las empresas M. R Inversiones Generales S. R. L. y SAMPLAST S. A. C.

A mi familia y a Luis.

A mis asesores por el apoyo y colaboración prestada.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) MAYRA GRACE CHAVARRIA HIJAC

cuyo título es: BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT

LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA

DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)

BUEN [letras].

Lima, 27 de AGOSTO del 2019.



PRESIDENTE

Dr. Candela Ayllón Víctor Eduardo



SECRETARIO

Dra. Ángeles Donayre Mariuccia Maisy



Mg. Espino Sedano Víctor Hugo



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

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Mayra Grace Chavarría Híjar, con DNI: 70879047, estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada en el Distrito de San Juan de Lurigancho, 2019” 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 ende, 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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar en 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de julio del 2019



Chavarría Híjar Mayra Grace

DNI 70879047

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
6.2. Operacionalización de variable.....	18
6.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.5. Procedimiento.....	23
2.6. Métodos de análisis de datos.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSION	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre bienestar psicológico y engagement laboral.....	26
Tabla 2. Nivel de bienestar psicológico y sus dimensiones.....	27
Tabla 3. Nivel de engagement laboral y sus dimensiones.....	28
Tabla 4. Diferencias en el bienestar psicológico según edad.....	29
Tabla 5. Prueba de comparación de medias para múltiples grupos de bienestar psicológico por tiempo de permanencia en el trabajo.....	29
Tabla 6. Diferencias en el engagement laboral según edad.....	30
Tabla 7. Diferencias en el engagement laboral según tiempo de permanencia en el trabajo.....	30
Tabla 8. Coeficiente de correlación rho de Spearman entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral.....	31

RESUMEN

La presente investigación es de tipo correlacional, cuyo objetivo general fue hallar la relación entre bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. La muestra estuvo establecido por 130 personas adultas de ambos sexos. En la mencionada investigación se aplicó la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff* (versión en castellano y consta de 39 ítems) y *Utrecht Work Engagement Scale* (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, versión española y consta de 17 ítems). Los resultados evidenciaron que existe relación directa baja entre bienestar psicológico y engagement laboral ($Rho = .210$, $sig = .000$), indicando que a mayor bienestar psicológico mayor será la presencia de engagement laboral. También se encontró la misma correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio de entorno, propósito con la vida y crecimiento personal con las dimensiones del engagement laboral: vigor dedicación y absorción. Por otro lado se identificaron evidencias significativas en cuanto a edad y tiempo de permanencia por parte de ambas variables.

Palabras clave: *Bienestar psicológico, engagement laboral, desarrollo organizacional.*

ABSTRACT

The present investigation is correlational, whose general objective was to find the relationship between psychological well-being and work engagement in workers of a private company in the district of San Juan de Lurigancho, 2019. The sample was established by 130 adults of both sexes. In the aforementioned investigation, the Ryff Psychological Welfare Scale (Spanish version and consists of 39 items) and Utrecht Work Engagement Scale (Spanish version and consists of 17 items) were applied. The results showed that there is a low direct relationship between psychological well-being and work engagement ($Rho = .210$, $sig = .000$), indicating that the greater the psychological well-being, the greater the presence of work engagement. The same correlation was also found between the dimensions of psychological well-being: self-acceptance, positive relationships, autonomy, and domain of environment, purpose with life and personal growth with the dimensions of work engagement: vigor dedication and absorption. On the other hand, significant evidence was identified regarding age and length of stay by both variables.

Key words: *Psychological wellbeing, work engagement, organizational development.*

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha gestado importantes evoluciones, generando que las organizaciones requieran mayor grado de conocimiento, competitividad y esmero por parte de los trabajadores, para que de esta manera el personal se encuentre activo, se muestre comprometido y esté capacitado para enfrentar diferentes cargas, funciones y tareas que demanda la organización; asimismo, para cumplir con ello se requiere el esfuerzo de las organizaciones para que el trabajador se desempeñe en un puesto y así lograr obtener mayor reconocimiento laboral, crecimiento personal, logro de metas y objetivos (Antunes y Alvez, 2004). Las organizaciones crean estrategias y buscan herramientas para generar que sus trabajadores puedan experimentar emociones positivas dentro de sus centros de trabajo, generando un ambiente de concordia (Collins y Porras, 2003). Por lo tanto, toda organización que requiera crecimiento y desarrollo debe estar de la mano de un apropiado capital humano; las organizaciones tienen el deber y la responsabilidad para mantener a sus trabajadores con una adecuada salud y bienestar; según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) indica que el significado de salud corresponde al estado total de bienestar física, social, mental y no sólo la carencia de la afección. Asimismo, la OMS (2013) dio a conocer la definición de la salud mental, describiéndola como una situación de bienestar donde el ser humano hace consciencia de las capacidades que goza, el poder afrontar inquietudes comunes de la vida, laborar de manera fructífera, provechosa y contribuir a la sociedad. La evolución del concepto de bienestar se ha visto dividida en dos tradiciones: Diener (1964) habla de la tradición hedónica, y Ryff & Keyes (1995) mencionan la tradición eudaimónica, centrada en el bienestar psicológico de la persona como autor y creador de su proyecto de vida, capacidad para afrontar retos y crear recursos propios para alcanzar metas trazadas.

Existe un número elevado de personas que pasan muchas horas diarias trabajando, el centro laboral influye en el bienestar psicológico del trabajador; por lo tanto, es importante que el capital humano pueda desarrollar y mantener un adecuado bienestar psicológico y un ambiente laboral estable, ya que ello es fundamental para la salud del trabajador, beneficiaría al personal proactivo y afianzados con sus objetivos y metas, o de lo contrario, generaría en el personal la apatía, la desmotivación y entre otros aspectos negativos (Deci y Ryan, 2000, p.68).

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) evidencia el elevado número de trabajadores víctimas de la depresión en relación con el trabajo en Europa, aquello ocasiona que dichos trabajadores debido al malestar que les aqueja afecten de una manera u otra a las organizaciones, debido al ausentismo, baja productividad, indemnizaciones por discapacidad, también que se generen gastos por salud ocupacional y se invierta una cantidad de 617.000 millones de dólares anuales. En tal caso Lundin, Paul y Christensen (2003) mencionan que el trabajador que labora en una organización con clima laboral armonioso, se encontrará motivado y comprometido, brindando mayor productividad a la organización.

Según Juárez (2015) en una entrevista a Wilmar Schaufeli el engagement laboral es el estado positivo que siente el trabajador, es la dedicación, la energía positiva, una clase de felicidad relacionada al trabajo, asimismo, menciona que es el esfuerzo, el estado activo, no solo la satisfacción sino también es la estimulación y el entusiasmo que expresa un trabajador; el engagement no es considerado como una adicción al trabajo, ya que el trabajador puede desempeñarse satisfactoriamente en el hogar o cuando está de vacaciones sin tener la necesidad de asistir al trabajo o de sentirse incompleto como persona. La unificación del engagement y el bienestar psicológico puede ser capaz de producir un efecto positivo para el desarrollo y desempeño personal y organizacional. Schaufeli (2017) en una investigación realizada en Europa demostró que el personal con un elevado nivel de entusiasmo se encuentran en el Noreste de Europa, mientras que el personal con menos entusiasmo se encuentran en el Sur de Europa. Por otra parte, Ibañez (2008) menciona que mientras el personal mantenga un nivel de engagement elevado, las organizaciones incrementarán sus utilidades hasta en un 40%, difícilmente se daría la reducción y la rotación de personal y disminuiría hasta en un 70%, del mismo modo, la preferencia y lealtad de clientes se incrementaría hasta en un 70%.

El Instituto especializado de salud mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi (2002) mediante estudios realizados en la ciudad de Lima y Callao expresan el nivel de satisfacción personal y laboral, ubicándose en un nivel promedio, del mismo modo, la autoevaluación de calidad de vida se ubica en un nivel promedio, influyendo en el bienestar psicológico.

En Lima Metropolitana el 22,4% de empresas son industriales (Pérez, 2017). Las labores de las personas que trabajan en este rubro son netamente operativas y del mismo modo repetitivas (Dirección general de Industria, 2011). Por lo tanto, por causa de la labor que se desempeña, existe un aumento de trabajadores en este rubro, basándonos en ello, es importante evaluar el nivel de bienestar psicológico en operarios.

Es conveniente realizar este trabajo de investigación para poder contribuir y reafirmar la relación de bienestar psicológico y engagement laboral en operarios de una empresa industrial, ya que los trabajadores atraviesan una serie de situaciones tanto buenas, como también difíciles que puede influir sobre su bienestar psicológico y por ende en su entusiasmo laboral, dicho resultado nos va a permitir corroborar estos conocimientos y formular recomendaciones de intervención a determinar.

A continuación se presentarán investigaciones internacionales y nacionales en relación a las variables de bienestar psicológico y engagement laboral:

Sandoval, Dorner y Véliz (2017) en su investigación buscaron hallar el nivel de bienestar psicológico, cuya muestra fueron 190 estudiantes de salud de una universidad nacional ubicado en Chile, para ello se empleó la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*. Los resultados indican: el 40.6% tiene claridad sobre su propósito en la vida, el 41.7% de los estudiantes presentan baja autonomía, en crecimiento personal el 25.3% resulta con bajo nivel ($r= 0,68- 0,78$).

Martínez (2014) en su estudio de bienestar psicológico en agentes de seguridad de una empresa privada en Guatemala, presentó una población de 110 guardias y tomaron como muestra a 30 guardias de seguridad. Se manejó la Escala de Bienestar Psicológico creado por José Sánchez Cánovas. Como resultado se presenta que mientras mejor concepto tengan los guardias de su bienestar y bienes que poseen (materiales o emocionales), mayor será su bienestar psicológico.

Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño y Vargas (2012) en su estudio para investigar el estado de salud (bienestar psicológico) y variables policiales, en 171 agentes policiales colombianos pertenecientes a la Escuela de Investigación criminal; su investigación va en relación a las variables demográficas, grados policiales, especialización y aceptación de mandatos. Se utilizó el inventario SF-36 para

establecer el estado de salud en base a dimensiones y entre ellos la salud mental. Los resultados demuestran que más de 73% menciona no tener problemas emocionales, y en salud mental los niveles de porcentajes de completa satisfacción son bajos con resultados de 22,4%, para el 44% de la muestra el bienestar físico o desordenes emocionales no dificultaron sus actividades interpersonales.

Góngora & Castro (2018) realizaron una investigación donde analizaron el bienestar psicológico, emocional y social en una muestra de 460 adultos de aproximadamente 18 a 85 años en Ciudad de Buenos Aires, hicieron uso de la *Escala de Satisfacción con la Vida*, como también, la *Escala de Depresión CES-D*. Los resultados arrojaron que las personas adultas con mayor nivel pedagógico revelaron elevados niveles de bienestar psicológico y bienestar social.

Barrantes y Ureña, (2015) hicieron un estudio de tipo correlacional entre el bienestar psicológico y bienestar subjetivo, cuya muestra fue realizado con 402 estudiantes, en Costa Rica; se manejó la Escala de Bienestar Psicológico (PWBS). Dando como resultado los niveles elevados el bienestar psicológico de los estudiantes, principalmente en las áreas de crecimiento personal, propósito en la vida, niveles bajos en autonomía y dominio del entorno.

Sandoval, Dorner y Véliz (2017) en su investigación buscaron hallar el nivel de bienestar psicológico, cuya muestra fue estudiantes del área de salud de una universidad nacional ubicado en Chile, para esta investigación se manejó la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff*; los resultados indicaron: el 40.6% tiene claridad sobre su propósito en la vida, el 41.7% de los estudiantes presentan baja autonomía, En crecimiento personal el 25.3% resulta con bajo nivel ($r= 0,68- 0,78$).

Contreras (2015) reportó en su estudio realizado para identificar el nivel de engagement laboral en el Estado de Campeche-México, contando con un número de muestra de 124 trabajadores administrativos y operarios pertenecientes a una planta petrolera y gas. Se hizo uso de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Demostrando así un nivel de engagement muy elevado con puntaje 5 (casi siempre) en 50.8% en los operarios; el 23% de los administrativos presentó un nivel muy alto de engagement. Por los tanto, los trabajadores con actividades técnicas y operativas obtuvieron un resultado mayor en engagement que aquellos que trabajan en línea de mando.

Gilchrist, Villalovos y Fernández (2013) en su investigación de estructura factorial y consistencia interna de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) mencionan que encuestaron a trabajadores de diferentes métodos sanitarios y calidad contractual en el sector salud de Chile, La muestra estuvo constituida por 165 trabajadores, el 70.30% eran mujeres y el 27.88% eran profesionales no médicos, luego del análisis factorial exploratorio que se realizó, haciendo uso de dicha escala UWES dio como resultado un nivel alto de involucramiento con la organización y entusiasmo por el trabajo; la investigación realizada asegura que la Escala UWES-17 evidencia confiabilidad suficiente y puede ser utilizada en trabajadores sanitarios chilenos.

Boizard (2011) realizó una investigación de determinación de nivel de engagement laboral en una Institución Educativa ubicada en Santiago de Chile, donde la muestra fue de 211 docentes, se empleó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), consiguiendo como resultado que el 25% de los docentes posee un nivel de engagement adecuado en diferentes dimensiones.

Villar (2015) en su estudio buscó investigar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, en esta investigación manejó una muestra conformada por 374 de trabajadores del sector salud de España. Se utilizó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Los resultados manifiestan que el 35.2% de trabajadores obtuvieron un nivel de engagement esperado, los varones presentan altos niveles de engagement que las mujeres; del mismo modo, las variables que predicen al engagement son la resiliencia, autoeficacia, antigüedad y profesión.

Córdova (2015) demostró en su investigación los niveles predominantes de engagement en trabajadores de una empresa industrial de detergentes en Escuintla, Guatemala. Fue conformado por una muestra de 69 trabajadores, cuyas edades se encuentran entre los 18 a 45 años, con un mayor número de trabajadores del género masculino; se usó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). El resultado fue positivo ya que los trabajadores presentan alto nivel de engagement.

A continuación se presentarán las investigaciones nacionales:

Siancas y Uriate (2015) demuestran una investigación de tipo correlacional, entre estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en policías de tránsito en la ciudad de Chiclayo, siendo una muestra de 205 efectivos policiales. En la

investigación utilizaron la *escala de bienestar psicológico BIEPS* e Inventario de Afrontamiento al Estrés. Como resultado se obtuvo que mientras haya mayor incremento de afrontamiento de estrés habrá mayor bienestar psicológico.

Bravo (2016) demostró en su estudio de tipo correlacional, la relación entre el acoso escolar y bienestar psicológico, realizado en colegios ubicados en el Callao; en una muestra conformada por 275 colegiales de 4to grado y 5to grado de secundaria, asimismo, se hizo uso de la Escala de bienestar psicológico para jóvenes (2002); los resultados evidenciaron que el 44.4% de los estudiantes gozan de un nivel bajo de bienestar psicológico, en la aceptación de sí mismo se obtuvo ($r=-.924^{***}$).

Aubert (2017) en su estudio de tipo correlacional entre la variable de afrontamiento y bienestar psicológico, en una muestra es de 45 adolescentes peruanos con cáncer, utilizando la *Escala de bienestar psicológico BIEPS-J* y la escala de afrontamiento para adolescentes. Mostró como resultados los niveles de bienestar psicológico, el nivel medio con un 48.9%, del mismo modo, el 26.7% de la muestra reportó un nivel bajo y finalmente el 24.4% de la muestra mostró un nivel alto de bienestar psicológico.

Huamán (2017) realizó una investigación donde el objetivo fue analizar el bienestar psicológico y la actividad física, su muestra es de 160 profesores de una universidad privada de la ciudad de Lima- Este. Se utilizó la Encuesta de Actividad Física que consta de 17 ítems, así mismo se hizo uso de la *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff* que consta de 39 ítems. Dicha investigación dio como resultado la falta de relación entre bienestar psicológico y actividad física, pero si se halló relación significativa entre la dimensión dominio del entorno y actividad física intensa.

Aguirre (2018) investigó la correlación entre las variables de bienestar psicológico y engagement, el cual maneja una población de personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, como objetivo principal planteó hallar la relación entre ambas variables en una muestra conformada por 500 trabajadores tanto varones como mujeres; hizo uso de la *Escala de Bienestar Psicológico (EBP)* y el *Cuestionario de Engagement (UWES)*. Como resultado se demostró que el personal administrativo gozaba de bienestar psicológico y engagement, asimismo, se identificó una correlación directa positiva y significativa ($p<0.05$). Así también

existe una correlación positiva ($\rho = .723$) y significativa entre la dimensión Vigor con el bienestar psicológico.

Zapata (2016) realizó un estudio de tipo correlacional, cuyas variables fueron bienestar psicológico y bienestar social en una población de estudiantes universitarios que se dedican al arte de las danzas folklóricas, manejó una muestra de 117 universitarios de dos Instituciones privadas de Lima Metropolitana, cuyas edades oscilan entre los 17 a 28 años, 58 participantes practicaban danzas folklóricas y los otros 59 participantes no practicaban. Se hizo uso de la escala de bienestar psicológico adaptada por Cubas (2003) y la escala de bienestar social. Los resultados arrojaron que los estudiantes cuya actividad era participar en danzas folklóricas presentan un mayor nivel bienestar psicológico y bienestar social.

Fujii (2017) realizó una investigación que explica la relación de demandas y recursos laborales con el Work engagement (entusiasmo laboral), su muestra fue de 88 colaboradores de nivel operario de una fábrica cuya edad es de 32.07 años, se hizo uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). El resultado fue el engagement se correlacionaba solo con los recursos laborales: control laboral y soporte social, y no presentaba relación con las demandas laborales ($r = 0.40$).

Mendoza y Gutiérrez (2017) mencionaron en su investigación de tipo correlacional, de engagement y desempeño laboral en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, con una muestra de 194 trabajadores, hicieron uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Como resultado se obtuvo que el desempeño laboral mantiene una correlación significativa con el engagement, por lo cual su población presentó niveles favorables en la dimensión de vigor representado por el 91.3%, es decir trabajan con un alto nivel de energía y resistencia mental, incluso cuando aparecen las dificultades; así mismo, en las dimensiones se relacionan con el desempeño laboral en un 91%, dedicación 90% y absorción 88.5% respectivamente.

Espinosa (2017) explicó en su investigación en relación al engagement laboral con una muestra conformada por 425 trabajadores, que existe un efecto positivo en la producción de los trabajadores de una empresa de servicios de alimentación, en Perú; se utilizó la escala UWES-17. El resultado fue el impacto positivo de engagement laboral en la productividad de los trabajadores de dicha empresa que brindan

servicios de alimentación, proyectando que a mayor nivel de engagement, mayor será su productividad.

Albán (2016) realizó un estudio para investigar el nivel de burnout (estrés laboral) y el nivel de engagement en trabajadores administrativos de una Institución Educativa ubicado en Trujillo, con una muestra de 182 trabajadores; hicieron uso de la escala de *Maslach Burnout Inventory* y la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de engagement en el trabajo. Los resultados demostraron que el 52% presenta nivel promedio de engagement y el 25% de la población presenta el síndrome de burnout.

Cumpa (2015) demostró en su investigación el nivel de engagement en trabajadores de tres empresas diferentes dedicadas a la venta de bebidas y alimentos ubicados en la ciudad de Chiclayo, con una muestra de 65 trabajadores, hizo uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Indicando como resultado que los trabajadores mantienen un nivel promedio de entusiasmo laboral ($p < 0.05$).

Para entender a fondo el bienestar psicológico y el engagement laboral es importante conocer acerca de las teorías principales, como fueron evolucionando durante el pasar del tiempo.

La psicología positiva forma parte de una rama que estudia el funcionamiento psíquico favorable de las personas. Se inicia por el psicoanálisis, donde se requiere hallar un control con estudios que están inmersos a la patología con situaciones positivas que el ser humano vive, aprende y experimenta (Gancedo, 2008)

Esta psicología inicia debido a la investigación de las capacidades del hombre, por tal motivo trabaja como impulsor de fortalezas del ser humano, principalmente en sus actividades diarias. La psicología positiva alcanza que el ser humano pueda mantener la felicidad y el bienestar psicológico en su vida.

La psicología positiva pretende sacar a flote las fortalezas del ser humano, las cualidades que cada quien posee, las emociones positivas y entre ellas las virtudes de los individuos, con el fin de ocasionar y estimular un nivel alto de bienestar psicológico y generar en cada una de las personas una mejor calidad de vida. (Gaitán et al., 2015, p. 10)

Según Vera (2017) refiere que la psicología positiva desea añadirle comprensiones a la psique del ser humano con el fin de favorecer la superación y erradicación de los problemas de salud mental, asimismo, el hombre pueda disfrutar de una calidad de vida adecuada, un adecuado bienestar y todo ello de la mano de la ciencia.

Por lo tanto, la psicología positiva utilizando la ciencia, tiene como objetivo fundamental entender los procedimientos que se encuentran dentro del carácter y emociones del ser humano; de esta manera se busca el desarrollo de competencias y la prevención (Vera, 2017, p.125).

Diener, quien fue el líder de la Universidad de Illinois, regresó de un viaje con la idea de estudiar ¿qué es lo que hace feliz a las personas? (Larsen y Eid, 2008). Dando inicio a la conceptualización de bienestar psicológico.

A lo largo del tiempo, tras varias investigaciones el bienestar psicológico se ha visto dividido en dos corrientes: Según Diener (1964) habla de la tradición hedónica, también llamado bienestar subjetivo que hace mención a la felicidad, y Ryff y Keyes (1995) mencionan la tradición eudaimónica, centrada en el bienestar psicológico y la persona como autor y creador de su proyecto de vida, el individuo debe tener la capacidad de afrontar retos y crear sus propios recursos para alcanzar metas trazadas.

Diener (1984) explica que el bienestar psicológico parte de la subjetividad, así como de la presencia de indicadores positivos y la valoración general de la vida, el nivel de bienestar alto lo relaciona con el pensamiento positivo que se recopila a lo largo de la existencia, y el nivel bajo de bienestar lo relaciona con la irregularidad de metas no cumplidas, o expectativas no cumplidas.

Continuamente Lucas, Diener y Suh (1996) indicaron en su investigación que el bienestar psicológico está compuesto esencialmente por la satisfacción con la vida, definiéndolo como la sensación que tiene la persona del estado de su vida en relación a lo esperado, como el afecto positivo demostrando es el estado de ánimo que presentan emociones positivas y placenteras; el afecto negativo son los estados emocionales aversivos y no placenteros.

García (2005) refiere que el bienestar psicológico posee una relación muy cercana con el aspecto físico, psíquico y social; debido al sentido vivencial que presenta, tiene un enlace directo con el ámbito emocional.

El bienestar psicológico tiene como principal vínculo la autorrealización, es decir, acciones que tienen como finalidad desarrollar propósitos significativos y trascendentales para la vida de la persona (Ryff y Singer, 2008). Desde entonces, Ryff (1989) realizó una de las investigaciones más importantes referente al bienestar psicológico, donde manifiesta que el bienestar psicológico tiene un vínculo con el propósito de vida, esto quiere decir que se basa en el sentido y valor que las personas le proveen a su vida, con el fin de enfrentar retos, conseguir metas y superar obstáculos (Castro, 2010).

Se da inicio a la teoría universalista, Diener (1984) hizo referencia a las teorías universalistas como teorías téticas, allí menciona que el éxito de ciertos objetivos conlleva a la satisfacción, en primer lugar acaparando las exigencias esenciales, y en segundo lugar las necesidades que surgen con el pasar de los años (Castro, 2010; Guillen, 2016)

Ryan, Sheldon, Kasser y Deci (1996) sostienen que la autonomía, la competencia y las relaciones son las tres necesidades básicas universales, por lo tanto, si las necesidades están satisfechas disponen de un mayor bienestar psicológico.

Por otra parte, la psicología humanista inicia en Estados Unidos, nace de varios autores en el año 1962, con el fin de poder hacer llegar a las doctrinas de causa-consecuencia, pero también dentro de los fines de la psicología humanista estaba el conocimiento de los esquemas del psicoanálisis y el conductismo, se buscaba observar al ser humano y explorar los aspectos positivos tales como brindar y recibir amor, la capacidad de lograr una independencia, la creatividad y autenticidad (Riveros, 2014).

La teoría eudaimónica aristotélica se comprende como felicidad (eudaimónica) el bien supremo del hombre, es lo más deseado y aspirado. Por lo tanto, es la felicidad está basada en la floración y no en el placer (hedonismo) que experimenta el ser humano. Desde la perspectiva aristotélica el bienestar es un desarrollo que busca

hallar y activar la virtud, esta actividad dependerá del potencial de la persona y busca satisfacer las necesidades básicas (Ryff, 2013).

Nace el Modelo Multidimensional de Carol Ryff; define el bienestar psicológico como la formación de habilidades y desarrollo personal, donde el ser humano demuestra ejercer labor positiva. Ryff (1989) sostiene el modelo de bienestar psicológico conformado por seis dimensiones.

Ryff plantea la primera dimensión, utilizando el término de auto-aceptación, según la perspectiva eudaimónica se halla en el conocimiento de sí mismo, en descifrar adecuada y minuciosamente el accionar, las motivaciones y emociones personales (Ryff y Singer, 2008). Para Jung (Citado por Jacoby, 1990) demostraba la intención de unir las propias perspectivas, gustos y disgustos para diferenciarlas del resto. Según Erikson (1963) es la unión de sucesos simbólicos adquiridos, la estimulación actual y los registros sociales modernos; en la etapa de desarrollo conlleva al fortalecimiento de una identidad y auto-aceptación. Es considerado también como una de las pautas principales del bienestar, debido a que el ser humano busca la forma de sentirse a gusto con su persona aun teniendo el conocimiento y entendimiento de poseer ciertas limitaciones u obstáculos (Ryff y Singer, 1998).

Las relaciones positivas son de gran importancia en el individuo, tales como el vínculo interpersonal positivo, la amistad y el afecto son las principales influencias para gozar de un buen bienestar psicológico y revelar un buen desarrollo de identidad. Erikson (1963) mencionaba que en la etapa del desarrollo adulto era de suma importancia generar lazos sólidos con personas de nuestro ambiente.

La autonomía en el individuo según Rogers (1961) menciona que no se basa en la aceptación ni opinión de los demás, sino en la autovaloración de las propias capacidades. Asimismo, Jung (1954) refiere que la persona elige como seguir su vida sin estar sujetos a sistemas, doctrinas y leyes. La autonomía genera que la persona tenga un mayor control de la conducta y que sea firme en sus decisiones, eso quiere decir, que si mantienen una autoridad individual e independiente no son vulnerables a la presión social. Ryff y Keyes (1995) narran que la autonomía personal es la capacidad de poder decidir, elegir y ser responsable de sus propios actos, de la

misma forma, es la capacidad de evidenciar individualidad en diferentes ámbitos, las personas requieren ser independientes, basándose en sus convicciones y autoridad personal.

El dominio del entorno es el poder optar y diseñar ambientes adecuados para cumplir los propósitos y deberes personales, las personas que desarrollan un adecuado dominio de entorno tienden a sentirse en la capacidad de tener el control o intervenir en el ambiente donde se encuentran. Jahoda (1958) considera el dominio de entorno como la capacidad que el individuo tiene para elegir un ambiente adecuado. Las personas que desarrollan la capacidad de dominar su entorno son también capaces de tener un control sobre el mundo y cooperar sobre el clima de su alrededor (Ryff, 1989).

El propósito en la vida está ligado al paradigma existencial (Frankl, 1946). Las personas con un adecuado funcionamiento positivo desarrollan un propósito de vida que hace referencia al establecerse metas y objetivos que pueden desempeñar en un determinado tiempo y espacio.

Para Ryff y Singer (2008) el crecimiento personal hace alusión a las circunstancias de desarrollar capacidades, habilidades y aptitudes con el fin de obtener y ejercer un proyecto de vida. Sartre (1956), manifestaba que el desarrollo de un proyecto de vida disminuye la angustia del no ser. El crecimiento personal requiere labores positivas y desarrollo de capacidades individuales (Ryff y Singer, 1998).

Para Gerrig & Zimbardo (2015) la auto-realización es el desafío constantes de lograr un desarrollo de capacidades y talentos. Los individuos que desarrollan la capacidad de auto-realización demuestran una actitud empática, es decir, entienden la situación de la otra persona, pero sin necesariamente identificarse; así mismo, presentan estima interpersonal, se caracterizan por ser amorosos y entablar amistades sólidas. El crecimiento personal requiere de perseverancia para aumentar su potencial (Keyes, Ryff, y Shmotkin, 2002).

El engagement laboral desde sus inicios; Kahn (1990) conceptualizó el engagement en el trabajo, estudiando el desempeño laboral, cumpliendo el rol de empleado; de

esta manera, Khan pudo observar que los trabajadores engaged son aquellos que se esfuerzan, se identifican y son felices dentro de su organización.

Según Schaufeli et al. (2002) define el engagement laboral como un estado psicológico positivo, hace referencia a una circunstancia cognitivo y afectivo que persevera durante el pasar del tiempo, dicho estado va más allá de una concentración en un objeto o conducta. Es de mucha importancia las fortalezas, pensamiento, personalidad y la influencia en sus roles diarios (Park, Peterson y Seligman, 2004).

Llaneza (2009) menciona que el engagement es la dirección de un esfuerzo voluntario, cuando se le brinda la oportunidad al trabajador de ejercer sus actividades, estos superan los intereses de su organización, se considera implicado, entusiasmado con su labor; asimismo, el trabajador que adquiere experiencias positivas se siente considerado, apoyado y percibe tratos justos, ejerce el sentimiento de que la empresa es suya y forma parte de ella, cuando lo mencionado anteriormente no se desarrolla entonces el trabajador se limita y se le es complicado acatar el contrato, ya que, no se siente parte de la empresa.

El entusiasmo laboral es de suma importancia para la organización, puesto que aporta a los resultados finales (Demerouti y Cropanzano, en prensa). El work engagement está caracterizado por tres dimensiones, cuyos nombres son vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).

A continuación, se conocerán dos modelos de engagement laboral: Modelo de Demandas y Recursos Laborales.- Bakker y Demeuroti (2013) mencionan que las demandas laborales hacen referencia a ciertos tipos de desgastes, es decir, a cansancios en relación al trabajo. Al mencionar demandas hace alusión a los obstáculos a sobrellevar; al manejarse erróneamente el modelo, puede causar síntomas de malestar o agotamiento. Mientras que recursos hace alusión a estímulos positivos para el desarrollo del trabajador, enlazando la autonomía, la eficacia y el coaching; es decir, la creación de lazos entre demandas y recursos laborales genera un resultado positivo en el bienestar de los trabajadores. Modelo JDR de Bakker y Leiter.- Bakker y Leiter proponen predecir el engagement en los trabajadores, en base a los recursos laborales que poseen y potencian en el trabajo, de esta manera se

podrá identificar si existen elevados niveles de engagement. Se obtiene un resultado por medio de los recursos laborales, ya que reducirán las demandas laborales y aspectos financieros a nivel empresarial. En tal caso, si las organizaciones apoyan a sus trabajadores, estarán ayudando a cubrir ciertas necesidades básicas, fortaleciendo sus recursos y ayudando en sus autorrealización. La autoevaluación influirá en el reconocimiento de habilidades de capacidades de los trabajadores; es decir, los trabajadores tendrán identificados sus recursos personales. Si los colaboradores logran identificar y manejar sus recursos podrán superar obstáculos y caracterizarse por ser personas resilientes y auto-eficaces. La superación y motivación ayudan a fomentar la armonía y el ambiente laboral agradable; el trabajador podrá realizar sus actividades con pasión y entusiasmo, dejando de lado las emociones negativas y el desánimo. El tener un adecuado capital psicológico ayudará a mantener un ambiente, pensamiento y cultura positiva, acompañado del rendimiento efectivo y crecimiento de la organización.

Los trabajadores considerados engaged son aquellos quienes se identifican, invierten tiempo y energía en la organización y observan a la organización como suya; transformando el tiempo de trabajo en satisfacción y éxito. El trabajador engaged hace uso de las siguientes cuatro dimensiones psicológicas (Salanova y Schaufeli, 2009). Competencias emocionales: hace referencia al manejo adecuado de las emociones, poseer empatía, ser optimista, autoconfianza, y auto-aceptación; competencias cognitivas: hace referencia a la atención, concentración, creatividad y compromiso en las actividades; competencias motivacionales: hace referencia al trabajador curioso, con metas a futuro y deseos de aprendizaje y superación personal, haciendo uso de su autoconocimiento y autoevaluación; finalmente, competencias conductuales: hace referencia al manejo y gestión de tiempo y horario, negociar, capacidad socializar y comunicarse.

Para Schaufeli et al. (2002) la Escala de Engagement Laboral (Utrecht Work Engagement Scale) es un constructo independiente y está caracterizado por 3 componentes:

Al vigor lo caracterizan los elevados niveles de energía y mente mientras el personal realiza su trabajo, es la voluntad que tiene el trabajador para invertir esfuerzo y

persistencia en el desempeño de su trabajo, incluso en situaciones difíciles, de esta manera se logra una armonía y ritmo positivo, así mismo el trabajador pueda superar situaciones difíciles o inconvenientes; el vigor presenta una relación con el componente conductual (Salanova y Schaufeli, 2009).

La dedicación brinda como referencia un nivel alto de involucramiento y entrega en la organización, el personal experimenta sentimientos de valor, entusiasmo, inspiración por la labor que desempeña diariamente, así mismo se siente listo a enfrentar los retos que se presenten. La implicancia e identificación que tienen los trabajadores por el puesto o por la empresa los convierte en dedicados (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Del mismo modo la dedicación es considerada como una dimensión altamente importante para el engagement laboral (Salanova y Schaufeli, 2009).

La absorción está caracterizada por la concentración del trabajador, ya que se encuentra en un estado felizmente absorto en el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003). Atención centrada y focalizada, el personal se siente claro mentalmente, existe un control sobre el ambiente y situaciones, disfrutan tanto del tiempo trabajando que experimentan la distorsión del tiempo y pérdida de autoconciencia (Salanova, Bakker y Llorens, en Salanova y Llorens, 2008, p.64). El trabajador disfruta realizar tanto su trabajo que se le dificulta abandonarlas.

Investigaciones actuales demuestran que el entusiasmo laboral está relacionado con el desempeño laboral y el rol extra (Halbesleben & Wheeler, 2008; Schaufeli, Taris y Bakker, 2006).

La teoría social cognitiva hace referencia a distintos y tipos de eficacia que son expectativas que se desarrollaran en el futuro. Según Bandura (1997) la competencia influye en la eficacia.

El engagement es considerado como una expulsión a gran velocidad de la conducta motivada, surgiendo de elevados niveles de autoeficacia en el individuo. La autoeficacia brinda al trabajador un mecanismo automotivador, ya que el resultado de la autoevaluación de sus capacidades conduce a que los trabajadores se tracen metas, que impulsen el esfuerzo, orientación y la persistencia (Bandura, 1997, 2001).

Debido a que el esfuerzo y la perseverancia con desempeño tienen una relación muy alta, son impulsados por el éxito (Bandura, 1997). Existe reciprocidad en relación ambiente, conductas y procesos psicosociales.

Por lo expuesto cabe formular ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y engagement laboral en los trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?

La justificación de la investigación se presentará en base a relevancias:

La relevancia social de esta investigación se obtiene a través de la escasa información que describe la influencia de las condiciones y el estado laboral, en ocasiones es sencillo reconocer cuando un personal sostiene un bienestar emocional, el cual lo lleva y demuestra en su organización, dicho personal trabaja con dedicación, empeño, entusiasmo, seguridad, emprendimiento y voluntad de superación; de esta manera la organización trabaja de la mano con su capital humano, para que de esta forma ambos puedan desarrollarse y superar las metas y objetivos trazados, por lo tanto es de mucha importancia conocer el vínculo de bienestar psicológico y engagement laboral.

A nivel práctico, esta investigación brindará información y será una herramienta de apoyo para investigadores que estén prestos a estudiar el comportamiento en una organización relacionado al bienestar psicológico y el engagement laboral en los trabajadores.

A nivel teórico, se considera que los datos empíricos aportarán y servirá de alternativas de mejora, frente a la problemática que existen dentro de una organización, haciendo uso de medidas necesarias para que el bienestar psicológico y el engagement laboral sean variables importantes y puedan desarrollarse adecuadamente en cada uno de los trabajadores.

Por lo expuesto, en cuanto a la hipótesis general se sostuvo que: Existe una correlación directa y significativa entre bienestar psicológico y engagement laboral. Mientras que las hipótesis específicas: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral. Existen diferencias significativas a nivel de bienestar psicológico según edad y

tiempo de permanencia. Existen diferencias significativas a nivel de engagement laboral según edad y tiempo de permanencia.

Por consiguiente, se planteó como objetivo principal: identificar la relación entre el bienestar psicológico y engagement. Por otro lado, los objetivos específicos son: a) describir el nivel de bienestar psicológico y sus dimensiones, b) describir el nivel de engagement laboral y sus dimensiones, c) determinar si existe diferencia significativa a nivel de bienestar psicológico según edad, d) determinar si existe diferencia significativa a nivel de bienestar psicológico según tiempo de permanencia, e) determinar si existe diferencia significativa a nivel de engagement laboral según edad, f) determinar si existe diferencia significativa a nivel de engagement laboral según tiempo de permanencia, g) determinar la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación perteneció al diseño no experimental debido a que no se genera ninguna situación, por lo tanto solo se observan situaciones ya existentes, no se manipulan ni influyen las variables, porque ya ocurrieron, así como sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esta investigación será transeccional o transversal, debido a que los datos serán recolectados en una sola ocasión, describiendo variables e interrelación en un tiempo único (Hernández *et al.*, 2014)

Tipo de investigación

Del mismo modo el tipo de estudio de esta investigación es descriptivo - correlacional, debido al estudio de la relación o grado de asociación que existe entre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral (Hernández *et al.*, 2014).

Nivel de investigación

El nivel de estudio de esta corresponde a una investigación aplicada, debido al manejo de conocimientos obtenidos en la práctica y manipulados en favor de los grupos involucrados y la población en general, igualmente de contribuir nuevos conocimientos para beneficiar a la investigación (Hernández *et al.*, 2014).

Enfoque de investigación

La investigación cuantitativa marca la cantidad como el proceso primordial para el cálculo y la medición, es entonces la indagación de mediciones en variables. Este método busca diversificar y regularizar resultados. Según Tamayo (2007) la investigación cuantitativa tiene como fundamento las teorías ya existentes a partir de hipótesis de la misma, es necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada pero que sea característica de una población y hace uso de estadística en función de la realidad social (Ñaupás *et al.*, 2014).

2.2 Operacionalización de variables

Bienestar psicológico

Según Ryff y Keyes (1995) definen el bienestar psicológico como un funcionamiento positivo y emocional que experimenta la persona respecto al

ideal y adaptación de las necesidades básicas y de satisfacción en un estado físico y social, vincula el bienestar con el juicio que revelan las personas en base a lo vivido y centrando la atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal. La definición operacional según Ryff y Singer (2002) el cual lo determinaron según indicadores mediante las puntuaciones alcanzadas en la *Escala de Bienestar Psicológico*. Las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff son: Auto-aceptación (7 ítems; 1, 7, 8, 11, 17, 25, 34), relaciones positivas (7 ítems; 2, 13, 16, 18, 23, 31, 38), autonomía (5 ítems; 3, 5, 10, 15, 27), dominio de entorno (7 ítems; 6,19,26,29,32,36,39), propósito en la vida (8 ítems; 9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35) y crecimiento personal (5 ítems; 4, 21, 24, 30, 37).

Engagement laboral

Para Schaufeli *et al.*, (2002) define el engagement laboral como un estado positivo que tienen relación con el trabajo, del mismo modo está sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción; hace referencia a un estado cognitivo-afectivo que se conserva en el tiempo. La definición operacional según Schaufeli y Bakker (2003) se evalúa el engagement laboral por medio del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), el cual evalúa el nivel Afectivo-motivacional positivo del trabajador en base al bienestar laboral; consta de tres dimensiones y subescalas. La subescala de vigor consta de seis ítems (1, 4, 8, 12, 15, 17); así mismo, la subescala de dedicación consiste en cinco ítems (2, 5, 7, 10, 13) y la subescala de absorción consiste en seis ítems (3, 6, 9, 11, 14, 16). Esta escala (likert) es evaluada con un rango del 0 al 6, donde 0 corresponde a nunca y 6 corresponde a siempre.

2.3 Población y muestra

Población

Según Hernández *et al.*, (2014), refiere que una “población es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de características de los cuales se pretende elegir una muestra” (p.174).

La población de la presente investigación estuvo constituida por 130 trabajadores entre varones y mujeres, cuyas edades oscilan entre 18 a 50 años y forman parte de la

empresa industrial, perteneciente al rubro de plásticos, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2019.

Muestra

Hernández *et al.* (2014) menciona que la muestra es un pequeño fragmento de un universo, el cual se encarga de adquirir datos notables que representará a ésta misma. En la presente investigación el número de población es reducida y se cuenta con poco personal, por lo tanto se tomará como muestra censal a las 130 personas que forman parte de los trabajadores de la empresa industrial ubicada del distrito de San Juan de Lurigancho en el año 2019.

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

Técnica de medición: En esta investigación se aplicaron dos pruebas psicométricas que sirven para la propicia medición de las variables de bienestar psicológico y engagement laboral, estas herramientas psicométricas tuvieron diversos análisis estadísticos.

Instrumentos:

Nombre de la prueba: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Autor: Carol Ryff

Procedencia: Estados Unidos (1995)

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos entre 18 a 72 años.

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente

Adaptación y validación española: Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006)

Descripción del instrumento: La escala mide las propiedades positivas del bienestar psicológico en general. Es por ello que la *Escala de Bienestar psicológico de Ryff* puede ser utilizada en el área organizacional, clínica, educativa e investigación. Esta escala evalúa el bienestar psicológico a partir de seis dimensiones: Autonomía, dominio del entorno, relaciones sociales positivas, crecimiento personal, propósito de vida y auto-aceptación.

Calificación: Se realiza de forma manual, consta de 39 ítems, en base a las 6 dimensiones ya mencionadas y cuenta con 6 alternativas de respuesta de múltiple elección: Totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ligeramente desacuerdo, ligeramente de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Para la calificación de esta escala se debe verificar que todos los participantes hayan contestado todos los enunciados según las seis alternativas asignadas, al momento de la corrección se debe invertir los siguientes ítems: 17, 23, 15, 16 y 21 con las siguientes pautas: (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1). Al obtener el puntaje de cada dimensión, se deberá ubicar cada puntaje en la categoría al cual pertenece según el baremo.

Material: Manual, cuadernillo y hoja de respuestas.

Validez del instrumento: La escala que se utilizó, fue traducido por *Díaz et al.*, (2006). El análisis de ítem- test tuvo una correlación superior halladas en ambas versiones (84 ítems y 39 ítems) que corresponde a las seis sub escalas de la prueba, Se obtuvo una buena consistencia Interna, con valores del Alpha de Cronbach mayores o iguales que 0,70. Se desarrolló también un segundo análisis de confiabilidad y validez para mejorar las propiedades psicométricas de la escala, donde desarrollaron una versión reducida, para esta versión se obtuvo un índice de confiabilidad de Alpha de cronbach de 0,84 a 0,70 (Autonomía: 0.96; Relaciones sociales positivas: 0.98; auto-aceptación: 0.87; Crecimiento personal: 0.92; Propósito de vida: 0.98; Dominio de entorno: 0.98) (Pérez, 2017).

Estudio piloto del Cuestionario de Bienestar Psicológico de Ryff

Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken

El coeficiente de validez puede tener valores entre 0 y 1, en cuanto sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Escurra (1988, p. 107) señala que para un ítem seas considerado como válido, con un nivel de significancia de 0,05, se necesita contar la aprobación de un mínimo de 4 jueces (en el caso que sean 5 jueces).

Los resultados de la V de Aiken en la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, según los valores alcanzados prueban que ningún ítem deberá ser eliminado. Por lo tanto, la

prueba quedará con 39 ítems. El resultado obtenido según la consistencia interna basada en el $Rho = .868$ el cual es aceptable.

Nombre de la prueba: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Procedencia: Holanda

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos de ambos sexos, con capacidad de comprender las instrucciones y enunciados de la escala.

Tiempo de aplicación: 10 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento: La escala evalúa el nivel de Engagement necesariamente a partir de tres dimensiones, tales son: el vigor, la dedicación y la absorción.

La forma de aplicación de esta escala corresponde al área laboral, anteriormente la escala constaba de 24 ítems; sin embargo luego de diferentes estudios se anularon 7 ítems debido a su inconsistencia. Actualmente la versión final consta de 17 ítems; esta escala posee 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9.

Calificación: La calificación se realiza de forma manual, siendo de escala tipo Likert, el cual presenta 7 alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre.

Material: Manual, cuadernillo y hojas de respuestas.

Validez de instrumento: La escala de 17 ítems que se utilizó fue traducido por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003). Posee una validez de 0.65, consistiendo en tres escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia Interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93.

Estudio piloto de la Escala Utrecht de Engagement Laboral

Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken

El coeficiente de validez puede tener valores entre 0 y 1, en cuanto sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Escurra (1988, p.

107) señala que para un ítem seas considerado como válido, con un nivel de significancia de 0,05, se necesita contar la aprobación de un mínimo de 4 jueces (en el caso que sean 5 jueces).

Los resultados de la V de Aiken en la Escala Utrecht de Engagement Laboral, los valores alcanzados indican que ningún ítem deberá ser eliminado. Por lo tanto, la prueba quedará con 17 ítems. El resultado obtenido según la consistencia interna basada en $Rho = .776$ el cual es aceptable.

2.5 Procedimiento

El procedimiento que se realizó para la elaboración de una investigación de dos variables es muy importante, ya que este procedimiento se realizará mediante etapas, que no eternamente seguirán una secuencia.

Delimitación de variables: se estableció el propósito de la investigación para el que se apunta a recolectar datos.

Selección de pruebas psicológicas aptas para las variables seleccionadas, principalmente lo que se desea medir, así mismo debe contar con un postulado teórico, de este modo obtendremos información relevante de los instrumentos a emplear.

Selección y muestreo, la teoría que se seleccionó para la elaboración de la investigación permitió escoger los comportamientos que fueron sometidos a indagación.

Especificación de las características tales como la hipótesis y los objetivos, una vez se haya obtenido las variables a investigar y los instrumentos a emplear, se continuó con seleccionar las peculiaridades del instrumento que se pretende elaborar.

La realización de una prueba piloto permitió escribir recomendaciones y delimitar el modo en el que será aplicado el instrumento. Por lo tanto, la prueba piloto cumple la función de predeterminar si las indicaciones son comprendidas con facilidad. Como complemento se cree importante someter la prueba al criterio de jueces aplicando la V de Aiken.

En el desarrollo del estudio de campo se consideró la participación de la muestra, de tal modo que para realizar la aplicación del instrumento se calculó muestra la cual puede ser probabilística o no, así mismo permitió experimentar los objetivos e

hipótesis determinados y cualidades psicométricas de la prueba tales como la validez y confiabilidad.

2.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández *et al.* (2006) “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p. 410).

En el análisis de los datos obtenidos en esta investigación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 (*Statiscal productand and service soluctions*), donde se especificaron los datos en una tabla estadística correspondiente a los objetivos, en cuadros de doble entrada siguiendo el modelo APA.

Inicialmente se proporcionaron los datos recogidos sobre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral dentro de una base de datos para realizar el análisis que corresponde, dichas variables tuvieron un análisis de validez y confiabilidad; obtenidos ya los resultados se realizó una prueba de normalidad donde se realizó el estudio estadístico para la prueba de las hipótesis, ejecutando el coeficiente estadístico inferencial de Rho de Sperman.

Según Martínez, *et al* (2009), se utilizó la Rho de Sperman para evaluar el grado de asociación o relación entre dos variables, donde el Coeficiente de Sperman puede tomar valores entre -1.0 indica una correlación negativa perfecta y 1.0 indica una correlación positiva perfecta; es una prueba no paramétrica, cuyas categorías son ordinales (las categorías tienen un orden natural).

Las pruebas estadísticas no paramétricas se utilizan para analizar datos con variables ordinales y nominales; así mismo, las pruebas no paramétricas se realizan cuando la muestra es pequeña. Por otro lado, para hallar las diferencias que existen entre las variables de estudios y las sociodemográficas se manejó la estadística comparativa de H de Kruskal Wallis.

2.7 Aspectos éticos

Se realizó un formato llamado ficha de consentimiento informado para los sujetos participantes, en este formato se manifiesta que la identidad y resultado de las personas evaluadas se mantiene en rigurosa reserva y es de carácter totalmente confidencial, así mismo se presenta el objetivo de la presente investigación. Los participantes son previamente notificados sobre el formato de consentimiento

informado; el documento se encuentra anexo a las pruebas a desarrollar, en el cual dejan constancia de su conformidad.

Del mismo modo la mencionada investigación se rige a los tres importantes lineamientos de la bioética con la intención de garantizar y proteger la integridad de los sujetos que forman parte de esta investigación. El principio de autonomía hace referencia al respeto, a la postura, ideología, valores y pensamiento de las personas implicadas en esta investigación, el principio de beneficencia hace referencia a practicar el bien y por último, el principio de la justicia que hace referencia a la equidad de beneficios en el bienestar vital, evitando la discriminación (Gómez, 2009).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre bienestar psicológico y engagement laboral

	Engagement laboral	
	Rho	,21*
Bienestar psicológico	p	0.017
	N	130

En la Tabla 1, se observa que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .21^*$) entre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral.

Tabla 2*Nivel de bienestar psicológico y sus dimensiones*

Niveles de bienestar psicológico		F	%
Bienestar psicológico	Bajo	41	31.5%
	Medio	40	30.8%
	Alto	39	37.7%
	Total	130	100%
Auto-aceptación	Bajo	40	30.8%
	Medio	39	30.0%
	Alto	51	39.2%
	Total	130	100.0%
Relaciones positivas	Bajo	46	35.4%
	Medio	37	28.5%
	Alto	47	36.2%
	Total	130	100.0%
Autonomía	Bajo	42	32.3%
	Medio	42	32.3%
	Alto	46	35.4%
	Total	130	100.0%
Dominio de entorno	Bajo	62	47.7%
	Medio	19	14.6%
	Alto	49	37.7%
	Total	130	100.0%
Propósito en la vida	Bajo	54	41.5%
	Medio	33	25.4%
	Alto	43	33.1%
	Total	130	100.0%
Crecimiento persona	Bajo	42	32.3%
	Medio	47	36.2%
	Alto	41	31.5%
	Total	130	100.0%

En la tabla 2, se verifica el nivel de bienestar psicológico, considerando un nivel alto obteniendo un 37,7%, un nivel medio obteniendo un 30.8% y un nivel bajo obteniendo un 31.5%. Asimismo, se observa el nivel de las dimensiones de bienestar psicológico, considerando un nivel alto en la dimensión de auto-aceptación obteniendo un 39,2%, un nivel medio obteniendo un 30.0% y un nivel bajo obteniendo un 30.8%; del mismo modo, en la dimensión de relaciones positivas se obtiene un nivel alto con el 36,2%, un nivel medio con

28,5% y un nivel bajo con 35,4%; en la dimensión de autonomía se obtiene un nivel alto con 35,4%, un nivel medio con 32,3% y un nivel bajo con 32,3%; en la dimensión de dominio de entorno se halla el nivel alto con un 37,7%, nivel medio con 14,6% y un nivel bajo con 47,7%; en la dimensión de propósito en la vida se encontró un nivel alto con 33,1%, un nivel medio con 25,4% y un nivel bajo con 41,5% y finalmente en la dimensión de crecimiento personal el nivel alto corresponde al 31,5%, el nivel medio corresponde al 36,2% y por último un nivel bajo correspondiente al 32,3% de los operarios.

Tabla 3

Nivel de engagement laboral y sus dimensiones

Niveles de engagement laboral		F	Porcentaje
Engagement laboral	Bajo	40	30.8%
	Medio	40	30.8%
	Alto	50	38.5%
	Total	130	100%
Vigor	Bajo	45	34,6%
	Medio	45	34,6%
	Alto	40	30,8%
	Total	130	100,0%
Dedicación	Bajo	45	34,6%
	Medio	40	30,8%
	Alto	45	34,6%
	Total	130	100,0%
Absorción	Bajo	40	30.8%
	Medio	45	34.6%
	Alto	45	34.6%
	Total	130	100.0%

En la tabla 3, se observa el nivel de engagement laboral, considerando un nivel alto obteniendo un 38.5%, un nivel medio obteniendo un 30.8% y un nivel bajo obteniendo un 30.8%. Del mismo modo, se visualiza el nivel de las dimensiones de engagement laboral, considerando en la dimensión de vigor con un nivel alto obteniendo 30,8%, nivel medio obteniendo un 34,6% y un nivel bajo obteniendo un 34,6%; en la dimensión de dedicación se obtienen los siguientes niveles, en la categoría alto 34,6%, en la categoría medio 30,8% y en la categoría bajo 34,6% y por último la dimensión de absorción que arroja los siguientes niveles: alto con 34,6%, medio con 34,6% y nivel bajo con 30,8%.

Tabla 4*Diferencias en el bienestar psicológico según edad.*

Edad	N	Rango promedio	p	gl	H de Kruskal-Wallis
18 – 25 años	45	43,10			
26 – 32 años	70	79,04	0.00	2	25.192
33- 44 años	15	69,50			
Total	130				

En la tabla 4, se muestra que existen diferencias significativas en el bienestar psicológico por edad, ya que el valor p es 0.00 que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Asimismo, se muestran las diferencias en el bienestar psicológico según el rango promedio en la categoría de edad, donde el personal cuyas edades oscilan entre 26 a 32 años muestra mayor bienestar psicológico.

Tabla 5*Prueba de comparación de medias para múltiples grupos*

Estadísticos de prueba^{a,b}	
H de Kruskal-Wallis	1,723
gl	2
p	,42

En la tabla 5, se muestra que no existen diferencias significativas en el bienestar psicológico por el tiempo en el que se está trabajando, ya que el valor p es 0.42 que es mayor que el nivel de significancia de 0.05.

Tabla 6*Diferencias en el engagement laboral según edad*

Edad	N	Rango promedio	p	gl	H de Kruskal-Wallis
18 – 25 años	45	67.44			
26 – 32 años	70	73.54	0.00	2	23.233
33- 44 años	15	22.17			
Total	130				

En la tabla 6, se muestra que existen diferencias significativas en el engagement laboral por edad, ya que el valor p es 0.00 que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Asimismo, se muestran las diferencias en el engagement laboral según el rango promedio en la categoría de edad, donde el personal cuyas edades oscilan entre de 26 a 32 años muestra mayor engagement laboral.

Tabla 7*Diferencias en el engagement laboral según tiempo de permanencia en el trabajo*

Tiempo de permanencia en el trabajo	N	Rango promedio	p	gl	H de Kruskal-Wallis
0 - 2	100	67.75			
3 - 4	25	51.00	0.03	2	6.748
5 - 6	5	93.00			
Total	130				

En la tabla 7, se muestra que existen diferencias significativas en el engagement laboral por el tiempo en el que se está trabajando, ya que el valor p es 0.03 que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Asimismo, se muestran las diferencias en el engagement laboral según el rango promedio en la categoría de tiempo de permanencia en el trabajo, donde el personal cuyo tiempo de permanencia en el trabajo oscilan entre 5 a 6 años muestra mayor engagement laboral.

Tabla 8

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral

Factores de bienestar psicológico		Vigor	Dedicación	Absorción
Auto-aceptación	Rho	,28**	0.14	0.07
	P	0.001	0.103	0.409
	N	130	130	130
Relaciones positivas	Rho	,28**	0.12	0.09
	P	0.001	0.175	0.296
	N	130	130	130
Autonomía	Rho	0.07	,20*	-0.03
	P	0.374	0.018	0.731
	N	130	130	130
Dominio de entorno	Rho	,30**	0.11	,20*
	P	0.000	0.183	0.018
	N	130	130	130
Propósito en la vida	Rho	,17*	-0.07	,19*
	P	0.050	0.429	0.024
	N	130	130	130
Crecimiento personal	Rho	,18*	0.03	0.10
	P	0.036	0.693	0.232
	N	130	130	130

En la Tabla 8, se observa los valores del coeficiente rho de Spearman entre las dimensiones de la variable bienestar psicológico y engagement laboral, el cual se puede identificar que entre la dimensión de vigor y autoaceptación existe una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .28^{**}$), asimismo la dimensión de vigor y relaciones positivas guardan una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .$

28**); la dimensión de dedicación y autonomía mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .20^*$); por otro lado, la dimensión de dominio de entorno y vigor mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .30^{**}$) ($p < .05$; $\rho = .20^*$) respectivamente; la dimensión de propósito en la vida y las dimensiones de vigor y absorción una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .17^*$) ($p < .05$; $\rho = .19^*$) respectivamente; finalmente, la dimensión de crecimiento personal y vigor mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($\rho = .18^*$)

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó como objetivo principal identificar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral en trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Con respecto a los resultados obtenidos planteados en el objetivo se identificó la existencia de una correlación directa baja ($\rho = .210^*$) y significativa entre el bienestar psicológico y el engagement laboral en operarios de una empresa privada ubicada en distrito de San Juan de Lurigancho. Aguirre (2018) en su investigación, cuyas variables son bienestar psicológico y engagement, obtuvo como resultado que existe una relación directa positiva ($\rho = .614$) y significativa entre ambas variables. Los resultados son positivos pero se mantiene una diferencia debido a la muestra, como operarios y administrativos. Asimismo, el bienestar psicológico posee acciones que tienen como finalidad desarrollar propósitos significativos y trascendentales para la vida de la persona (Ryff y Singer, 2008); el trabajador engaged demuestra un esfuerzo voluntario, cuando se le brinda la oportunidad de ejercer sus actividades estos superan los intereses de su organización, adquiere experiencias positivas, se siente considerado, apoyado, ejerce el sentimiento de que la empresa es suya y forma parte de ella (Llaneza, 2009) creando así también un crecimiento personal en él.

Como primer objetivo específico se halló que existe un nivel alto de bienestar psicológico que predomina en los operarios con un 37.7%, asimismo, el nivel medio del bienestar psicológico se encuentra en un 31.5%. Con tal dato se entiende que gran parte de los operarios presentan un nivel de bienestar psicológico adecuado o aceptable, lo que significa que el personal se siente autorrealizado, demuestran autoaceptación, mantiene y desarrolla confianza y adecuado funcionamiento al momento de socializar con compañeros de trabajo, esta conducta hace referencia según Carol Ryff en 1989, como un individuo con mejora de bienestar psicológico y a su vez el estímulo de la satisfacción por lograr su realización personal; en este caso los operarios incrementan su bienestar psicológico cumpliendo los objetivos trazados en el ámbito laboral como en su vida personal alcanzando así también una estabilidad.

Continuando con el segundo objetivo específico se consiguió un nivel alto de engagement laboral en los operarios con un 38.5%, un nivel medio y bajo de 30.8%. Esto quiere decir, que la minoría de los operarios presenta un nivel bajo de entusiasmo laboral. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de esta empresa demuestran compromiso, entusiasmo, satisfacción al realizar sus labores y capacidad de resolución de problemas, los trabajadores se sienten identificados con la organización. Cumpa (2015) en su investigación para hallar el nivel de engagement laboral en trabajadores de una empresa dedicada a la venta, dio como resultado que los trabajadores mantenía un nivel promedio de engagement laboral ($p < 0.05$). Estos trabajadores presentan autoconfianza, desarrollo de su inteligencia emocional, habilidades cognitivas, competencias emocionales, motivacionales y conductuales para desenvolverse en la empresa (Salanova y Schaufeli, 2004).

De tal manera, para el tercer objetivo específico se determinó las diferencias significativas a nivel de bienestar psicológico según edad, los operarios con edades que oscilan entre los 26 a 32 años mantienen un bienestar psicológico en un rango promedio de 79.04, del mismo modo los operarios con edades que oscilan entre los 33 a 44 años proyectan su bienestar psicológico con un rango promedio de 69.50; finalmente los trabajadores con edades entre los 18 a 25 años demuestran su bienestar psicológico con un rango promedio de 43,10. Según considera Zapata (2016) la edad no tiene relación con el bienestar psicológico, por lo tanto la edad del personal es ajena a la presencia del bienestar psicológico. Al mismo tiempo, se determinó que no existen diferencias significativas en el bienestar psicológico por el tiempo en el que se está trabajando, ya que el valor p es 0.423 que es mayor que el nivel de significancia de 0.05, por lo tanto no se evidencia diferencias significativas.

Del mismo modo, para el cuarto objetivo específico se determinó las diferencias significativas a nivel de engagement laboral según edad, hallándose operarios con edades que oscilan entre 26 a 32 años con un rango de 73.54, operarios con edades de 18 a 25 arrojan un rango de 67.44 y operarios con edades que oscilan entre 33 a 44 años con un rango de 22.17. Este resultado muestra que en promedio los operarios con edades entre los 18 a 25 muestran mayor nivel de engagement laboral en una empresa industrial. Según Córdova (2015) señala que los trabajadores de una

empresa industrial de detergente en Guatemala, con edades que oscilan entre 18 a 45 años presentan alto nivel de engagement laboral. Fundamentando las diferencias significativas a nivel de engagement laboral según tiempo de permanencia en el trabajo, los operarios que llevan trabando de 5 a 6 años en la empresa demuestran su nivel de engagement laboral con un rango de 93.00, los operarios que llevan trabajando de 0 a 2 años demuestran un rango de 67.75 y finalmente los trabajadores que llevan laborando de 3 a 4 años en la empresa presentan un rango de 51.00 de engagement laboral. No se cuentan con estudios previos que reporten las diferencias significativas a nivel de engagement laboral según tiempo de permanencia en el trabajo. Sin embargo, se puede considerar que a mayor tiempo que pase el trabajador en una organización, incrementará su nivel de engaged, debido a la identificación con la empresa.

En el objetivo inferencial se obtuvo una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .21^*$) entre el bienestar psicológico y el engagement laboral), ello demuestra que mientras se mantenga el bienestar psicológico adecuado, el trabajador podrá desempeñar su labor con mayor energía, logrará cumplir con satisfacción sus funciones y objetivos trazados dentro de la organización. Según Bakker y Demeuroti (2013) mencionan su modelo teórico que si un trabajador sobrelleva erróneamente los obstáculos causará en él agotamiento y malestar, mientras que un trabajador con estímulos positivos logrará su desarrollo personal, al potenciar su autonomía y eficacia. En el presente caso los trabajadores suelen enfrentar adecuadamente situaciones adversas, asumiendo una actitud positiva frente a las dificultades.

Asimismo, se evidenció una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja entre las dimensiones de vigor y autoaceptación ($p < .05$; $\rho = .28^{**}$), esto se debe al reconocimiento de fortalezas y debilidades utilizadas adecuadamente dentro del trabajo demostrando una mayor fuerza y eficacia en las labores realizadas; continuamente, se halló una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja entre la dimensión de vigor y relaciones positivas ($p < .05$; $\rho = .28^{**}$), se evidencia adecuadas habilidades sociales laborales entre compañeros de trabajo, comparten y practican enseñanzas de habilidades y conocimientos a

desarrollar dentro de la organización; del mismo modo, se halla una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja entre la dimensión de dedicación y autonomía ($p < .05$; $\rho = .20^*$), demostrando así que el personal que muestra empeño en su labor, desarrolla también la capacidad de independencia, la teoría de demandas y colabora en algunos casos con los operarios, logrando una mayor autonomía y entrega sobre su desempeño laboral, minorando el estrés y generando mayor bienestar psicológico (Salanova y Schaufeli, 2004; Bakker y Demeuroti, 2013); la dimensión de vigor evidencia una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja con la dimensión de dominio de entorno ($p < .05$; $\rho = .30^*$), es posible que se deba al desempeño laboral y la eficacia para hacerle frente a las tareas y deberes de la organización, generando un mejor resultado; del mismo modo, la dimensión de absorción arroja una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja con la dimensión de dominio de entorno ($p < .05$; $\rho = .20^*$), demostrando así que mientras haya mayor energía en el trabajo mayor será el conocimiento del ambiente laboral; la dimensión de absorción presenta una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja con la dimensión de propósito en la vida ($p < .05$; $\rho = .19^*$), es probable que esto se deba a la energía que le dedica el trabajador al plan de vida que se han trazado; asimismo, la dimensión de propósito en la vida mantiene una correlación positiva débil con la dimensión de vigor ($p < .05$; $\rho = .17^*$), demostrando así que a mayor propósito en la vida mayor será el vigor en los trabajadores, impulsando así a alcanzar metas a corto y largo plazo; finalmente, la dimensión de vigor posee una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja con la dimensión de crecimiento personal ($p < .05$; $\rho = .18^*$); esto podría sustentarse debido a la resiliencia y optimismo que poseen los trabajadores, con el fin de sentir satisfacción tras conseguir alcanzar un desarrollo personal.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA: se encontró que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja entre bienestar psicológico y engagement laboral en los trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. ($p < .05$; $\rho = .21^*$)

SEGUNDA: se observa que el bienestar psicológico está representado con el 37.7% en un nivel alto en los trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

TERCERA: se observa que el engagement laboral está representado con el 38.5% en un nivel alto en los trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho.

CUARTA: se encontró la existencia de diferencias en el bienestar psicológico según el rango de edades del personal que oscilan entre 26 a 32 años quienes muestran mayor bienestar psicológico.

QUINTA: se obtuvo la inexistencia de diferencias significativas en el bienestar psicológico por el tiempo de permanencia en el trabajo, con un valor de $p = 0.423$, que es mayor que el nivel de significancia de 0.05.

SEXTA: se encontró la existencia de diferencias en engagement laboral según el rango de edades del personal que oscilan entre 26 a 32 años quienes muestran mayor bienestar psicológico.

SÉPTIMA: se obtuvo la existencia de diferencias en el engagement laboral según el tiempo de permanencia en el trabajo, donde el personal cuyo tiempo de permanencia en el trabajo oscilan entre los 5 a 6 años muestra mayor engagement laboral.

OCTAVA: se descubrió los valores del coeficiente rho de Spearman entre las dimensiones de la variable bienestar psicológico y engagement laboral, identificando que entre la dimensión de vigor y autoaceptación existe una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .28$), asimismo, la dimensión de vigor y relaciones positivas guardan una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .28$); la dimensión de dedicación y autonomía mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de

magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .20$); la dimensión de dominio de entorno y vigor mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .30$) ($p < .05$; $\rho = .20$) respectivamente; la dimensión de propósito en la vida y las dimensiones de vigor y absorción una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .17$) ($p < .05$; $\rho = .19$) respectivamente; finalmente, la dimensión de crecimiento personal y vigor mantiene una correlación estadísticamente significativa, directa y de magnitud baja ($p < .05$; $\rho = .18$)

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones utilizando diferentes variables sociodemográficas que puedan contribuir en el trabajo de las personas involucradas en la muestra; asimismo, incorporar determinados agentes relacionados al estrés que pueden influir en el resultado con relación al bienestar psicológico y engagement laboral, estos pueden ser: ingresos y egresos económicos, cantidad de hijos, vivienda, etc.
2. Realizar seguimiento en cuanto al bienestar psicológico en los trabajadores para mantener un nivel adecuado en cuanto al estado emocional del trabajador, contribuyendo a la estabilidad y al desarrollo personal
3. Realizar seguimiento en cuanto al engagement laboral en los trabajadores, para que de tal modo se pueda potenciar el desempeño laboral y fortalecer la identificación con la empresa, logrando así un crecimiento tanto para la empresa como para el personal.
4. Realizar investigaciones en otras organizaciones y empresas similares para contrastar el nivel de bienestar psicológico y engagement laboral, con resultados estándar para que de esta manera se puedan proponer e intervenir con programas sociales e institucionales para mejorar el engagement y el bienestar psicológico en el trabajo.
5. Realizar investigaciones comparativas en relación a variables como estado civil, educación, género, nivel jerárquico en las empresas para así poder obtener información completa e identificar aspectos a abordar en investigaciones futuras, haciendo uso de aquella indagación, así contribuir con los futuros estudios científicos, académicos y sociales sobre estas variables principales de bienestar psicológico y engagement.
6. Ejecutar capacitaciones, programas, talleres y actividades con el fin de complementar e impulsar habilidades en los trabajadores.
7. Efectuar cronogramas de actividades recreativas, para impulsar la relación entre los trabajadores de la organización y poder desarrollar las relaciones interpersonales, generando mayor satisfacción.
8. Generar la motivación en el empleado por medio de una comunicación adecuada, promover el trabajo en equipo, la eficacia y eficiencia.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre (2018). Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. *Tesis para optar el grado académico de licenciada en psicología*, Universidad César Vallejo, Lima.
- Albán, B. (2016). Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo. *Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología*, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Antunes, R. y Alves, G. (2004). *As mutações no mundo do trabalhona era da mundialização do capital*. *Educação & Sociedade*, 25 (87), 335-351.
- Cabrera, F. (2017). Afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes con cáncer. *Tesis para optar el grado académico de licenciado en psicología*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Barrantes, K. y Ureña, P. (2015). *Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses*. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17 (1), 101-123.
- Boizard, A. (2011). Enagagement, Burnout Laboral y Resiliencia: factores psicosociales que protegen y promueven el Bienestar del Docente. *Tesis para optar el grado académico de licenciado en psicología*, Universidad de Artes, Ciencia y Comunicación, Santiago de Chile.
- Bravo, C. (2016). Acoso escolar y bienestar psicológico en estudiantes de 4to y 5to de secundaria de instituciones educativas del callao, 2016. *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*, Universidad César Vallejo, Lima

- Siancas y Uriarte (2015). Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en policías de tránsito de la ciudad de Chiclayo. *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Compromiso en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche. *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*. Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú.
- Castro, A. (2010). *El estudio del Bienestar Psicológico: Fundamentos de la Psicología Positiva*. Buenos Aires. Editorial Paidós SAICF
- Castro et al., (2012). *Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 53-71.
- Collins, J. y Porras, J. (2003). *Empresas que perduran*. Nueva York: Grupo Editorial Norma.
- Córdoba, R. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. *Tesis para optar por el título de licenciado en psicología industrial/organizacional*, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Cubas, M. (2003). Bienestar Subjetivo, Bienestar Psicológico y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios. *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*. Lima: Universidad de Lima.
- Cumpa, R. (2015). Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo. *Tesis para para optar el título profesional de licenciado en psicología*, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). *La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Demerouti, E. & Cropanzano, R. (in press). *Work engagement and performance*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: The essential theory and research*. New York: Psychology Press.

- Díaz *et al.*, (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico*. *Psicothema*, 18, 572-577. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). *Assessing subjective well-being: Progress and opportunities*. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Dirección general de Industria (2011). *Análisis Regional de Empresas Industriales.Región Lima*. Lima: Ministerio de la Producción.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and Society*. New York, EE.UU: W. W. Norton.
- Espinosa, Q. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. *Tesis para optar el grado de maestro en administración de empresas*. Universidad Peruana de ciencias aplicadas, Lima, Perú.
- Frankl, V. (1946). *El hombre en busca del sentido*. Barcelona, España: Herder Editorial.
- Fujii, M. (2017). Correlación de las Demandas y Recursos Laborales con el Work Engagement. *Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología con mención en Psicología Social*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Gaitán, Bretón, Choi, Machecha y Arteaga (2002). *Todo es cuestión de actitud - Gestión de la felicidad*. Harvard Deusto Business Review, 5-7.
- Gancedo, M. (2008). *Historia de la psicología positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones*. . Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- García, C. (2005). El Bienestar Subjetivo: Dimensión Subjetiva de la Calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 8(2), 16-17.
- Gerrig, R. & Zimbardo, P. (2015). *Psychology and Life*. Australia: Pearson.
- Gilchrist, M., Villalobos, P., & Fernández, R. (2013). *Estructura factorial y consistencia interna de la utrecht work engagement scale (UWES) 17 entre*

- trabajadores sanitarios de Chile. Liberabit, 19(2), 163-171. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1951022241?accountid=37408>*
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia, vol. 55 (4), 1-12.*
- Góngora, V. & Castro, A. (2018). Bienestar emocional, psicológico y social y variables demográficas en población adulta de la ciudad de Buenos Aires. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad., 18(1), 72-83.* Recuperado en 26 de septiembre de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000100005&lng=es&tlng=es
- Guillen, F. (2016). *Estandarización de la Escala de bienestar psicológico en estudiantes de dos universidades pública y privada de Lima Sur.* Universidad Autónoma del Perú. Lima. 2016.
- Halbesleben, J., & Wheeler, A. (2008). *The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave.* *Work and Stress, 22, 242–256.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill.
- Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este* (Tesis para licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Ibáñez, C. (2008). *Engagement, que es y por qué es importante.* Blog Ligas Mayores. Obtenido de <http://ligasmayores.bligoo.com/content/view/304652/ENGAGEMENT-quees-y-por-que-es-importante.html#.WjCvGUniaM8>
- Instituto especializado de salud mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi (2002). *Estudio epidemiológico metropolitano en salud mental.* *Anales de salud mental, 18, 1-199.*

- Jacoby, M. (1990). *Individuation and Narcissism: The Psychology of Self in Jung and Kohut*. London, England: Routledge
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health*. New York, EE.UU: Basic Books
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Revista Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Jung, C. (1954). *The Development of Personality*. New York, EE.UU: Princeton University Press.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Keyes, C., Ryff, C., & Shmotkin, D. (2002). *Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions*. . Estados Unidos: Journal of Personality and Social Psychology.
- 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>
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista* (13.ª ed). España: Lex Nova.
- López, J. (1998). *Procesos de investigación* (ed.). Caracas, Venezuela: Panapo.
- Lundin, Paul y Christensen (2003). *Fish*. Barcelona: Empresa Activa.
- Martinez, M. (2014). Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada, *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología* Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Martínez *et al.*, (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de spearman caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Maslach, Schaufeli & Leiter (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*; ProQuest Medical Library. (52) pp. 397-422

- Mendoza y Gutiérrez (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. *Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales*, Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Suiza. Recuperado de https://www.businesshumanrights.org/sites/default/files/documents/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de Salud (1948). *Salud mental: un estado de bienestar*. Nueva York, Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de Salud (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Nueva York, Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de Salud (Diciembre de 2013). *OMS*. Obtenido de <http://www.who.int/es/>
- 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 (2017). Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos. *Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*, Universidad César Vallejo, Lima.
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Riveros Aedo, E. (2014). Psicología Humanista: suas origens e significado no mundo da psicoterapia para meio século. *Ajayu*, 135 - 186.
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Ryan, Sheldon, Kasser & Deci (1996). “All goals are not created equal”. En P.M. Gollwitzer y J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7-26). New York: Guilford

- Ryff, C. (1989). *Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being*. New York: Journal of Personality and Social Psychology
- Ryff, C. (2013). *Eudaimonic well being and health: Mapping consequences of self realization*. Washington, DC: American Psychological Association
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). *Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being*. Journal of Happiness Studies.
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). *The contours of positive health*. New York: Psychological Inquiry.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology. 69(4), 719-727 *educación médica*, 6(24), 260-266. <https://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout*. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- 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 Schafeli W. (2009). *El compromiso en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-el-compromiso-en-el-trabajo-cuando-el-trabajo-se-convierte-en-pasion/9788420668543/1255222>
- Sandoval Barrientos, Sandra, Dorner París, Anita, & Véliz Burgos, Alex. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en*
- Sartre, J. P. (1956). *Being and Nothingness*. New York, EE.UU: Philosophical Library.
- Schaufeli, B. & Bakker, A. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale UWES". Versión 1, portal, *Arnoldbakker.com*. Fecha de consulta: 15/09/2014.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (in press). *The conceptualization and measurement of work engagement: A review*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: The essential theory and research*. New York: Psychology Press.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). *Dr Jeckyll or Mr Hyde: On the differences between work engagement and workaholism*. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*. Cheltenham Glos: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. (2017). *Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture (internal report)*. Bélgica: KU Leuven.
- Siancas, M y Uriate, D. (2015) *Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en policías de tránsito de la ciudad de Chiclayo. Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*, Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Diccionario de investigación Científica*. México: Limusa.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de Investigación Científica*. D.F., México: Editorial Limusa.
- Vera, B. (2006). *Psicología Positiva: Una nueva forma de entender la psicología*. Recuperado el 10 de Mayo de 2017, de Papeles del Psicólogo.: <http://www.cop.es/papeles>
- Villar, J. (2015) *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Tesis para optar el grado de Doctor en psicología*, Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Zapata, A. (2016). *Bienestar Psicológico y Bienestar Social en estudiantes universitarios que realizan danzas Folklóricas. Tesis para optar título profesional de licenciado en psicología*, Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODO	VARIABLE
Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019	General	General	General	Tipo y diseño	Bienestar psicológico
	¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico con el engagement laboral en los trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar la relación entre bienestar psicológico y engagement en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.	Existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y el engagement en los trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.	Tipo correlacional	El bienestar psicológico es el estado mental y emocional que experimenta la persona respecto al ideal y adaptación de las necesidades básicas y de satisfacción en un estado físico y social. También es considerado como el juicio que revelan las personas en base a lo vivido
		Específicos	Específicos	Diseño de investigación no experimental transeccional	
		Describir el nivel de bienestar psicológico y sus dimensiones.	Existe correlación entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement.	Población y muestra	Engagement laboral
		Describir el nivel de engagement laboral y sus dimensiones.	Existe diferencia significativa a nivel de bienestar psicológico según edad y tiempo de permanencia.	N= 130 operarios de una empresa industrial del distrito de San Juan de Lurigancho	El engagement laboral es un estado positivo que tienen relación con el trabajo, del mismo modo está sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción; hace referencia a un estado cognitivo-afectivo que se conserva en el tiempo
		Determinar diferencias significativas a nivel de bienestar psicológico según edad			
		Determinar diferencias significativas a nivel de bienestar psicológico según tiempo de permanencia.			
		Determinar diferencias significativas a nivel de engagement laboral según edad.	Existe diferencias significativas a nivel de engagement laboral según edad y tiempo de permanencia en trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.	Muestra= 130 (total de la población)	
		Determinar diferencias significativas a nivel de engagement laboral según tiempo de permanencia.			
		Determinar la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral			

Matriz de operacionalización de variable 1.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Bienestar psicológico	Según Ryff y Keyes (1995) enlaza el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que experimenta la persona respecto al ideal y adaptación de las necesidades básicas y de satisfacción en un estado físico y social. También, relaciona el bienestar con el juicio que revelan las personas en base a lo vivido.	La escala de bienestar psicológico de Ryff otorga los niveles de bienestar psicológico del individuo compuestas por la aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio de entorno, propósito en la vida y crecimiento personal	Autonomía	Capacidad de independencia	3,5,10,15,27	Escala ordinal
			Dominio de entorno	Dominio del mundo	6,19,26,29,32,36,39	
			Crecimiento personal	Desarrollo persona	4,21,24,30,37	
			Relaciones sociales positivas	Relaciones sociales	3,5,10,15,27	
				Empatía		
			Propósito en la vida	Objetivos	9,12,14,20,22,28,33,35	
				Metas		
			Autoaceptación	Sentido de vida	1,7,8,11,17,25,34	
	Satisfacción de sí mismo					

Matriz de operacionalización de variable 2.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Engagement laboral	Para Schaufeli et al. (2002), el engagement laboral es un estado positivo que tienen relación con el trabajo, del mismo modo está sostenido por el vigor, la dedicación y la absorción; hace referencia a un estado cognitivo-afectivo que se conserva en el tiempo.	La escala Utrecht Work Engagement Scale otorga los niveles de engagement laboral del individuo compuestas por el vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	1,4,8,12,15,1 7	Escala ordinal
				fuerza		
				Persistencia		
			Dedicación	Motivación	2,5,7,10,13	Escala ordinal
				Entusiasmo		
				Propósito		
			Absorción	Retador	3,6,9,11,14,1 6	Escala ordinal
				Orgullo		
				Concentración		
				Atención	3,6,9,11,14,1 6	Escala ordinal
				Felicidad		
				Involucramiento		

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

A continuación se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 .Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3 .No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6 .Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7 .En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11 .He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12 .Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14 .Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16 .En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17 .Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18 .Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19 .Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderada mente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
21 .Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23 .Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24 .En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31 .En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32 .Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37 .Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38 .Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39 .Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

Cuestionario UWES – 17

Edad:__ años **Sexo:** M () F () **Grado de instrucción:** ____

Estado civil: ____ **Tiempo de permanencia en el trabajo:** ____

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante 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 mañana 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 periodos 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.	

¡Muchas gracias por su tiempo!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 11 de octubre de 2018

CARTA INV. N° 908 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)
Alberto Minaya Requena
Gerente General
M.R. INVERSIONES GENERALES S.R.L

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura , 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

M R INVERSIONES GENERALES S R L

Alberto Minaya Requena
Gerente

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 23 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00140 - 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Alberto Minayra Reguna

Gerente General

SAMPLAST S.A.C.

Av. El Bosque Nro. 883 Urb. Semi Rustica Canto Grande – San Juan de Lurigancho

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, 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,

SAMPLAST S.A.C.
Alberto Minayra Reguna
Alberto Minayra Reguna
GERENTE



Melisa Sevillano Gamboa

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

MSG/ALF

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

San Juan de Lurigancho, 20 de octubre del 2018

Mgtr.
Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad César Vallejo - Lima Norte

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y para brindar las facilidades respectivas a la Estudiante de Psicología **MAYRA GRACE CHAVARRIA HIJAR** identificada con DNI 70879047, por lo tanto autorizo que se lleve a cabo la aplicación de pruebas psicológicas de bienestar psicológico y engagement laboral, para fines académicos en nuestra organización.

Sin otro particular me despido de antemano.

M R INVERSIONES GENERALES S R L


Alberto Minaya Requena
Gerente

Atentamente,

Sr. Alberto Minaya Requena
Gerente General
M. R. Inversiones Generales S. R. L.

San Juan de Lurigancho, 20 de octubre del 2018

Mgtr.
Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la Escuela Profesional de Psicología
Universidad César Vallejo - Lima Norte

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y para brindar las facilidades respectivas a la Estudiante de Psicología **MAYRA GRACE CHAVARRIA HIJAR** identificada con DNI 70879047, por lo tanto autorizo que se lleve a cabo la aplicación de pruebas psicológicas de bienestar psicológico y engagement laboral, para fines académicos en nuestra organización.

Sin otro particular me despido de antemano.

SAMPLAST S.A.C.

.....
Alberto Minaya Requena
GERENTE

Atentamente,

Sr. Alberto Minaya Requena
Gerente General
SAMPLAST S. A. C

CARTA N° 068 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Los Olivos, 10 de mayo de 2019

Autor:

- Arnold Bakker

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE**, con DNI: 70879047 estudiante del ciclo XI de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700272231, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2019"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará Utrech Work Engagement escala - 17 , 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

CARTA N° 069 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Los Olivos, 10 de mayo de 2019

Autor:

- Carol Ryff

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CHAVARRIA HIJAR, MAYRA GRACE**, con DNI: 70879047 estudiante del ciclo XI de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700272231 ,quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2019”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará escala de Bienestar Psicológico de Riff , 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

Autorización del uso del instrumento por parte de la autora de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.

I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

You have her permission to use the scales for research
or other non-commercial purposes.

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:

- psychometric properties
- scoring instructions
- how to use different lengths of the scales

"Ryff PWB Reference Lists" includes:

- a list of the main publications about the scales
- a list of published studies using the scales

Also attached are the Spanish translation(s) and translator information of which we are aware. We cannot vouch for the quality of any translations, as we were not involved in creating them.

There is no charge to use the scales and no need to send us the results of your study. We do ask that you please send us copies of any journal articles you may publish using the scales to:
berrie@wisc.edu and cruff@wisc.edu.

Best wishes for your research,

--

Theresa Berrie
Administrative Assistant
UW Institute on Aging

From: CAROL RYFF

Sent: Saturday, September 22, 2018 11:52 AM

To: THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>

Subject: FW: SOLICITO PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA FINES DE INVESTIGACIÓN

Standard message + Spanish translation? (is that the language below?)

thx

From: mayra chavarria hijar <mayra.290712@gmail.com>

Sent: Friday, September 21, 2018 5:31 PM

Autorización del uso del instrumento por parte del autor de Utrech Work Engagement Scale- 17.

RE: Contactform for Arnold Bakker > Recibidos x



Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>

para mí ▾

Dear colleague,

You have my permission to use the UWES

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

From: Mayra Chavarria Hajar [mayra.290712@gmail.com]

Sent: 19 September 2018 04:00

To: Arnold Bakker

Subject: Contactform for Arnold Bakker



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Mayra Grace Chavarría Híjar**, estudiante de la EAP de Psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019”** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de BP Bienestar Psicológico de Ryff y Cuestionario UWES - 17**. La identidad de los participantes se mantendrá en absoluta confidencialidad, por lo tanto no es necesario especificar sus nombres, puede desistir de la prueba en el momento que usted desee. Gracias por su colaboración.

Atte. Mayra Chavarría Híjar

Yo.....
con número de DNI: acepto haber sido informado y
acepto participar en la investigación **Bienestar psicológico y engagement
laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de
Lurigancho, 2019** a cargo de la estudiante Mayra Chavarría Híjar.

Día:/...../.....

Firma

Resultados del Estudio Piloto:

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

Tabla 12

Confiabilidad para la escala de bienestar psicológico según el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	39

Se aprecia en la tabla 12 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de cronbach de .868 el cual indica que es aceptable.

Tabla 13

Prueba de confiabilidad por dimensiones

Dimensiones de Bienestar Psicológico	Alfa de Cronbach
Autonomía	.702
Dominio del entorno	.603
Crecimiento personal	.559
Relaciones sociales positivas	.659
Propósito en la vida	.751
Auto-aceptación	.628

Se aprecia en la Tabla 13 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, como la dimensión de autonomía posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .702$), la dimensión de dominio de entorno presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .603$), la tercera dimensión crecimiento personal presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .559$), la cuarta dimensión relaciones sociales positivas presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .659$), la quinta dimensión propósito en la vida presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .751$), y con referencia a la última dimensión auto-aceptación posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .628$).

Tabla 14

Validez de contenido de la escala de bienestar psicológico, según el Coeficiente V. de Aiken

JUECES							
Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V. de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1.00
36	1	1	1	1	1	5	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1.00

Escala Utrecht de Engagement Laboral

Tabla 15

Prueba de confiabilidad total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	17

Se aprecia en la tabla 14 el resultado obtenido según la consistencia interna basada en el Alfa de Cronbach de .776 el cual es aceptable.

Tabla 16

Prueba de confiabilidad por dimensiones

Dimensiones de engagement laboral	Alfa de Cronbach
Vigor	.659
Dedicación	.618
Absorción	.549

Se aprecia en la tabla 16 el resultado obtenido de la confiabilidad de los factores que mide la Escala de Engagement Laboral, la dimensión de Vigor posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .659$), la dimensión de Dedicación presenta una confiabilidad aceptable ($\alpha = .618$) y la última dimensión Absorción posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .549$).

Tabla 17

Validez de contenido de la escala utrecht de engagement laboral, según el Coeficiente V. de Aiken

JUECES							
Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V. de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00

Criterio de jueces

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Carmen Urbina Meza

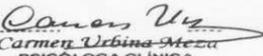
DNI: 08529623

Especialidad del validador: Psicología Clínica

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

13 de noviembre del 2018


Carmen Urbina Meza
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.Ps.P. 5577

Firma del experto informante
Especialidad

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Liliberia Jiménez Reyes

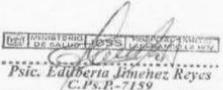
DNI: 08434965

Especialidad del validador: Terapia Cognitivo Conductual

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

15 de noviembre del 2018


Psic. Liliberia Jiménez Reyes
C.Ps.P. 7159

Firma del experto informante
Especialidad

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: PATRICIA VASQUEZ REVILLA

DNI: 08127096

Especialidad del validador: PSICOLOGIA DEL NIÑO Y ADOLESCENTES

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

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

15....de noviembre del 2018


Firma del experto informante
Especialidad
Lic. Patricia Vasquez Revilla,
PSICOLOGA
C.Ps.P. N° 20712

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mano Hernandez, Sol, Julia

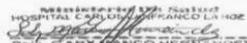
DNI: 100.69.235

Especialidad del validador: Psicología Clínica

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

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

13 de noviembre del 2018


Firma del experto informante
Especialidad
Psicología
C.Ps.P. N° 20712

Firma del experto informante
Especialidad

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Ochante Kellyn López

DNI: 411642519

Especialidad del validador: Psicoterapia humanista

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

13 de noviembre del 2018



Dr. Kellyn López Ochante
Firma del experto informante
Especialidad

Anexo 11: Criterio de jueces del instrumento de engagement laboral

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	directo	/	/	/		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	directo	/	/	/		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	directo	/	/	/		
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	directo	/	/	/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Laura Cordero Luna

DNI: 07496962

Especialidad del validador: Terapia de Familia Sistémica

08 de noviembre del 2018

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.



Laura Cordero Cárdenas
 Psicóloga
 C.Ps.P. 21055

Firma del experto informante
Especialidad



14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	directo							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	directo							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	directo							
17	Me es difícil „desconectarme" de mi trabajo.	directo							

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dña. Carmen Urbina Mel.

DNI: 08129621

Especialidad del validador: Psicólogo clínico

13 denoviembre del 2018

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

Carmen Urbina Mel.
Carmen Urbina-Meza
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.Ps.P. 5527

Firma del experto informante
Especialidad



14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	directo	/		/		/		
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	directo	/		/		/		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	directo	/		/		/		
17	Me es difícil „desconectarme" de mi trabajo.	directo	/		/		/		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juarez Rayo Edelberto

DNI: 08434961

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico

13 denoviembre del 2018

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

Edelberto Rayo Juárez
Edelberto Rayo Juárez
PSICÓLOGO CLÍNICO
C.Ps.P. 7159

Firma del experto informante
Especialidad

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: López Ochante Kellyn Nodalaura

DNI: 71642519

Especialidad del validador: Psicología Humana

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

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

....de noviembre del 2018

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL CARLOS ALAMERANO LAHOZ
 P.M.C. Kellyn López Ochante
 C.P.S.P. 21088
Firma del experto informante
Especialidad

14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	directo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	directo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	directo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
17	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	directo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mano Hernández, Gaby Julia

DNI: 10069235

Especialidad del validador: Psicología Clínica

13 denoviembre del 2018

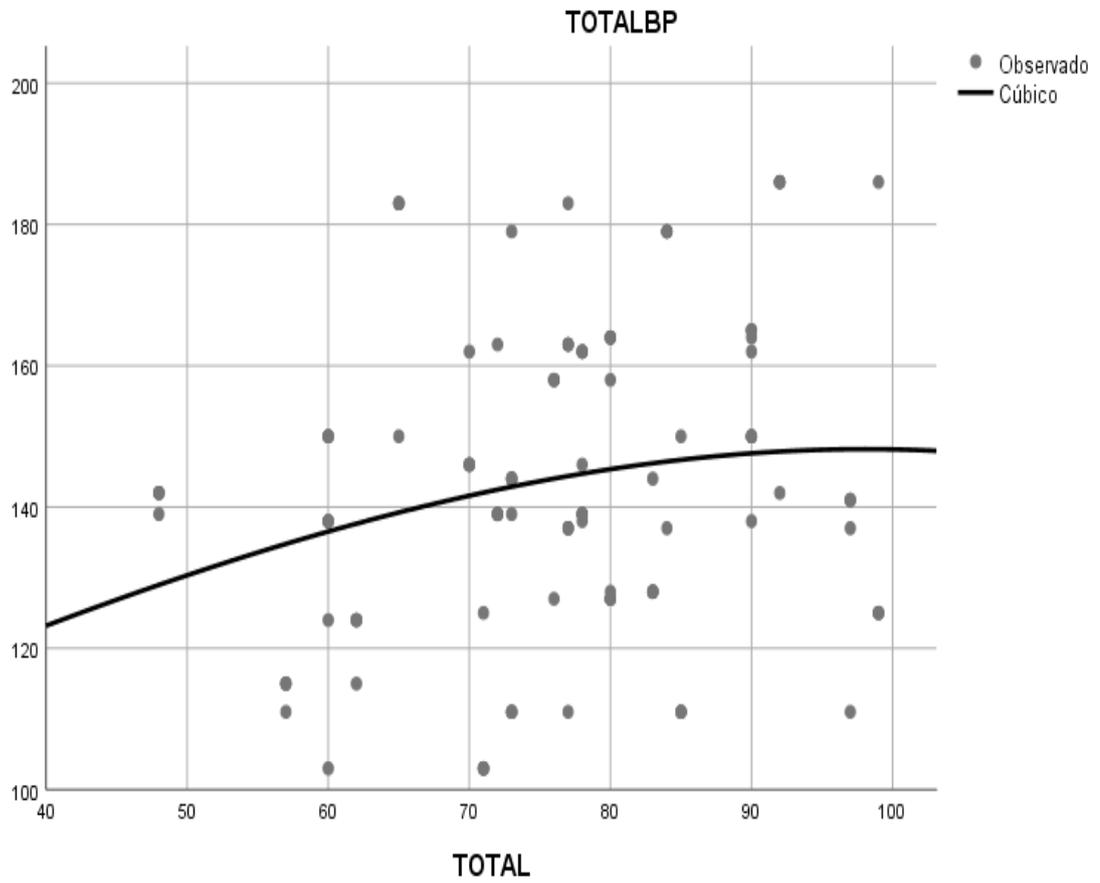
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL CARLOS ALAMERANO LAHOZ
 P.M.C. Gaby Manó Hernández
 PSIC. GABY MANÓ HERNÁNDEZ
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. 11109

Firma del experto informante
Especialidad

Resultados adicionales

Figura 1



NOTA: correlación cubica= 0.21

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : de 1
--	---	---

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019", de la estudiante CHAVARRIA HIJAR MAYRA GRACE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Los Olivos, 19 de agosto de 2019



Mg. César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

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

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Laurigachco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chavarrín Hjar, Mayra Grace (ORCID: 0000-0001-8908-1895)

Número de palabra: 11511

Se está viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Baja)

17%

Coincidencias

- 1 repositorio.un.edu.pe Fuente de datos 6%
- 2 Entregado a Universidad... Trabajo de tesis 5%
- 3 Entregado a Universidad... Trabajo de tesis 1%
- 4 Entregado a Pontificia... Trabajo de tesis 1%
- 5 Entregado a Universidad... Trabajo de tesis <1%
- 6 www.tecnican.edu.mx <1%



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Mayra Grace Chavarría Hjar
identificado con DNI N° 70879047, 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 laboral
en trabajadores de una empresa
privada en el Distrito de San Juan
de Lunigancho, 2019 ";
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: 70879047

FECHA: 30 de Julio del 2019

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



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Chavarría Hjar Mayra Grace
D.N.I. : 70879047
Domicilio : Mz A Lt 2C - Rinconada del Norte - Punto Piedra
Teléfono : 96788100
E-mail : mayra.290712@gmail.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

Autora: Chavarría Hjar Mayra Grace

Título de la tesis: Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada en el Distrito de San Juan de Luzaneta, 2019.

Año de publicación : 2019

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 : 30/07/19



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:

Chavarría Hajar, Mayra Grace

INFORME TITULADO:

Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 27/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 15



[Handwritten signature]
Fernando 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