



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de  
una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en psicología**

**AUTOR:**

Quintana Ludeña, Daniel Mauricio (ORCID: 0000-0002-0157-0406)

**ASESOR:**

Mg. De Lama Morán, Raúl Alberto (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Cristina, mi madre por educarme, protegerme, amarme y apoyarme incondicionalmente en cada etapa de mi vida.

A Esperanza, mi abuelita por su confianza, por apoyarme a lo largo de mi etapa universitaria y por su persistencia en verme convertido en un profesional.

A Nataly, mi esposa, quien me acompaño siempre, por motivarme a ser mejor cada día, por darme ánimos para continuar

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por permitirme cumplir la meta de obtener mi licenciatura.

A mi familia por creer en mí en todo momento, por todo el esfuerzo que hicieron para que pueda concluir la carrera y sobre todo por su amor incondicional.

A mi asesor por su apoyo, guía, tiempo y orientación, por la cual llegue a concluir la tesis.

A todos mis maestros, quienes me proporcionaron conocimiento y muestra de vocación.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	<b>i</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice de contenidos	v
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de medición	18
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>36</b>
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

**Pág.**

Tabla 1.	Descripción sociodemográfica de los participantes	17
Tabla 2.	Prueba Shapiro –Wilk para el ajuste a la distribución normal en las variables investigadas	25
Tabla 3.	Relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia	26
Tabla 4.	Relación entre bienestar psicológico y dimensiones de engagement en personal de vigilancia	26
Tabla 5.	Relación entre engagement y dimensiones de bienestar psicológico en personal de vigilancia	27
Tabla 6.	Niveles de bienestar psicológico en personal de vigilancia	28
Tabla 7.	Niveles de engagement en personal de vigilancia	28
Tabla 8.	Análisis descriptivo de los ítems en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	-
Tabla 9.	Análisis descriptivo de los ítems en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)	-
Tabla 10.	Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	-
Tabla 11.	Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)	-
Tabla 12.	Confiabilidad por consistencia interna en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	-
Tabla 13.	Confiabilidad por consistencia interna en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)	-
Tabla 14.	Puntajes percentiles para la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	-
Tabla 15.	Puntajes percentiles para la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)	-

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1.	Diagrama de senderos de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)	-
Figura 2.	Diagrama de senderos de la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)	-

## Resumen

En el presente estudio se tuvo por objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima. Respecto a la metodología del estudio, fue un trabajo de tipo básico, cuyo diseño fue el no experimental, transversal y descriptivo correlacional, el muestreo empleado fue censal, conformado por 150 trabajadores varones de vigilancia, con edades entre 25 a 45 años. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) y la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión de (Flores et al., 2015). Los resultados hallados señalaron que el bienestar psicológico y el engagement presentan relación positiva ( $Rho$  ,176\*) y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) con una magnitud pequeña del efecto ( $TE = 0.030$ ). A su vez, se identificó un 4.7% de participantes con bajos niveles de bienestar psicológico, junto con un 9.3% de evaluados con un bajo engagement. Se establece como conclusión que, cuanto mayor es el bienestar psicológico en el trabajador de vigilancia, mayor en su engagement frente a la organización.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, engagement, personal de vigilancia.

## Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychological well-being and commitment in security personnel of a security company in the city of Lima. Regarding the study methodology, it was a basic type of work, whose design was non-experimental, cross-sectional and correlational descriptive, the employee was census, made up of 150 male surveillance workers, aged between 25 and 45 years. The instruments used were the Psychological Well-being Scale (BIEPS-A; Casullo, 2002) and the Work Enthusiasm Scale (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) version of (Flores et al., 2015). The results found indicated that psychological well-being and commitment present a positive relationship ( $Rho$ , 176\*) and statistically significant ( $p < 0.05$ ) with a small magnitude of the effect ( $TE = 0.030$ ). In turn, 4.7% of participants were identified with low levels of psychological well-being, along with 9.3% of those evaluated with low engagement. It is established as a conclusion that the greater the psychological well-being in the surveillance worker, the greater their commitment to the organization.

**Keywords:** psychological well-being, commitment, surveillance staff.

## I. INTRODUCCIÓN

Explorar las necesidades organizacionales de las empresas resulta fundamental para consolidar su éxito, siendo el recurso humano el factor clave en el progreso organizacional, en ese sentido, garantizar el bienestar de los trabajadores, no solo desde una dimensión física, sino también psicológica, sería una necesidad vital, pese a ello, datos referentes a dicho aspecto indicarían un quebrantamiento del bienestar psicológico en trabajadores, tal y como ha señalado la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016) al reportar que, en el mundo más del 75% de personas laboralmente activas evidencian una afectación en su bienestar, producto de las sobre exigencias presentadas en el ámbito laboral.

Asimismo, en Latinoamérica, reportes recientes revelan que, gran parte de los trabajadores suelen manifestarse inconformes respecto al trato en sus organizaciones, generando muchas veces respuestas de estrés, ansiedad y otros estados emocionales negativos que reflejarían una ausencia de bienestar psicológico en ellos, esto suele haberse desencadenado en más del 25% (Mejía et al., 2020). Los datos en mención se corroboran a nivel nacional, ya que, autores como Rojas (2017) han señalado presencia de por lo menos un 70% de casos de estrés en el ámbito laboral, conflictos en la organización y por su puesto niveles sumamente bajos de bienestar psicológico.

Definitivamente, estas situaciones ejercen un impacto en la dinámica del trabajador respecto a la organización, siendo sumamente relevante explorar si el estado psicológico de los trabajadores evidenciado a través de su bienestar se vincula con elementos que favorezcan al rol laboral, o caso contrario, reconocer si la ausencia de bienestar psicológico en los trabajadores impacta negativamente en su vínculo con la organización (Ding & Enhai, 2020).

Para tales fines, sería importante explorar elementos derivados del ámbito organizacional, con es el caso del engagement, que se entiende como el compromiso fundado en el colaborador, respecto a su rol organizacional, cumpliendo con sus funciones, manteniendo el vigor, entusiasmo y fuerza laboral hacia todo lo concerniente con dicho ámbito (Schaufeli et al., 2006).

Sobre el engagement, pese a ser un constructo importante de potenciar desde las organizaciones, no ha evidenciado notoriedad durante los últimos años, tal y como sostiene Contreras (2015) pues en contexto europeo tan solo se reporta un 26% de colaboradores que se mantienen entusiasmados respecto a su labor y con un involucramiento activo en su rol organizacional. Mientras que, en contexto latinoamericano, los datos referentes señalan ausencia de compromiso con la labor en por lo menos un 60% de personas que trabajan.

De igual manera, en nuestro país la carencia de elementos como el engagement se evidencia en un 62% de casos, esta situación reflejaría la necesidad de valorar la importancia de su fomento debido a los beneficios que trae a nivel individual y organizacional, propiciando un entorno saludable desde las organizaciones (Acosta et al., 2019).

En ese marco, y contemplando lo importante que, sería contar con trabajadores comprometidos frente a la organización en la que se desempeñan, se entiende que, el bienestar psicológico asume un aspecto clave, sobre todo frente al desarrollo labores donde se efectúan funciones sumamente exigentes, tal y como indican Chiang et al. (2017) al señalar que, existen cargos laborales de mayor vulnerabilidad emocional, como es el caso del personal del sector de seguridad, puesto que, se encuentran en constante interacción con situaciones de peligro, que requieren del manejo psicológico de situaciones complejas, y están en constante trato con el público, es por ello que, resulta importante favorecer al mantenimiento de adecuados índices de bienestar psicológico.

Además, la coyuntura que se vive, por la Covid-19, ratifica la necesidad de prestar mayor atención al estado emocional de las personas, incluso desde el sector laboral, debido a los distintos factores del ambiente psicosocial que crean una mayor percepción de agobio y tensión frente a la situación que se vive, alcanzando dicha dinámica al ámbito laboral (OIT, 2020) por tales razones, conocer el vínculo que puede manifestar el bienestar psicológico respecto al engagement, brindaría un acercamiento a las organizaciones frente a la importancia que tiene el propiciar espacios laborales saludables, pues trae beneficios no solo en su recurso humano, sino también en la productividad y el desarrollo organizacional, tomando en cuenta

que, la organización participante del estudio ha reportado recientes indicadores de malestar emocional y desgaste en sus trabajadores, realzando la necesidad de ejecutar este tipo de investigaciones, en tanto, se planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021?

Igualmente, se señalan los fundamentos que han justificado el desarrollo de la presente investigación, en primer lugar por su relevancia teórica, dado que, presenta la relación entre dos constructos que proceden desde una línea teórica similar (psicología positiva) cuyo aporte al reconocer su relación genera implicancias en diversas líneas de investigación, por un lado, en el desarrollo organizacional, ya que, aborda un constructo de dicha área, pero también desde el ámbito clínico pues la exploración del bienestar psicológico contribuye desde dicha perspectiva, de igual forma los resultados de este hallazgo se sitúan como precedente para investigadores que a futuro deseen explorar el tema u otro similar.

Por otro lado, con este trabajo se ha generado aportes a nivel social, debido a que la exploración de los elementos (bienestar psicológico y engagement) en el grupo seleccionado indican una necesidad importante de abordar, debido a la vulnerabilidad psicológica producida por la naturaleza de la labor en el grupo de colaboradores que integra la investigación, como también por la notoria afectación que tiene el sector organizacional en cuanto a la variable engagement y al impacto negativo del entorno laboral, sobre el estado de bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es prioritario considerar la evaluación de dichos elementos en el grupo seleccionado, tomando en cuenta que el contexto Covid-19, crea una mayor exigencia psicológica en todos los sectores laborales.

En cuanto a sus implicancias prácticas, con este estudio se podrá contribuir no de forma directa, pero si facilitará algunas opciones aplicativas para el sector participante, pues al conocer los hallazgos correlacionales sobre las variables exploradas, se podrá generar aportes a la creación de acciones preventivas y/o de intervención, tal es el caso de charlas, talleres o programas que podrían ser diseñados por los profesionales de la organización (recursos humanos, bienestar

social, entre otros), tomando en cuenta los hallazgos generados a partir de esta investigación.

Por tanto, se ha propuesto como objetivo general de este trabajo: Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. Igualmente, se planteó los siguientes objetivos específicos: a) identificar los niveles de bienestar psicológico; b) identificar los niveles de engagement; c) establecer la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement; y d) establecer la relación entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico.

En concordancia con la información expuesta, se elaboró como hipótesis general, que: existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. Finalmente, y de forma específica las hipótesis generadas fueron: a) existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement; y b) existe correlación significativa directa entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico.

## II. MARCO TEÓRICO

En los siguientes párrafos se presenta el marco teórico de la investigación, conformado en primer lugar por estudios nacionales e internacionales, dentro de los estudios precedentes de origen nacional se ubica el trabajo de Arias et al. (2020) en Arequipa, el cual tuvo por objetivo establecer la relación entre la variable engagement con la inteligencia emocional. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue no experimental bajo un corte transaccional, la muestra fue conformada por 246 adultos laboralmente activos. Como instrumentos utilizaron el Cuestionario de inteligencia emocional (EQI Bar-On) en su versión adaptada por Ugarriza y Pajares, junto con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) de Schaufeli y Bakker. Los hallazgos del estudio señalaron que, el engagement se relaciona de forma significativa ( $p < 0.05$ ) con la inteligencia emocional y sus componentes, los autores concluyen que la manifestación de engagement se vincula al desarrollo de inteligencia emocional en los trabajadores que participaron de su investigación.

Chavarría (2019) realizó una investigación en el distrito de San Juan de Lurigancho, cuyo propósito fue evidenciar la relación entre el engagement laboral y el bienestar psicológico en trabajadores del sector privado. Fue un estudio cuantitativo de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 130 adultos tanto varones como mujeres, quienes fueron evaluados con la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con la Escala Utrecht de Engagement en el ámbito de trabajo, diseñada por Schaufeli y Bakker. Los resultados reportaron presencia de correlación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las variables ( $\rho = .210$ ). Como conclusión el investigador señala que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor también será el desarrollo de engagement en los trabajadores.

Duran (2019) en Lima, desarrolló un estudio con el propósito de establecer la relación entre el bienestar psicológico (sus dimensiones) y engagement. El enfoque del estudio fue el cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. La muestra de la investigación estuvo conformada por 92 trabajadores del sector educativo con edades entre los 20 a 50 años, quienes fueron seleccionados de forma no probabilística. Como instrumentos, el autor empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, junto con la Escala UWES de Schaufeli. Los resultados

informaron que el bienestar psicológico se relacionaba de forma significativa ( $p < 0.05$ ) con el engagement ( $\rho .53$ ), igualmente con las dimensiones de bienestar psicológico en su totalidad ( $p < 0.05$ ). El autor concluye que, los trabajadores con mayor bienestar psicológico serán quienes tiendan a desarrollar mayor engagement en la organización.

Igualmente, García (2018) en Lima, llevó a cabo una investigación con la finalidad de evidenciar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. Se trató de un trabajo no experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores del sector privado, entre varones y mujeres. Empleó como instrumentos la escala de Bienestar psicológico (BIEPS-A) diseñada por Casullo y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron presencia de relación significativa ( $p < 0.05$ ) y positiva ( $r .42$ ) entre las variables. El autor concluye que, la presencia de bienestar psicológico indicaría compromiso hacia la labor en los participantes de la investigación.

Finalmente, Aguirre (2018) en el distrito de Puente Piedra, realizó un trabajo de investigación con el objetivo de conocer la relación entre engagement y el bienestar psicológico en una muestra conformada por 500 trabajadores administrativos de una institución del estado, participaron tanto varones como mujeres. Fue una investigación descriptivo correlacional, cuyo enfoque fue el cuantitativo y diseño no experimental, el autor empleó como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez, junto con el Cuestionario de Engagement (UWES) diseñado por Salanova y colaboradores. Los resultados demostraron una relación significativa ( $p < 0.05$ ) y positiva ( $r .61$ ) entre el engagement y bienestar psicológico, como conclusión el investigador indica que el engagement respecto a la organización se verá vinculado con la percepción de bienestar psicológico en los trabajadores.

De igual forma, desde el plano internacional, se hallaron estudios como el de Ramos et al. (2020) en Colombia, quienes exploraron la relación entre el bienestar psicológico con la satisfacción laboral, en una muestra constituida por 147

colaboradores del área administrativa en una empresa del rubro educación. El diseño del trabajo fue no experimental transversal, y de tipo correlacional. Los instrumentos que utilizaron en la recopilación de los datos fueron: la escala de Bienestar Psicológico propuesta por Ryff, junto con la Escala de Satisfacción Laboral NTP. Los resultados informaron que, el bienestar psicológico se relacionaba de manera significativa ( $p < 0.05$ ) con la satisfacción laboral ( $rho .34$ ). Concluyen que, un alto bienestar psicológico repercute en la satisfacción de los participantes. en contexto laboral.

Por su parte, en Colombia, Hermosa (2018) realizó un estudio destinado a conocer la relación entre el bienestar laboral, ambiente psicosocial y engagement en trabajadores del sector industrial. El trabajo fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental y transaccional, la muestra estuvo constituida por 463 colaboradores de ambos géneros, quienes fueron evaluados a través del Job Content Questionnaire (JCQ) y el UWES- Cuestionario de Engagement. Como resultados, el autor reportó que únicamente el engagement se lograba relacionar ( $p < 0.05$ ) con elementos del ambiente psicosocial, tal es el caso de: apoyo social ( $rho .23$ ) y control ( $rho .32$ ). Concluye que, el engagement o compromiso laboral, evidenciaría un mayor apoyo social y control sobre el trabajo, generando bienestar laboral en los participantes.

Arias y Vizoso (2018) en España, lograron realizar una investigación con el propósito de relacionar los elementos: engagement y las estrategias activas de afrontamiento. Se trató de un trabajo predictivo, correlacional y no experimental, la muestra estuvo constituida por 775 colaboradores de 18 a 33 años, los cuales fueron evaluados por medio del Utrecht Work Engagement Student Scale (UWES-SS) y CSI- Coping Strategies Inventory. Como resultados, los autores señalaron que, el engagement se relaciona de forma significativa ( $p < 0.05$ ) con las estrategias de afrontamiento activas: apoyo social, resolución de problemas y reestructuración cognitiva. Concluyen que, el desarrollo de estrategias activas de afrontamiento responde a una alta presencia de engagement en los participantes.

Vásquez y Agudelo (2017) en Colombia efectuaron una investigación cuyo objetivo se centró en determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, en una muestra conformada por 58 trabajadores del área de

biblioteca de una entidad de educación superior, el grupo de participantes estuvo constituido tanto por hombres como por mujeres. Se trató de una investigación correlacional y no experimental en su diseño, los instrumentos empleados por los investigadores fueron: el Cuestionario de salud general GHQ 12 de Sánchez en su versión española y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados informaron que, el bienestar psicológico no se relacionaba de forma significativa ( $p>0.05$ ) con el compromiso organizacional en los participantes, pese a ello, más de un 60% de los trabajadores reportaron y compromiso positivo frente a su labor.

Oramas et al. (2017) investigaron en Cuba, respecto a la relación entre bienestar psicológico y engagement en contexto laboral. El trabajo fue correlacional, cuantitativo y de diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 143 trabajadores, cuyas edades se encontraban entre los 18 a 62 años, a quienes evaluaron con el cuestionario de Bienestar psicológico de Oramas. Junto con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los hallazgos de la investigación informaron que, el engagement se relacionaba de forma significativa ( $p<0.05$ ) con el bienestar psicológico ( $rho .23$ ). A su vez, con los componentes del engagement: dedicación ( $rho .31$ ) y vigor ( $rho .27$ ). Los autores generan como conclusión que, a mayor presencia de bienestar psicológico, mayor es la manifestación de engagement en los participantes.

Por otro lado, a nivel teórico, los constructos “bienestar psicológico” y “engagement” guardan su origen en la psicología positiva, la misma que centra su interés en que todo ser humano debe alcanzar una vida de satisfacción, dentro de la cual se permita reconocer su valor y promover su talento, ya que antiguamente el estudio de esta ciencia se encontraba orientado al tratamiento de diferentes psicopatologías (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Aunado a ello, Seligman (2011) enfatiza la importancia que tiene conocer las fortalezas y habilidades del sujeto, puesto que, no solo debemos enfocarnos en aquello que fallamos, más bien, en potenciar lo mejor de nosotros. Así, en este nuevo marco de la psicología, la ciencia de la felicidad, se brinda la oportunidad de estudiar los aspectos y emociones más positivas de las personas para que de esta manera alcance su bienestar integral.

Seligman et al. (2005) postulan la presencia de tres vías que todo individuo presenta en relación a su bienestar, las cuales son las emociones agradables, mantener una vida comprometida y establecer metas, que le permita atribuir un significado. Desde luego, existen otras disciplinas consideradas antecedentes como el Enfoque Humanista y el de funcionamiento óptimo planteada por Rogers, todas ellas ponen de manifiesto que alcanzar el bienestar psicológico implica la autorrealización y satisfacción, para ello es imprescindible contribuir en mejorar la vida de las personas en distintos aspectos de su vida, ya que, en ocasiones se ha observado que el sujeto desplaza su bienestar en un segundo plano, debido a la sobrevaloración y atención solo a determinadas metas profesionales.

En su preocupación por conocer aquellos elementos que permitan alcanzar la felicidad en las personas, Gancedo (2008) refiere que la autoestima, gratificación, valores y logros son algunos de los principales componentes en el bienestar, principal centro de estudio de la psicología positiva. Por ello, resulta fundamental la construcción de cualidades positivas que permita el funcionamiento psíquico óptimo, ya que, como se mencionó no solo se debe mejorar la vida de personas con alguna enfermedad mental, sino también, de aquellos con presencia de aspectos saludables, exigiéndole al sujeto características que permitan la distinción en distintas áreas de su vida.

Bajo estas consideraciones, Casullo y Castro (2000) describen el bienestar psicológico como todo comportamiento que guarda relación con el cuidado de la salud emocional y física de la persona, que originan un funcionamiento positivo a nivel personal, laboral, académico, entre otros. Para Rojas (2000) es aquel balance entre las expectativas planteadas por el sujeto y las metas que ha conseguido alcanzar durante su presente, y como consecuencia experimenta sensaciones de felicidad y satisfacción.

Así también, es la manera que tiene una persona de esforzarse día a día para superar las adversidades, a través de acciones idóneas para su adecuado manejo, obteniendo de ello un aprendizaje que le permita profundizar su sentido de vida (Cuadra & Florenzano, 2003).

Es un constructo relacionado con el buen funcionamiento psíquico, en donde las actividades que realiza se encuentran acordes a sus valores personales, lo cual le permite experimentar emociones placenteras importantes para distintas áreas de su vida (González, 2002).

Finalmente, Gutiérrez y Otero (2002) indican que, es una evaluación respecto a la calidad de vida, involucra componentes cognitivos y afectivos que influyen en su autorrealización, por ello, la importancia de un estado de ánimo positivo y el valor que se le asigna a las metas.

Entre las teorías que explican dicha variable de estudio se encuentra la Teoría de ampliación y construcción de emociones positivas, la cual pone de manifiesto que la mayoría de estudios centran su interés sobre las emociones negativas, ya que se ha observado ser las que predominan en la presencia de alguna enfermedad patológica como por ejemplo la ansiedad o depresión. Frente a ello, se propone que la presencia e importancia a aspectos positivos contribuyen a prevenir distintos problemas (Fredrickson, 2001).

De acuerdo a Cacioppo y Hawkley (2003) las presencias de emociones agradables permiten al sujeto mantener una conducta de aproximación, es decir, realizar actividades continuas que le permitan alcanzar sus objetivos planteados y de esta manera, sentirse autorrealizados. Las experiencias donde predominan el afecto positivo generan un compromiso en el sujeto para involucrarse favorablemente con su entorno y de esta manera llevarlos a alcanzar la plenitud, por ello, la importancia de cultivar este tipo de emociones que permitan lograr el crecimiento psicológico, mejorando el bienestar.

Personas con un elevado afecto positivo son partícipes de relaciones interpersonales sanas, afrontan adecuadamente situaciones adversas, toman el control de sus vidas. Como ya se comentó, un bienestar psicológico implica la presencia de emociones placenteras, y es un factor protector evitando el desarrollo de enfermedades físicas, dado que genera cambios en la cognición y con ello modificación de la conducta. Es importante señalar, aunque la presencia de emociones negativas es inevitable, y en ocasiones, necesarias para la supervivencia del ser humano, cuando no se manejan de forma asertiva puede

conllevar a una serie de dificultades, generando problemas incluso a la sociedad (Cabanach et al. 2010).

Por otro lado, el Modelo multidimensional propuesto por Ryff (1989) señala que el bienestar en una persona se encuentra determinado por el bienestar subjetivo, el cual abarca emociones positivas y negativas y aspectos cognitivos que permitan la evaluación de su progreso, mientras que, el bienestar psicológico, guarda relación con un funcionamiento positivo, por ese motivo, dicho autor hace hincapié en lo fundamental que resulta ver al ser humano de manera integral, considerando sus etapas de desarrollo, actividades y roles que tiene. En esta integración teórica se puede apreciar elementos como autonomía, auto aceptación, propósito en la vida, relaciones positivas con otros, dominio del entorno y crecimiento personal.

Tomando de referencia lo expuesto en el párrafo anterior, Casullo (2002) sostiene que el bienestar psicológico es toda percepción positiva acerca de sus capacidades, lo cual le permite desenvolverse adecuadamente con los demás. De manera más detallada, el autor en mención propone cuatro dimensiones: Aceptación y control de situaciones, hace referencia al respeto hacia uno mismo, con las fortalezas y debilidades, así también la capacidad para moldear contextos de acuerdo a los propios intereses; por su parte, la autonomía es la toma de decisiones de manera independiente, haciéndose responsable de las consecuencias que su accionar genera; los vínculos sociales son interacciones con otras personas de manera respetuosa y cordial; mientras que proyectos son aquellos objetivos trazados, que otorga un significado a la vida.

Frente al segundo constructo en estudio "Engagement" representa el nivel de compromiso, interacción, confianza y empatía que muestran los colaboradores frente a la organización a la que pertenecen, logrando sentido de pertenencia (Salanova & Schaufeli, 2009).

Mientras que, Juárez et al. (2015) explican que, son todas aquellas estrategias y acciones que permiten al trabajador sentirse identificado con la organización, cumpliendo la misión y visión que ésta establece.

Para Martínez (2009) denota participación, pasión, compromiso y conexión emocional que el empleado muestra hacia la empresa, esto influye en su nivel de esfuerzo para cumplir con sus obligaciones.

Es toda fuerza laboral que propicia el buen desempeño del trabajador, observan a la institución y comprenden su propósito, consiguiendo adecuada toma de decisiones y así superar a la competencia (Aguirre, 2019). Guevara y Fernández (2015) sostienen que, es un vínculo afectivo psicológico que se origina entre el trabajador y su jefe, y como consecuencia de ello se producen altos niveles de vigor, dedicación y absorción.

Entre las teorías que permiten explicar el engagement, se encuentra la Teoría de los recursos y demandas laborales, cuyo principal objetivo era conocer las variables que intervienen en el bienestar y rendimiento del colaborador. De esta manera, propone que todo ambiente de trabajo se encuentra constituido por recursos, conformado por características externas como el apoyo entre compañeros y jefes, ambientes cálidos, de respeto e igualitarios; y características internas como por ejemplo el aspecto cognitivo y psicológico, aquí se observa buen desempeño de sus funciones, feedback en las tareas. Este tipo de recursos permiten el crecimiento y desarrollo de su personal, ello conlleva que se sientan comprometidos con su labor, lo cual facilita el logro de los objetivos organizacionales (Garrosa & Carmona, 2011).

Mientras que, las demandas laborales son aquellas exigencias que en ocasiones implica presión y sobrecarga laboral, ambigüedad en el rol, tareas monótonas, ambiente hostil, entre otros. Cuando este tipo de demandas predomina en la empresa es un predictor inmediato de agotamiento, por eso, debe existir un balance adecuado entre las demandas y los recursos del empleado para que de esta manera se observe la conexión emocional, que influya positivamente en el comportamiento, esfuerzo y compromiso para con la institución (Bakker & Demerouti, 2013).

Conforme a estas consideraciones, Salanova y Schaufeli (2009) explican el engagement como un estado psicológico positivo que implica tres dimensiones o componentes: Vigor, grado de energía y deseos de esforzarse para cumplir

exitosamente con el trabajo, en tanto, la absorción es la concentración y estado de felicidad en relación a nuestras actividades laborales, mientras que, la dedicación hace referencia al compromiso, implicación y significancia a nuestro trabajo, observándose al colaborador, entusiasta, inspirado y orgulloso.

Finalmente, la teoría psicológica que permite explicar la relación entre el bienestar psicológico y engagement es la psicología positiva. Como se mencionó a lo largo de este apartado, ambas variables de estudio tienen por objetivo que el sujeto alcance su plenitud y se sienta realizado; y desde el punto de vista organizacional, el colaborador debe conseguir su sentido de pertenencia a la empresa a través de distintos aspectos psicológicos, para que así sus niveles de satisfacción y compromiso con el trabajo incrementen. Cuando ambas variables se desarrollan de manera conjunta, el ser humano muestra adecuado desempeño de sus funciones y a nivel personal siente gratificación, estableciendo un sentido a su vida (Velandia, 2014).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo básica, tomando los aportes de Rodríguez (2011) pues estuvo orientada a la búsqueda de conocimiento, sin un fin práctico inmediato, sino que se caracteriza por una exploración profunda del saber, y el incremento del corpus teórico que ya existe sobre la materia abordada. Por otro lado, considerando las propuestas de Sánchez et al. (2018) se trató de un trabajo descriptivo correlacional, debido a que buscó la medición del vínculo entre el bienestar psicológico y engagement, como también la caracterización descriptiva de las variables en mención.

##### **Diseño de investigación**

En referencia al diseño del estudio, este fue no experimental, según Kerlinger y Lee (2002) ya que, en este tipo de trabajos no se manipulan las variables, por el contrario, se exploran los elementos investigados desde su entorno natural, a su vez, el corte de la investigación fue transversal, esto significó que, los datos fueron recolectados en un único momento.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: bienestar psicológico**

Definición conceptual: toda percepción positiva en la persona, acerca de sus capacidades, lo cual le permite desenvolverse adecuadamente con los demás (Casullo, 2002).

Definición operacional: puntajes hallados al brindar respuesta a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) versión adaptada al Perú por Domínguez (2014) evidenciando tres opciones de respuesta: 1=*en*

*desacuerdo*, 2= *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y 3= *de acuerdo*. Igualmente, da lugar a cuatro dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

Indicadores: independencia, toma de decisiones, sensación de control, capacidad de empatía, auto aceptación, valoración sobre la vida, confianza, asertividad, plan de vida y auto competencia.

Escala de medición: ordinal

### **Variable 2: engagement**

Definición conceptual: nivel de compromiso, interacción, confianza y empatía que muestran los colaboradores frente a la organización a la que pertenecen, logrando sentido de pertenencia (Salanova & Schaufeli, 2009).

Definición operacional: puntajes hallados al brindar respuesta a la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión adaptada al Perú por Flores et al. (2015) evidenciando siete opciones de respuesta: 0= *Nunca*, 1= *esporádicamente pocas veces al año o menos*; 2= *de vez en cuando una vez al mes o menos*; 3= *regularmente algunas veces al mes*; 4= *frecuentemente una vez por semana*; 5= *Muy frecuentemente varias veces por semana* y 6= *diariamente*. Igualmente, da lugar a tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Indicadores: fuerza, orgullo por los resultados, energía, concentración en el trabajo, involucramiento en el trabajo y satisfacción.

Escala de medición: ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Se entiende como población a la totalidad de casos que se exploran sobre una problemática específica (Ventura, 2017). La población en este trabajo estuvo conformada por la totalidad del personal de una empresa de vigilancia privada de Lima Metropolitana, en el periodo 2021 (N= 150).

### **Criterios de inclusión**

- Personal masculino.
- Cuyas edades se encuentren entre los 25 a 45 años.
- Que cuenten con un tiempo mínimo de 6 meses en su labor dentro de la organización.
- Laboren en áreas operativas.
- Que respondan de forma completa a la evaluación.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores mayores de 45 años.
- Que realicen labores administrativas.
- Que se encuentren con descanso por salud o vacaciones.
- Que no logren completar la evaluación.
- Que se encuentren laborando en la organización por un tiempo menor a 6 meses.

### **Muestra**

La muestra es explicada por Ventura (2017) como un subconjunto del grupo poblacional, cuyas características son similares. Para este trabajo, la muestra, estuvo constituida por (n=150) personal masculino de una empresa de vigilancia privada de Lima Metropolitana, periodo 2021. Es preciso indicar que, el tamaño de la muestra representa al total de la población, es decir todos aquellos trabajadores que cumplen con los criterios de inclusión presentados en este estudio.

**Tabla 1***Descripción sociodemográfica de los participantes*

	Grupo	Frecuencia	Porcentaje
Grupo de edad	De 25 a 30 años	40	26.7%
	De 31 a 35 años	19	12.6%
	De 36 años a más	91	60.7%
Tiempo de labor	Entre 6 meses a 1 año	39	26%
	De 1 a 5 años	105	70%
	Más de 5 años	6	4%
	Total	150	100%

La tabla 1, permite presentar características sociodemográficas de los participantes del estudio, tal es el caso de la edad, pues se observa que hubo mayor participación en aquellos con edades entre 36 a más años con 60.7%, seguido por personal de vigilancia masculino con edades entre 25 a 30 años con 26.7%, a su vez, se detectó que el 12.6% de los participantes tenían entre 31 a 35 años. En cuanto al tiempo de la labor en la organización, se detectó que la mayoría laboraba con un tiempo de 1 a 5 años con 70%, seguido por aquellos con un tiempo de 6 meses a 1 año, finalmente, se encontró que el 4% de los evaluados tenían más de 5 años en la entidad participante.

**Muestreo**

Se entiende muestreo como, la manera o técnica aplicada para la selección de participantes (Ventura, 2017). Para este estudio, se empleó un muestreo censal, esto significó que, los participantes que componen la muestra son el

total de la población de estudio, pues se trató de un grupo pequeño a explorar, dónde se eligió a todos aquellos que cumplían con las características de la investigación, y a su vez que deseaban participar voluntariamente del trabajo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de medición**

#### **Técnica**

Se empleó como técnica, la encuesta, debido a que, se recolectaron los datos de los participantes a través de interrogantes estandarizadas y debidamente organizadas por medio de instrumentos válidos y confiables (López & Fachelli, 2015). Esto fue considerado a través de las pruebas: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) y la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión de (Flores et al., 2015).

#### **INSTRUMENTOS**

##### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento : Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Autores : Casullo

Procedencia y año : Argentina (2002)

Adaptación peruana: Domínguez (2014)

Objetivo : Determinar el estado del bienestar psicológico en adultos.

Tipo de aplicación : individual o colectiva

Tiempo : 10 minutos

Componentes o estructura: cuatro dimensiones (aceptación/control de situaciones, Autonomía, vínculos sociales y proyectos).

Dirigido a : adultos

Número y tipo de ítems : 13 ítems (sin ítems inversos).

Calificación del instrumento: El instrumento toma en cuenta un formato de calificación tipo Likert: 1=*en desacuerdo*, 2= *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y 3= *de acuerdo*. Para la obtención de la puntuación general de la prueba, se realiza la sumatoria de las respuestas halladas para cada pregunta, este proceso puede efectuarse también por cada dimensión del instrumento.

Reseña histórica: instrumento procedente de Argentina, creado en el año 2002, responde teóricamente al Modelo Multidimensional de Carol Ryff (Ryff, 1989).

Consigna de aplicación : el evaluado responderá a los 13 ítems del instrumento, considerando las opciones de respuesta que se le presenten durante la evaluación.

### **Descripción del instrumento**

Instrumento que se compone por 13 reactivos encargados de medir la variable bienestar psicológico, por medio de cuatro factores: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

### **Propiedades psicométricas originales**

La validez inicial del instrumento, fue estudiada por Casullo (2002) en 359 adultos de la ciudad de Buenos Aires en Argentina. El autor empleó el análisis factorial exploratorio para determinar evidencias de validez factorial, con rotación varimax, reportando la existencia de cuatro componentes que explicaban un poco más del 50% de la varianza. Respecto a la confiabilidad, fue determinada por el método de consistencia interna, con un valor de .70 en Alfa de Cronbach (Casullo, 2002).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En Lima Metropolitana, Domínguez (2014) realizó el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento, en una muestra de 222 adultos, para determinar las evidencias de validez, empleó el análisis factorial confirmatorio, hallando parámetros adecuados para el modelo de cuatro

factores:  $CFI=.961$ ;  $GFI=.895$ ;  $AGFI=.839$ ;  $RMSEA=.091$ . Por otra parte, para el análisis de la confiabilidad identificó un .96 en el coeficiente Alfa de Cronbach, reportando adecuada consistencia interna en la prueba, como también en las dimensiones de la misma, puesto que, sus valores fueron superiores a .83 (Domínguez, 2014).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Como parte de este trabajo, se efectuó un estudio piloto, en el cual participaron 55 trabajadores que cumplían con las características de la muestra de la investigación. En el análisis de los ítems, se evidenció relación de los mismos con las dimensiones de la prueba, puesto que, los valores IHC se situaron por encima de .300. (Kline, 1993). Igualmente, el análisis de la confiabilidad de la escala reportó consistencia interna, cuyos valores obtenidos fueron:  $\alpha$  entre .704 a .731, y  $\omega$  entre .716 a .747, dichos coeficientes representan los valores hallados también en las dimensiones de la prueba, en ese sentido, se trata de un instrumento confiable (García, 2006). Por último, las evidencias de validez fueron reportadas a través del estudio de Domínguez (2014) quien en sector peruano respaldó la estructura de cuatro dimensiones relacionadas en el BIEPS-A con un índice de ajuste comparativo mayor a .90, y un valor menor a 3 en el ajuste global al modelo (Hu & Bentler, 1999). Se reportan baremos tentativos, a través de puntajes percentiles que se ubican en el Anexo 11 de este trabajo.

### **Ficha técnica**

Nombre del instrumento : Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)

Autores : Schaufeli, Bakker y Salanova

Procedencia y año : Estados Unidos (2006)

Adaptación peruana: Flores et al. (2015).

Objetivo : Determinar el nivel de entusiasmo en trabajadores.

Tipo de aplicación : individual o colectiva

Tiempo : 10 minutos

Componentes o estructura: tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción).

Dirigido a : adultos que trabajan

Número y tipo de ítems : 9 ítems (sin ítems inversos).

Calificación del instrumento: El instrumento toma en cuenta un formato de calificación tipo Likert: 0= *Nunca*, 1= *esporádicamente pocas veces al año o menos*; 2= *de vez en cuando una vez al mes o menos*; 3= *regularmente algunas veces al mes*; 4= *frecuentemente una vez por semana*; 5= *Muy frecuentemente varias veces por semana* y 6= *diariamente*. Para la obtención de la puntuación general de la prueba, se realiza la sumatoria de las respuestas halladas para cada pregunta, este proceso puede efectuarse también por cada dimensión del instrumento.

Reseña histórica: históricamente, el instrumento presenta diversas versiones, según sostienen Schaufeli y Bakker (2003) de forma original contaba con 24 ítems, de los cuales quedaron únicamente 17, los cuales, desde ya, respondían a los factores: vigor, dedicación y absorción, más tarde, Schaufeli et al. (2006) probaron el mantenimiento de dicha estructura, pero en una versión breve del instrumento, que contaba con solo 9 ítems, los cuales conservaban la estructura original, con adecuados indicadores.

Consigna de aplicación : el evaluado responderá a los 9 ítems del instrumento, considerando las opciones de respuesta que se le presenten durante la evaluación.

### **Descripción del instrumento**

Instrumento que se compone por 9 reactivos encargados de medir la variable engagement, por medio de tres factores: vigor, dedicación y absorción.

### **Propiedades psicométricas originales**

Las evidencias de validez iniciales de la prueba, fueron exploradas por Schaufeli et al. (2006) quienes relacionaron el constructo con otros,

encontrando datos significativos ( $p < .05$ ) corroborando evidencias de validez convergente. Igualmente, señalaron presencia de confiabilidad en el instrumento, pues hallaron valores Alfa de Cronbach, de la siguiente forma: .89 en dedicación, .73 en absorción y .77 en vigor, puntualizando de esta forma la consistencia de la prueba.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En Perú, Flores et al. (2015) determinaron las evidencias de validez, a través del análisis factorial confirmatorio, obteniendo parámetros adecuados:  $RMSEA = 0.00$ , que indicaban como válida una estructura de 3 factores relacionados. Respecto a la confiabilidad, hallaron valores Alfa de Cronbach de la siguiente manera: .74 en dedicación, .61 en absorción y .77 en vigor.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Por medio de un estudio piloto, se determinó que el UWES-9 presenta adecuadas propiedades psicométricas. En el análisis de los ítems, se evidenció relación de los mismos con las dimensiones del instrumento, puesto que, los valores IHC se situaron por encima de .300. (Kline, 1993). Igualmente, el análisis de la confiabilidad de la escala reportó consistencia interna, cuyos valores obtenidos fueron:  $\alpha$  entre .769 a .932, y  $\omega$  entre .771 a .933, dichos coeficientes representan los valores hallados también en las dimensiones de la prueba, en ese sentido se trata de un instrumento confiable (García, 2006). Por último, las evidencias de validez fueron reportadas por medio de un análisis factorial confirmatorio, con índices adecuados:  $\chi^2/df = 0.67$ ;  $CFI = 0.989$ ;  $RMSEA = 0.026$ , que demostraban la conformidad hacia la estructura de tres factores relacionados en la prueba (Hu & Bentler, 1999). Se reportan baremos tentativos, a través de puntajes percentiles que se ubican en el Anexo 11 de este trabajo.

## **3.5. Procedimiento**

El procedimiento reunió como primer paso, la realización de solicitudes para la autorización de uso de los instrumentos, como también la autorización a

la organización (empresa) participante, de manera que, se pueda recopilar la información sin inconveniente alguno. Al lograr obtener dichas autorizaciones, se procedió a la planificación de la evaluación, considerando que, dicho procedimiento se realizó de forma virtual, debido a la coyuntura por Covid-19, para ello se diseñó una plataforma de evaluación virtual creada a través de Formularios Google, dónde se incluyó la información de los instrumentos seleccionados, junto con la ficha sociodemográfica, dando lugar a un enlace de acceso a la evaluación, el cual fue difundido y compartido de forma organizada a los trabajadores de la empresa participante. Concluida la recolección de los datos, se procedió a descargar la información para generar su análisis estadístico, presentación de tablas y figuras, junto con la discusión, conclusiones y recomendaciones de la presente tesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Como primera parte del análisis de los datos, se llevó a cabo, la revisión de los instrumentos, aplicando procedimientos psicométricos, los cuales fueron efectuados en el programa Jamovi 1.6.23 (Sánchez, 2019) para dicho proceso, se empleó el análisis de ítems (media, curtosis, asimetría, comunalidad,  $r$  de Pearson), índices de ajuste al análisis factorial confirmatorio y la confiabilidad con el uso de los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de McDonald.

Para el proceso central de la investigación y responder a los objetivos planteados, se empleó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 24) (Bausela, 2005) aplicando inicialmente estadísticos descriptivos como es el caso de porcentajes y frecuencias, seguidamente se consignó el uso de la prueba Shapiro Wilk, con el propósito de determinar la distribución de los datos obtenidos (Arcones & Wang, 2006) esta prueba fue la seleccionada, ya que, cuenta con mayor potencia estadística, frente a otras pruebas de ajuste. Finalmente, según indicación de Bautista et al. (2020) se analizó la correlación de variables con el estadístico no

paramétrico *Rho* de Spearman, pues se reportaron datos que no se ajustaron a la distribución de la normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de este estudio, se ha considerado la aplicación de criterios que respetan los principios de la bioética, en el marco de velar por el cuidado integral de los participantes de la investigación y brindar un aporte auténtico a la comunidad psicológica, es por ello que, se tomó en consideración las recomendaciones procedentes de informes en dicho ámbito, como es el caso de la Declaración de Helsinki, dónde se indica que, todo investigador debe velar por la autonomía de sus participantes, trato justo, no maleficencia y beneficencia, ello señala que es vital que los participantes no se sientan presionados u obligados a participar del estudio, por el contrario se debe garantizar su participación voluntaria, igualmente se debe cuidar la igualdad en el trato brindado, junto con el realce de los beneficios que trae el estudio, y que su desarrollo no supone ningún tipo de riesgo para ellos (Asociación Médica Mundial [AMM], 2013).

Para tales fines, se hizo uso del consentimiento informado, documento sugerido por el Colegio de Psicólogos del Perú (CPP, 2017) pues garantiza la participación libre y voluntaria de quienes formen parte de la muestra. Finalmente, lo contemplado por la American Psychological Association (APA, 2020) indicó el uso correcto y efectivo de citas y referencias, bajo las normas de redacción vigentes, acciones que favorecerían al respeto por la propiedad intelectual e inconformidad con cualquier modalidad de plagio.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis inferencial

**Tabla 2**

*Prueba Shapiro –Wilk para el ajuste a la distribución normal en las variables investigadas*

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Bienestar psicológico	0.709	0.000
Aceptación/ control de situaciones	0.520	0.000
Dimensiones		
Autonomía	0.663	0.000
Vínculos sociales	0.491	0.000
Proyectos	0.519	0.000
Engagement	0.904	0.000
Vigor	0.893	0.000
Dimensiones		
Dedicación	0.896	0.000
Absorción	0.962	0.000

*Nota.* Estadístico: coeficiente Shapiro Wilk; Sig: significancia estadística.

En la tabla 2, se muestra el análisis de la prueba Shapiro Wilk, empleada como estadístico óptimo para determinar la distribución de variables y dimensiones (Arcones & Wang, 2006). Lo obtenido permitió precisar una significancia  $p < 0.05$ , indicando que el bienestar psicológico, junto con el engagement y sus componentes no se ajustarían a una distribución normal, por tales razones, se plantea el uso de la estadística no paramétrica para el análisis de variables (Martínez et al., 2009) empleándose el coeficiente Rho de Spearman, debido a que, los análisis a determinar son de tipo correlacional.

## Análisis correlacional

**Tabla 3**

*Relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia*

Bienestar psicológico	Engagement		
	Rho	TE	p valor
	,176*	0.030	0.031

*Nota.* Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística;  $p < .05$ ; TE: tamaño del efecto

Los datos observados en la tabla 3, permiten apreciar que existe relación positiva y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre bienestar psicológico y engagement, igualmente se encuentra un nivel correlacional medio (*Rho* ,176\*) (Mondragón, 2014) pues el valor de la correlación osciló entre ,11 a ,50. Asimismo, se halló un tamaño de efecto pequeño, pues el valor *TE* (0.030) osciló entre 0.01 a 0.09 (Ellis, 2010).

**Tabla 4**

*Relación entre bienestar psicológico y dimensiones de engagement en personal de vigilancia*

Bienestar psicológico		Dimensiones de engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción
	Rho	,174*	0.145	,188*
	TE	0.030	-	0.035
	p valor	0.034	0.076	0.021

*Nota.* Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística;  $p < .05$ ; TE: tamaño del efecto

La tabla 4, permite apreciar que existe relación positiva y estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement: vigor (*Rho* ,174\*) y absorción (*Rho* ,188\*), en tanto, se encuentra un nivel correlacional medio (Mondragón, 2014) pues el valor de la correlación obtenido en ambos casos osciló entre ,11 a ,50. Asimismo, se evidencia una magnitud de efecto pequeño en ambas correlaciones pues los valores hallados en los *TE* oscilaron

entre 0.01 a 0.09 (Ellis, 2010). Cabe precisar que, el bienestar psicológico no se relacionó de forma significativa con la dimensión dedicación ( $p>0.05$ ).

**Tabla 5**

*Relación entre engagement y dimensiones de bienestar psicológico en personal de vigilancia*

Engagement	Dimensiones de bienestar psicológico			
	Aceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos
Rho	0.025	0.015	0.090	,277**
TE	-	-	-	0.076
p valor	0.766	0.851	0.272	0.001

*Nota.* Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística;  $p < .05$ ; TE: tamaño del efecto

La tabla 5, permite apreciar que existe relación positiva y estadísticamente significativa ( $p<0.05$ ) únicamente entre engagement y la dimensión proyectos de bienestar psicológico (*Rho* ,277\*\*) encontrándose en función a ello, un nivel correlacional medio (Mondragón, 2014) pues el valor de la relación osciló entre ,11 a ,50. A su vez, se evidencia una magnitud de efecto pequeño en la relación obtenida, pues el valor de *TE* fue de 0.076, oscilando entre 0.01 a 0.09 (Ellis, 2010). Cabe precisar que, el engagement no se relacionó de forma significativa ( $p>0.05$ ) con las dimensiones de bienestar psicológico: aceptación/control de situaciones, autonomía y vínculos sociales.

## Análisis descriptivo

**Tabla 6**

*Niveles de bienestar psicológico en personal de vigilancia*

---

Niveles de bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	4.7%
Medio	30	20%
Alto	113	75.3%
Total	150	100%

---

En la tabla 6, se dan a conocer los niveles de bienestar psicológico en los trabajadores participantes, predominando el nivel alto con un 75.3%, seguido por el nivel medio con 20%, finalmente se halló que en el 4.7% de los evaluados existe un bajo bienestar psicológico.

**Tabla 7**

*Niveles de engagement en personal de vigilancia*

---

Niveles de engagement	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	9.3%
Medio	88	58.7%
Alto	48	32%
Total	150	100%

---

En la tabla 7, se reportan los niveles de engagement en los trabajadores participantes, predominando el nivel medio con un 58.7%, seguido por el nivel alto con 32%, finalmente se halló que en el 9.3% de los evaluados existe un bajo nivel de engagement.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio estuvo centrado en analizar la relación entre las variables: bienestar psicológico y engagement, entendiendo este último elemento como el compromiso que desarrolla un trabajador frente a su organización, permitiéndole interactuar de forma positiva, con empatía, promoviendo su sentido de pertenencia en la compañía (Salanova & Schaufeli, 2009), para tales fines se propuso como objetivo principal determinar la relación entre los elementos antes mencionados en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima. Los hallazgos tras el análisis de la información reportaron que el bienestar psicológico y engagement presentan una relación positiva ( $Rho = .176^*$ ) y estadísticamente significativa ( $p = 0.031$ ), de nivel medio (Mondragón, 2014) con un tamaño de efecto pequeño (0.030) (Ellis, 2010).

Esta información permite delimitar a nivel psicológico que, la percepción positiva que mantenga el trabajador sobre sí mismo, sus capacidades, y sus relaciones con los demás revelaría, tal como se indicó en el marco teórico, un adecuado nivel de compromiso, confianza, empatía y sentido de pertenencia en la organización en la cual labora; es decir, cuanto mayor sea el bienestar psicológico en el colaborador de vigilancia, mayor será el engagement que desarrolle frente a la organización (Casullo, 2002; Salanova & Schaufeli, 2009).

La información referida, se puede respaldar también en investigaciones precedentes, tal es el caso del estudio desarrollado por Oramas et al. (2017) en Cuba, quienes también hallaron relación entre bienestar psicológico y engagement ( $rho = .23$ ) en trabajadores de 18 a 62 años; estas cifras equivaldrían a un efecto pequeño en la relación indicada, resultados muy similares al obtenido en este estudio, otro hallazgo similar es el de Hermosa (2018) en Colombia, quien indica que, la presencia de engagement evidencia bienestar en diversos ámbitos de vida del trabajador, tras hallar relación estadística entre dichos constructos en un grupo de 463 colaboradores del sector industrial.

De igual manera, en el ámbito nacional, Chavarría (2019) tras efectuar un estudio en el distrito de San Juan de Lurigancho, concluye que el engagement y el bienestar psicológico se relacionan significativamente ( $p = 0.00$ ;  $rho = .210$ ) obteniendo cifras

que evidencian una magnitud de efecto pequeño, al igual que en el caso anterior y semejándose a lo encontrado en la presente investigación. Estos datos, se confirman en estudios efectuados en Lima, dónde la información revisada refiere que el engagement respecto a la organización se vincula con la percepción de bienestar psicológico en los trabajadores; los aportes estadísticos en tales estudios refieren resultados de un efecto en la relación, el cual va desde una magnitud pequeña a media (Aguirre, 2018; Duran, 2019; García, 2018), de esta forma se corrobora similitud entre los resultados actuales sobre las variables, y los estudios previos que existen sobre el tema, reforzando el hallazgo expuesto, sin embargo, resulta igual de importante discutir las evidencias de trabajos que reportan resultados contrapuestos, como es el caso del trabajo de Vásquez y Agudelo (2017) en Colombia, informando que el bienestar psicológico no se relaciona de forma significativa ( $p= 0.781$ ;  $rho= -0.037$ ) con el compromiso organizacional o engagement en 58 trabajadores administrativos, estos datos posiblemente se diferencien por la naturaleza diversa de la muestra, ya que, corresponde a un rubro laboral diferente, mostrando razones fundamentales que explicarían las diferencias en los resultados obtenidos.

En tanto, los datos presentados, ratifican la relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de Lima, y ello también puede hacerse visible a través de fundamentos teóricos, como es el caso de la psicología positiva, pues explica que, para fomentar recursos positivos desde un contexto organizacional, se requiere iniciar promoviendo y potenciando aspectos psicológicos a nivel individual o reforzar su difusión de forma conjunta, es decir, los recursos individuales de una persona, favorecen al desarrollo de sus recursos organizacionales positivos (Velandia, 2014) esta información se sitúa como base para el diseño de estrategias de tipo aplicativas, dónde se busque reforzar elementos del área organizacional, considerando la relevancia que tiene el cuidado de la salud mental, a través del bienestar psicológico.

Por otra parte, se logró plantear objetivos a nivel específico, el primero de ellos estuvo centrado en identificar los niveles de bienestar psicológico en los participantes, revelando que dicha variable en el grupo estudiado predominaba en un nivel alto con 75.3%, seguido por el nivel medio con 20%, y un nivel bajo con

4.7%. Esta información permite afirmar que la mayoría de participantes goza de un funcionamiento emocional positivo en diversas áreas de su desarrollo, es decir, cuentan con un balance en su vida emocional que le permite sentirse satisfechos (Rojas, 2000), esto debido a que más de la mitad de evaluados cuenta con un nivel alto de bienestar psicológico; sin embargo, es importante precisar que, aunque minoritario existe un grupo de participantes con una baja percepción de bienestar a nivel psicológico, situación que amerita la búsqueda de acciones prácticas que faciliten una intervención oportuna sobre el bienestar psicológico.

Los datos presentados son similares a estudios como el de Chavarría (2019) quien, tras evaluar a 130 trabajadores del sector privado, halló predominancia de un nivel alto de bienestar psicológico en el 37.7%, lo mismo sucede con el trabajo reportado por Aguirre (2018) en el distrito de Puente Piedra, pues identificó que el 85.3% de trabajadores administrativos que evaluó mantenían niveles altos de bienestar psicológico. De esta forma se sustenta que, el bienestar psicológico es un elemento importante de potenciar desde las organizaciones, siendo fundamental incluir dicha temática dentro de los programas que se aborden en las empresas para el cuidado de la salud emocional de colaboradores, pues resulta un relevante recurso de protección en dicho ámbito.

Como segundo objetivo específico se lograron identificar los niveles de engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, ante ello, los resultados informaron predominancia de un nivel medio con un 58.7%, seguido por el nivel alto con 32% y un nivel bajo de engagement con un 9.3% de casos. Estos datos permiten indicar que la mayoría de trabajadores evaluados se muestran comprometidos con su labor, dando a conocer estrategias y acciones que le permiten identificarse con el lugar en donde laboran (Juárez et al., 2015). Pese a ello, es importante hacer mención que, aunque menor existe un grupo de trabajadores con déficits en sus niveles de engagement, situación que es recomendable reforzar a nivel organizacional, pues se reconoce que el engagement es un elemento importante para el bienestar del trabajador.

Los datos expuestos se amparan en resultados similares, como el de Vásquez y Agudelo (2017) quienes exploraron el elemento engagement en trabajadores del rubro administrativo, demostrando que más de un 60% de ellos reportaron

compromiso positivo frente a su labor. Un hallazgo similar ocurre con el trabajo de Chavarría (2019) al reportar que en trabajadores del sector privado predominan niveles altos de engagement con un 38.5%, seguido por un nivel medio con 30.8%. De igual forma, los datos son respaldados por Aguirre (2018) pues identificó que, en trabajadores del estado, el engagement suele posicionarse en un nivel alto con 50.7%, seguido por un nivel medio con 49.3%. De esta forma, se puntualiza la coherencia que mantienen los hallazgos del trabajo con estudios precedentes, realizando la implicancia que adquiere el engagement como parte del desarrollo de las organizaciones, siendo fundamental su cuidado.

Por otro lado, el tercer objetivo específico del estudio, estuvo destinado a establecer la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement, los resultados de tal análisis permiten informar que el bienestar psicológico, tan solo mantiene relación positiva y estadísticamente significativa con las dimensiones: vigor ( $Rho = .174^* p=0.034$ ) y absorción ( $Rho = .188^* p=0.021$ ) obteniendo una relación de nivel medio (Mondragón, 2014) y de un tamaño de efecto pequeño (Ellis, 2010). La información obtenida permite admitir a nivel psicológico que, la presencia de bienestar psicológico, es decir, que una persona se perciba equilibrada y cuente con herramientas emocionales para el afronte de adversidades, indicaría también un elevado grado de energía y deseos de esforzarse para cumplir exitosamente con el trabajo (vigor), junto con una elevada concentración y estado de felicidad en relación a sus actividades laborales (absorción) (Cuadra & Florenzano, 2003; Salanova & Schaufeli, 2009).

La información expuesta logra respaldarse parcialmente en estudios previos como el de Oramas et al. (2017) en Cuba, quienes identificaron que el bienestar psicológico si se relacionaba con la dimensión vigor del engagement, además de la dimensión dedicación, sobre esta última se aprecian variaciones, puesto que, en el presente trabajo se encontró una relación con la dimensión absorción, mas no con dedicación, estos cambios podrían explicarse por el factor contextual y cultural que ejerce una notoria repercusión en muchos resultados, caso contrario a lo que sucede en el estudio de Aguirre (2018) pues su análisis evidenció que el bienestar psicológico se vincula con el vigor ( $Rho = .72^{**}$ ) y la absorción ( $Rho = .52^{**}$ ) de forma estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ). En tanto, los datos generados invitarían a

señalar que, el bienestar psicológico no solo actúa de forma vinculada con el engagement a nivel global, sino que dicho vínculo se mantiene con sus componentes vigor y absorción, lo cual resulta beneficioso para el establecimiento de sugerencias que impacten positivamente en el ámbito organizacional considerando el fomento de dichos elementos por separado.

Por último, como cuarto objetivo específico en la investigación se buscó establecer la relación entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico en los participantes, los resultados identificaron que el engagement solo logra mantener una relación positiva y estadísticamente significativa ( $p= 0.001$ ) con la dimensión proyectos ( $Rho= .277^{**}$ ) dicha relación fue de nivel medio (Mondragón, 2014) con una magnitud de efecto pequeño (0.076) (Ellis, 2010). La explicación psicológica de dicho resultado revelaría que, el nivel de participación, compromiso y conexión emocional que el empleado muestra hacia la empresa, indicaría también la presencia de proyectos u objetivos trazados, que otorgan un significado a la vida (Casullo, 2002; Martínez, 2009). Es decir, el engagement se vincula de forma más precisa con componentes del bienestar psicológico que estén más enfocados en el establecimiento de metas, como es el caso de los proyectos.

La información señalada, se fundamenta en trabajos como el de Duran (2019) en Lima, al corroborar que el engagement se relaciona con los factores del bienestar psicológico, tal es el caso del factor proyectos, indicando que, aquellos trabajadores como mayor presencia de metas u objetivos personales serán quienes se comprometan más con su labor y la organización. Esta información es apoyada por Arias et al. (2020) en Arequipa, en conjunto con Hermosa (2018) en Colombia, al informar que el engagement se vincula con dimensiones del bienestar general, laboral y psicológico. Estos hallazgos significarían aportes clave a nivel organizacional, dado que, se encuentra que elementos novedosos que componen al bienestar psicológico ejercen un vínculo directo con el engagement, lo cual sirve de base para la literatura psicológica y el diseño de acciones aplicativas en dicho contexto.

En síntesis, los datos presentados y debidamente sustentados, brindan como alcance principal que el bienestar psicológico y el engagement son elementos que guardan relación entre sí, lo mismo sucede con sus componentes, como es el caso

del vigor y absorción para engagement y proyectos en el caso de la variable bienestar psicológico, precisando que los datos manifestados muestran validez interna y son aplicables en el grupo estudiado, mas no pueden ser generalizados, igualmente, resulta preciso informar sobre ciertas limitaciones obtenidas, tal es el caso de la modalidad evaluativa en la recopilación de datos, pues debido a la coyuntura de emergencia sanitaria, la información fue obtenida de manera virtual, procedimiento que obvia el acceso a datos que pueden hallarse a través de una interacción presencial, no obstante, tal procedimiento fue necesario de aplicar y facilitó la accesibilidad a la muestra en un tiempo oportuno, cumpliendo de dicha forma con los objetivos propuestos para la presentación del estudio. Por último, cabe indicar que, la información obtenida a través de este trabajo invita a continuar explorando el tema en otros contextos, debido a que se podría obtener información variante, como bien ha ocurrido en estudios previos, siendo interesante aplicar procedimientos diversos que permitan obtener información complementaria y relevante alrededor de la temática abordada.

## VI. CONCLUSIONES

### PRIMERA

Como primer hallazgo, se reportó que el bienestar psicológico se relaciona de forma estadísticamente significativa y positiva con el engagement ( $p= 0.031$ ;  $rho= ,176^{**}$ ) en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021, esto indicaría que cuanto mayor es el bienestar psicológico en el trabajador de vigilancia, mayor en su engagement frente a la organización.

### SEGUNDA

Igualmente, se detectó que, el bienestar psicológico en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021, predominó en un nivel alto con un 75.3%, seguido por el nivel medio con 20%, a su vez, se halló que en el 4.7% de los evaluados existe un bajo bienestar psicológico.

### TERCERA

De igual forma, el engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021, predominó en el nivel medio con un 58.7%, seguido por el nivel alto con 32%, asimismo, se halló que en el 9.3% de los participantes existe un bajo nivel de engagement.

### CUARTA

Por otro lado, se encontró que, el bienestar psicológico se relaciona de forma estadísticamente significativa y positiva, tan solo con las dimensiones de engagement: vigor ( $Rho ,174^*$ ;  $p= 0.034$ ) y absorción ( $Rho ,188^*$ ;  $p= 0.021$ ) en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021, esto referiría que, a mayor bienestar psicológico, mayor es el vigor y la absorción en los trabajadores participantes.

### QUINTA

Finalmente, se logró reconocer que el engagement se relaciona de forma estadísticamente significativa ( $p= 0.001$ ) y positiva, únicamente con la dimensión proyectos ( $Rho= ,277^{**}$ ) del bienestar psicológico en personal de vigilancia de una

empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021, con ello se señalaría que el desarrollo de proyectos en el trabajador indicaría una alta presencia de engagement respecto a su organización.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la organización participante enfocar el desarrollo de medidas preventivas, orientadas en acciones para el fortalecimiento del bienestar psicológico (como es el caso de talleres o programas específicos sobre dicha temática, los cuales se adapten a modalidad virtual, dada la coyuntura Covid-19), pues de esa forma, lograrían una incidencia favorable en el fomento del engagement, pues como se apreció en los resultados son elementos relacionados.
2. Sensibilizar a la organización, para la identificación de casos cuyos niveles de bienestar psicológico y engagement sean bajos, pues ello permitiría un abordaje acertado y de intervención oportuna para el fortalecimiento de dichos elementos, acción que resultaría importante en el bienestar laboral y personal, sobre todo ante un contexto vulnerable desde el ámbito emocional, debido a los cambios que ha traído consigo la Covid-19.
3. Continuar explorando el tema, es decir, proponer investigaciones similares en contextos organizacionales diversos, tal es el caso de otros rubros empresariales que permitan rectificar la relación entre las variables, así como la relación entre los componentes/ factores de las variables, pues como se pudo identificar en el presente estudio a nivel específico los planteamientos no se cumplieron en su totalidad, siendo importante corroborar el hallazgo en contextos diversos.
4. Proponer indagaciones que se enfoquen en la naturaleza explicativa entre los elementos: bienestar psicológico y engagement, con la finalidad de valorar la influencia de un elemento hacia el otro, haciendo uso de procedimientos como la regresión lineal, de modo que, se encuentre un alcance mayor sobre el vínculo entre las variables.
5. En cuanto al ámbito metodológico, considerar el desarrollo de este tipo de investigaciones con una muestra de mayor alcance, la cual permita obtener hallazgos más diversos sobre el tema, asimismo, considerar elementos sociodemográficos que, al ser analizados en conjunto a las variables planteadas, puedan dar lugar a resultados novedosos, entre ellos,

contemplar el género, tipo de labor, procedencia de la organización, entre otros.

## REFERENCIAS

- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz, J., Troncoso, S., Salanova, M. y Sanhueza, J. (2019). ¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 38(1), 85-99.
- Aguirre, D. (10 de junio de 2019). Solo un 18% de los trabajadores se encuentran en un alto estado de compromiso y motivación. *Emol*. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/06/10/950725/Estudio-revela-que-solo-un-18-de-los-trabajadores-se-encuentra-en-un-alto-estado-de-compromiso-y-motivacion.html>
- Aguirre, K. (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre\\_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7ma ed.). American Psychological Association
- Arcones, M. y Wang, Y. (2006). Some new tests for normality based on U-processes. *Statistics and Probability Letters*, 76, 69–82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>
- Arias, D., Vera, M. y Ramos, T. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*, 8(1). <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/423>
- Arias, O. y Vizoso, C. (2018). Relación entre estrategias activas de afrontamiento, Burnout y engagement en futuros educadores. *Estudios sobre educación*, 35, 409-427. Doi: 10.15581/004.34.409-427

- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bausela, E. (2005). SPSS: un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 2(4), 62-69. <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Bautista, L., Victoria, E., Vargas, B. y Hernández, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*, 9(17), 78-81. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Cacioppo, J. y Hawkley, L. (2003). Social isolation and health, with an emphasis on underlying mechanisms. *Perspectives in Biology and Medicine*, 46(3), 39-52. doi: 10.1353/pbm.2003.0063
- Cabanach, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I. y González, P. (2010). Las creencias motivacionales como factor protector del estrés en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 3(1), 75- 87. <https://www.redalyc.org/pdf/1293/129313736006.pdf>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1), 36 – 68. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Chavarría, M. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la

Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavar  
r%c3%ada\\_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavar%c3%ada_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiang, M., Fuentealba, I. y Nova, R. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia y Trabajo*, 19(59), 105-112.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-  
24492017000200105&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492017000200105&lng=es&nrm=iso)

Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética*.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto\\_nacional.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/estatuto_nacional.pdf)

Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 17(52). Doi: [http://dx.doi.org/10.4067/S0718-  
24492015000100008](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008)

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96.  
<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17380/18144>

Ding, H. & Enhai, Y. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 103-110.  
Doi: <http://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a8>.

Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: avances de la disciplina*, 8(1), 23-31.

Duran, K. (2019). *Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una universidad Privada de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura; Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11226/1/2019\\_Duran%20Quispe.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11226/1/2019_Duran%20Quispe.pdf)

Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, metaanalysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003)

Fredrickson, B. (2001). Cultivating positive emotions to optimize health and well – being. *Prevention and treatment* 3(1), 34-65. <http://journals.apa.org/prevention/volume3/toc-mar07-00.html.2000>.

Gancedo, M. (2008). *Historia de la Psicología Positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones*. Lugar Editorial.

García, C. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología*. Trillas

García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia\\_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23525/Garcia_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Garrosa, E. y Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf>

González, U. (2002). El concepto de calidad de vida y la evolución de los paradigmas de las ciencias de la salud. *Revista Cubana Salud Pública*, 28(2), 1561-3127. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662002000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662002000200006)

- Gutiérrez, M. y Otero, M. (2002). *Aportes a la investigación sobre bienestar psicológico en las condiciones de conflicto actual desde la perspectiva psicoanalítica* [Tesis de Licenciatura no publicada]. Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá
- Guevara, L. y Fernández, L. (2015). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Hermosa, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 1, 20-31. <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/140429>
- Hu, L. y Bentler, P. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Juárez, A., Hernández, C., Flores, C. y Camacho, A. (2015). *Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale*. [https://www.researchgate.net/publication/304215906\\_Entusiasmo\\_Laboral\\_en\\_Profesionales\\_de\\_la\\_Salud\\_Propiedades\\_Psicometricas\\_de\\_la\\_Utrecht\\_Work\\_Engagement\\_Scale](https://www.researchgate.net/publication/304215906_Entusiasmo_Laboral_en_Profesionales_de_la_Salud_Propiedades_Psicometricas_de_la_Utrecht_Work_Engagement_Scale)
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. Routledge.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Martínez, M. (2009). La vinculación psicológica en el trabajo (engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados en Puerto Rico [versión electrónica]. *Revista interamericana*

de *psicología ocupacional*, 28(1), 7-15.  
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/83/83#>

Mejía, C., Chacón, J., Leiva, O., Garnica, L., Chacón, S. y García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas de Medicina y Trabajo*, 28(3).  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>

Morales, P. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales - Tamaño necesario de la muestra*.  
[https://www.academia.edu/9911192/Estad%C3%ADstica\\_aplicada\\_a\\_las\\_Ciencias\\_Sociales](https://www.academia.edu/9911192/Estad%C3%ADstica_aplicada_a_las_Ciencias_Sociales)

Oramas, A., Del Castillo, N. y Vergara, A. (2017). Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(3), 23-34.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst173e.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (30 de junio de 2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Ilo.org sitio web:  
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar

psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245.

Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. UPCH.

Rojas, I. (2000). *Nuestra felicidad*. Editorial Epasa.

Rojas, J. (5 de junio de 2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/?ref=gesr>

Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>

Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

Sánchez, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *Revista perspectiva*, 20(1), 112-114. Doi: 10.33198/rp.v20i1.00026

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Bussines Suport

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. (2011). *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Seligman, M., Steen, T., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive Psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. DOI:10.1037/0003-066X.60.5.410

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Manual UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Preliminary Manual. Utrecht.

- Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Vásquez, D. y Agudelo, C. (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una Institución de Educación Superior* [Tesis de licenciatura; Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional de la Universidad de Antioquia <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/14308>
- Velandia, D. (2014). *Recursos personales positivos y su relación con un estilo de vida saludable en un grupo de empleados de una empresa prestadora de servicios en gestión de riesgos laborales de Colombia* [Tesis de Maestría no publicada]. Universidad La Sabana.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Existe relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021?	General	General	Variable 1: Bienestar psicológico		
	Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021.	Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
			Aceptación/ control de situaciones Autonomía Vínculos sociales Proyectos	2, 11 y 13  4, 9 y 12 5, 7 y 8 1, 3, 6 y 10	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Engagement		POBLACIÓN- MUESTRA
	a) Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. b) Existe correlación significativa directa entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021.	a) Identificar los niveles de bienestar psicológico en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. b) Identificar los niveles de engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. c) Establecer la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. d) Establecer la relación entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021.	Dimensiones	Ítems	
			Vigor Dedicación Absorción	1, 2 y 3 4, 5 y 6 7, 8 y 9	N= 150 n= 150 Personal masculino de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021. Muestreo: Censal

<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>INSTRUMENTO 1: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)</p>	<p>La validez inicial del instrumento, fue estudiada por Casullo (2002) en 359 adultos de la ciudad de Buenos Aires en Argentina. El autor empleó el análisis factorial exploratorio para determinar evidencias de validez factorial, con rotación varimax, reportando la existencia de cuatro componentes que explicaban un poco más del 50% de la varianza. Respecto a la confiabilidad, fue determinada por el método de consistencia interna, con un valor de .70 en Alfa de Cronbach (Casullo, 2002).</p>
	<p>INSTRUMENTO 2: Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)</p>	<p>Las evidencias de validez iniciales de la prueba, fueron exploradas por Schaufeli et al. (2006) quienes relacionaron el constructo con otros, encontrando datos significativos (<math>p &lt; .05</math>) corroborando evidencias de validez convergente. Igualmente, señalaron presencia de confiabilidad en el instrumento, pues hallaron valores Alfa de Cronbach, de la siguiente forma: .89 en dedicación, .73 en absorción y .77 en vigor, puntualizando de esta forma la consistencia de la prueba.</p>

## Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: bienestar psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	Toda percepción positiva en la persona, acerca de sus capacidades, lo cual le permite desenvolverse adecuadamente con los demás. (Casullo, 2002).	Puntajes hallados al brindar respuesta a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) versión adaptada al Perú por Domínguez (2014) evidenciando tres opciones de respuesta: 1=en desacuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3= de acuerdo.	Aceptación/control de situaciones	Sensación de control Auto competencia. Autoaceptación.	2, 11 y 13	Ordinal
			Autonomía	Independencia Asertividad Toma de decisiones.	4, 9 y 12	
			Vínculos sociales	Confianza Capacidad de empatía.	5, 7 y 8	
			Proyectos	Valoración sobre la vida Plan de vida.	1, 3, 6 y 10	

### Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Engagement	Nivel de compromiso, interacción, confianza y empatía que muestran los colaboradores frente a la organización a la que pertenecen, logrando sentido de pertenencia (Salanova & Schaufeli, 2009).	Puntajes hallados al brindar respuesta a la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión adaptada al Perú por Flores et al. (2015) evidenciando siete opciones de respuesta: 0= Nunca, 1= esporádicamente pocas veces al año o menos; 2= de vez en cuando una vez al mes o menos; 3= regularmente algunas veces al mes; 4= frecuentemente una vez por semana; 5= Muy frecuentemente varias veces por semana y 6= diariamente.	Vigor	Energía Fuerza	1, 2 y 3	Ordinal
			Dedicación	Involucramiento en el trabajo Orgullo por los resultados	4, 5 y 6	
			Absorción	Concentración en el trabajo Satisfacción.	7, 8 y 9	

## Anexo 4. Instrumentos de medición

### Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Autor: Casullo (2002)

Adaptación: Domínguez (2014)

URL FOMULARIO: <https://forms.gle/Ed1bGDcvSNCmb8wj9>

A continuación, se presentan 13 ítems, por favor conteste a todos ellos con sinceridad, no existe respuestas adecuadas, buenas, inadecuadas o malas. Marque un aspa (X) en el espacio que corresponda a lo que Ud. siente, piensa o hace:

Ítems	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En desacuerdo
1. Creo que me hago cargo de lo que digo o hago.			
2. Tengo amigos/as en quienes confiar.			
3. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
4. En general estoy conforme con el cuerpo que tengo.			
5. Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
6. Me importa pensar que haré en el futuro.			
7. Generalmente le caigo bien a la gente.			
8. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
9. Estoy bastante conforme con mi forma de ser.			
10. Si estoy molesto/a por algo soy capaz de pensar en cómo cambiarlo.			
11. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
12. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida			
13. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			

## Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)

Autores: Schaufeli et al. (2006)

Adaptación: Flores et al. (2015)

URL FORMULARIO: <https://forms.gle/Ed1bGDcvSNCmb8wj9>

Opciones de respuesta:

0= Nunca

1= Esporádicamente pocas veces al año o menos

2= De vez en cuando una vez al mes o menos

3= Regularmente algunas veces al mes

4= Frecuentemente una vez por semana

5= Muy frecuentemente o varias veces por semana

6= Diariamente.

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades							
4	Mi trabajo me inspira							
5	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo							
6	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo							
7	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
8	Estoy inmerso en mi trabajo							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							

## **Anexo 5. Ficha sociodemográfica**

DNI:

Edad:

Tiempo en la labor:

Menor a 6 meses

De 6 meses a 1 año

De 1 a 5 años

Mayor de 5 años

Situación actual sobre la labor: ¿En este momento se encuentra de vacaciones y/o con descanso médico?

Si – No

Tipo de labor:

Operativa

Administrativa

## Anexo 6. Cartas de presentación para el piloto y desarrollo



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Lima Norte 15 de octubre 2021

### CARTA N° 651 -2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Susegur S.A.C

Jefa de Gestión del Talento Humano

Lic. Milagritos Yarma Ñaupari

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y la vez presentarle a al Sr. **Quintana Ludeña Daniel Mauricio**, con DNI 47140233 estudiante del último año de la escuela de psicología de nuestra casa de estudio; con código de matrícula N° 6700239267 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología titulado: **“Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

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

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

Atentamente

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7. Cartas de autorización para el piloto y desarrollo



### CARTA DE AUTORIZACION

Mg.

**Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**

Coordinadora de escuela profesional de psicología

Campus Lima Norte

Universidad César Vallejo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, para hacerle conocimientos que se brindara todas las consideraciones necesarias para el estudiante de psicología al Sr. **Daniel Mauricio Quintana Ludeña**, identificado con DNI 47140233 por tanto, autorizo que se lleve a cabo la aplicación de los cuestionarios a los nuestro personal de vigilancia, para fines académicos de investigación.

Sin otro particular me despido de antemano.

  
SUISEGUR

Milagritos Yarma Naupari  
C.I.B.P. 24112  
Jefe de Gestión de Talento Humano

---

**Ca. Puerto España N° 240  
Urb. Santa Patricia, La Molina  
Teléfono fijo: 766-8836**

## Anexo 8. Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA N° 984 -2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Lima Norte 20 de noviembre 2021

Autor:

- Arnold Bakker

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y la vez presentarle a al Sr. **Quintana Ludeña Daniel Mauricio**, con DNI 47140233 estudiante del último año de la escuela de psicología de nuestra casa de estudio; con código de matrícula N° 6700239267 quien realizara su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología titulado: "**Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento (**Escala de entusiasmo laboral UWES-9**), a través de la valides, confiabilidad, el análisis de ítem y baremos tentativos.

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

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

Atentamente.

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**CARTA N° 1034 -2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Lima Norte 24 de noviembre 2021

**Autor:**

- **María Martina Casullo**

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y la vez presentarle a al Sr. **Quintana Ludeña Daniel Mauricio**, con DNI 47140233 estudiante del último año de la escuela de psicología de nuestra casa de estudio; con código de matrícula N° 6700239267 quien realizara su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología titulado: “**Bienestar psicológico y engagement en personal de vigilancia de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima, 2021**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A**), a través de la valides, confiabilidad, el análisis de ítem y baremos tentativos.

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

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

Atentamente.



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 9. Autorización de uso de instrumentos

3/1/22 17:27

Gmail - Re: [Arnold B. Bakker] Contact - new submission



Daniel Mauricio Quintana Ludeña <dymun0775@gmail.com>

---

### Re: [Arnold B. Bakker] Contact - new submission

1 mensaje

---

**Arnold Bakker** <bakker@essb.eur.nl>

3 de enero de 2022, 12:56

Para: Daniel Mauricio Quintana <dymun0775@gmail.com>

Dear colleague,  
You have my permission, good luck!

Vriendelijke groet, Kind regards,  
Arnold

Prof. Dr. Arnold B. Bakker  
Erasmus University Rotterdam

Op 3 jan. 2022 om 19:25 heeft Daniel Mauricio Quintana <[reply-to+9e21b96d3096@crm.wix.com](mailto:reply-to+9e21b96d3096@crm.wix.com)> het volgende geschreven:

**Daniel Mauricio Quintana** just submitted your form: Contact  
on Arnold B. Bakker



Psychologia. Avances de la disciplina  
ISSN: 1900-2386  
psychologia@usbboq.edu.co  
Universidad de San Buenaventura  
Colombia

Domínguez Lara, Sergio Alexis  
Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales  
Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 23-31  
Universidad de San Buenaventura  
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231283003>

- [Cómo citar el artículo](#)
- [Número completo](#)
- [Más información del artículo](#)
- [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Anexo 10. Consentimiento y/o asentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Apellidos y nombres** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Bienestar psicológico y engagement en personal de una empresa de vigilancia privada de Lima Metropolitana, 2021** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002)** y **la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Apellidos y nombres

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **Bienestar psicológico y engagement en personal de una empresa de vigilancia privada de Lima Metropolitana, 2021** del joven **Apellidos y nombres**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... /...../.....

## Anexo 11. Resultados del estudio piloto

### Análisis de ítems

**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de los ítems en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)*

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	IHC	Aceptable
Aceptación/ control de situaciones	2	2.67	0.61	-1.72	1.88	0.55	,791	Si
	11	2.84	0.42	-2.61	2.69	0.57	,600	Si
	13	2.89	0.31	-2.58	4.82	0.74	,373	Si
Autonomía	4	2.64	0.52	-0.98	-0.18	0.73	,755	Si
	9	2.89	0.31	-2.58	4.82	0.58	,510	Si
	12	2.93	0.26	-3.38	9.80	0.50	,408	Si
Vínculos sociales	5	2.85	0.36	-2.07	2.36	0.78	,530	Si
	7	2.89	0.31	-2.58	4.82	0.72	,608	Si
	8	2.69	0.57	-1.73	2.08	0.74	,791	Si
Proyectos	1	2.93	0.33	-0.88	0.11	0.73	,313	Si
	3	2.93	0.26	-3.38	0.80	0.60	,329	Si
	6	2.73	0.53	-1.81	2.56	0.70	,638	Si
	10	2.07	0.81	-0.14	-1.47	0.59	,839	Si

*Nota.* M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: índice de homogeneidad corregida.

En la tabla 8, se identifican los coeficientes IHC obtenidos en la relación entre ítems y sus respectivas dimensiones del instrumento BIEPS-A, cuyos resultados fueron favorables, puesto que, los valores hallados estuvieron por encima de .300, criterio que Kline (1993) señala como mínimo para el análisis de los ítems.

**Tabla 9***Análisis descriptivo de los ítems en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)*

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	IHC	Aceptable
Vigor	1	4.20	1.25	-0.34	-0.47	0.69	,912	Si
	2	4.36	0.99	0.04	-1.04	0.70	,844	Si
	3	4.62	1.18	-0.47	-0.57	0.66	,853	Si
Dedicación	4	4.27	1.06	0.10	-0.91	0.66	,888	Si
	5	4.42	1.13	-0.42	0.26	0.66	,877	Si
	6	4.64	1.18	-0.59	-0.48	0.76	,909	Si
Absorción	7	4.15	0.97	-0.18	-0.60	0.50	,808	Si
	8	4.18	0.94	-0.11	-0.17	0.62	,827	Si
	9	4.33	1.02	-0.05	-0.77	0.61	,847	Si

*Nota.* M: media; DE: desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad; IHC: índice de homogeneidad corregida.

En lo referente a la tabla 9, se identifican los coeficientes IHC obtenidos en la relación entre ítems y sus respectivas dimensiones del instrumento UWES-9, cuyos resultados fueron favorables, puesto que, los valores hallados estuvieron por encima de .300, criterio que Kline (1993) señala como mínimo para el análisis de los ítems.

### **Análisis factorial confirmatorio**

**Tabla 10**

*Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)*

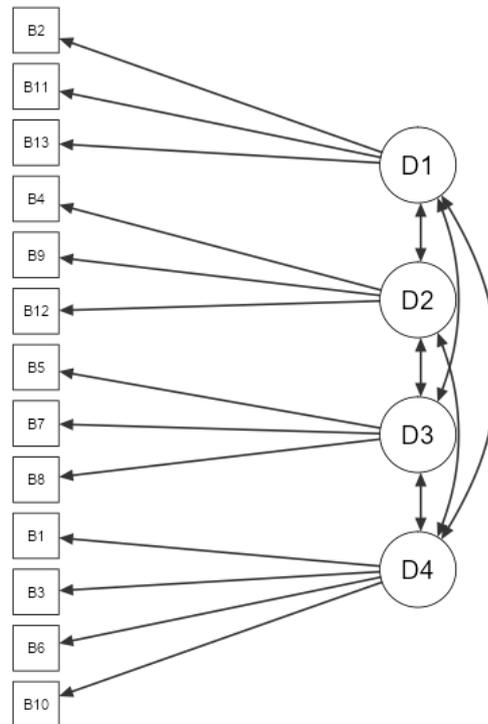
$\chi^2/gl$	CFI	GFI	RMSEA
2.86	0.961	0.895	0.091

*Nota.* Tomado de Domínguez (2014)  $\chi^2$ : chi cuadrado, gl: grados de libertad,  $\chi^2/gl$ : ajuste global

Tomando en consideración los aportes de Domínguez (2014) se identifican coeficientes adecuados en el Análisis Factorial Confirmatorio, puesto que, el índice de ajuste comparativo obtuvo un valor mayor a .90, igualmente el ajuste total al modelo identificó un valor menor a 3, por tanto, se confirma el modelo factorial de cuatro componentes en la prueba BIEPS-A (Hu & Bentler, 1999).

## Figura 1

Diagrama de senderos de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)



Nota. D1: Aceptación/ control de situaciones; D2: autonomía; D3: vínculos sociales; D4: Proyectos

**Tabla 11**

*Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)*

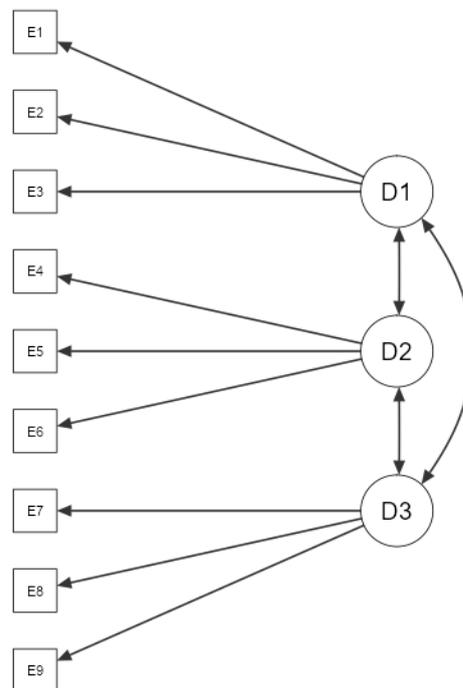
x <sup>2</sup> /gl	CFI	TLI	RMSEA
0.67	0.989	0.977	0.026

*Nota.* X<sup>2</sup>: chi cuadrado, gl: grados de libertad, X<sup>2</sup>/gl: ajuste global

En la tabla 11, se da a conocer que la escala UWES-9, presenta evidencias de validez factorial, puesto que, el modelo obtuvo un ajuste global por debajo de 3, así como un índice de ajuste comparativo superior a .90, confirmando la teoría propuesta (Hu & Bentler, 1999).

**Figura 2**

*Diagrama de senderos de la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)*



*Nota.* D1: vigor; D2: dedicación; D3: absorción

**Tabla 12**

*Confiabilidad por consistencia interna en la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)*

	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de ítems
BIEPS-A	0.704	0.729	13
Aceptación/ control de situaciones	0.716	0.718	3
Autonomía	0.709	0.716	3
Vínculos sociales	0.730	0.747	3
Proyectos	0.731	0.742	4

En la tabla 12, se puede apreciar que el instrumento BIEPS-A, posee consistencia interna, puesto que, los valores hallados en los estadísticos Alfa y Omega, fueron mayores a .70. Estos datos, considerando los aportes de García (2006) indicarían que el BIEPS-A es un instrumento confiable.

**Tabla 13**

*Confiabilidad por consistencia interna en la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)*

	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	N° de ítems
UWES-9	0.932	0.933	9
Vigor	0.836	0.844	3
Dedicación	0.870	0.872	3
Absorción	0.769	0.771	3

En la tabla 13, se puede apreciar que el instrumento UWES-9, posee consistencia interna, puesto que, los valores hallados en los estadísticos Alfa y Omega, fueron mayores a .70. Estos datos, considerando los aportes de García (2006) indicarían que el UWES-9 es un instrumento confiable.

**Tabla 14**

*Puntajes percentiles para la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A)*

	Bienestar psicológico	Aceptación/control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos
Mínimo	32	6	7	5	8
Máximo	39	9	9	9	12
5	32.8	6.8	7	6.8	8
10	33	7	7.6	7.6	9
15	33	7	8	8	9
20	34	8	8	8	10
25	34	8	8	8	10
30	35	8	8	8	10
35	35	8	8	8	10
40	36	8.4	8	8	11
45	36	9	8.2	9	11
50	36	9	9	9	11
55	36.8	9	9	9	11
60	37	9	9	9	11
65	37	9	9	9	11
70	37	9	9	9	11
75	37	9	9	9	12
80	38	9	9	9	12
85	38	9	9	9	12
90	38.4	9	9	9	12
95	39	9	9	9	12

La tabla 14, permite observar los puntajes percentiles para el instrumento BIEPS-A y sus componentes y con ello establecer baremos tentativos para el presente estudio.

**Tabla 15**

*Puntajes percentiles para la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9)*

	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Mínimo	20	7	6	7
Máximo	52	17	18	17
5	24.2	7.8	7.8	8.6
10	29	9.6	9	9.6
15	31	10	10	10
20	32	10	10	10
25	32	11	11	11
30	34.6	11	12	11.8
35	36	11.6	12	12
40	37	12.4	13	12
45	38.2	13	13	12.2
50	39	13	13	13
55	40	13.8	14	13
60	42.6	14	14	13
65	44.4	15.4	15	14
70	46	16	15.2	14
75	47	16	16	14
80	47	16	16.8	15
85	47.6	17	17	15.6
90	48.4	17	17	16
95	49.2	17	17.2	17

La tabla 15, permite observar los puntajes percentiles para el instrumento UWES-9 y sus componentes y con ello establecer baremos tentativos para el presente estudio.