



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa
de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Claudio Puican, Blanca Mylena (orcid.org/0000-0001-9794-6107)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por su gran apoyo incondicional, quien estuvo en todo momento de cada peldaño que iba alcanzando dentro de mi formación universitaria, siendo mi ejemplo de vida y poder lograr mis metas planteadas a corto y largo plazo.

Agradecimiento

A mi asesor, Mg. Martin Castro Santisteban, quien, con su enseñanza, orientación, consejos, y su valioso tiempo y experiencia en docencia, me guió en todo el proceso de investigación.

A mi madre y hermano, quienes me dieron motivación y me apoyaron incondicionalmente para culminar esta etapa universitaria y poder cumplir mi meta.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Bienestar Psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021", cuyo autor es CLAUDIO PUICAN BLANCA MYLENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN CASTRO SANTISTEBAN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 12-02-2022 23:27:30

Código documento Trilce: TRI - 0287009



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CLAUDIO PUICAN BLANCA MYLENA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Bienestar Psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BLANCA MYLENA CLAUDIO PUICAN DNI: 73203130 ORCID: 0000-0001-9794-6107	Firmado electrónicamente por: BCLAUDIOP el 31-01- 2022 09:00:12

Código documento Trilce: TRI - 0287010



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	7
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de medición	19
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. Resultados	25
V. Discusión	31
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores.	25
Tabla 2. Relación entre bienestar psicológico y la dimensión vigor en conductores.	26
Tabla 3. Relación entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación en conductores	27
Tabla 4. Relación entre bienestar psicológico y la dimensión absorción en conductores.	28

Resumen

El presente estudio, planteó por objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, se trató de un estudio básico de diseño no experimental, transaccional y correlacional; la muestra estuvo conformada por 126 trabajadores conductores, con edades entre 25 a 50 años, con un tiempo de labor de 6 meses a más en la organización, quienes fueron seleccionados bajo muestreo no probabilístico e intencional. Los instrumentos empleados fueron: la Escala de Bienestar Psicológico (Casullo, 2002) adaptada al Perú por Domínguez (2014) y la Escala de entusiasmo laboral (Schaufeli et al., 2006) adaptada al Perú por Flores et al., (2015). Como resultados se reportó que, el bienestar psicológico y el engagement mantienen una relación significativa ($p= 0.000$), de nivel moderado y de tipo directa ($Rho ,503^{**}$), con un tamaño grande en el efecto ($TE=0.253$), de igual forma, se encontró que el 46% de los participantes manifestó un bajo bienestar psicológico, mientras que, el 54% reportó un bajo nivel de engagement. Se concluye que, a mayor bienestar psicológico, mayor será el engagement en los trabajadores conductores que participaron de la investigación.

Palabras clave: Bienestar psicológico, engagement, trabajadores conductores.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychological well-being and engagement in drivers of an interprovincial transport company in Metropolitan Lima, it was a basic study of non-experimental, transactional and correlational design; The sample consisted of 126 driver workers, aged 25 to 50 years, with a work time of 6 months or more in the organization, who were selected under non-probabilistic and intentional sampling. The instruments used were: the Psychological Well-being Scale (Casullo, 2002) adapted to Peru by Domínguez (2014) and the Work Enthusiasm Scale (Schaufeli et al., 2006) adapted to Peru by Flores et al., (2015). As results, it was reported that psychological well-being and engagement maintain a significant relationship ($p=0.000$), of a moderate level and of a direct type ($Rho, 503^{**}$), with a large effect size ($TE= 0.253$), Similarly, it was found that 46% of the participants manifested low psychological well-being, while 54% reported a low level of engagement. It is concluded that, the greater the psychological well-being, the greater the engagement in the driver workers who participated in the research.

Keywords: Psychological well-being, engagement, driver workers.

I. Introducción

En los últimos años, se ha observado que el campo laboral ha sufrido un fuerte impacto, pues la globalización ha traído consigo mayores exigencias para los trabajadores, quienes al no lograr manejar las demandas de dicho contexto, empiezan a experimentar situaciones o reacciones adversas, que solo hacen referencia de la ausencia de bienestar psicológico, esta dinámica suele afectar al menos a un 75% de colaboradores en todo el mundo, quienes han señalado que en algún momento las sobre exigencias del entorno laboral quebrantan el buen funcionamiento de su psique (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2016).

Es necesario entonces, conocer los elementos que el individuo puede desarrollar para el afronte de situaciones conflictivas sobre todo en el campo laboral, caso contrario, al no contar con este tipo de recursos, ello alteraría su óptimo funcionamiento y confort, así también, percibiría desconfianza en sus capacidades, trayendo consigo déficits en el sentido de pertenencia con la organización (Ding & Enhai, 2020). La OIT 2016) reportó que, uno de los mayores desafíos y problemas que enfrentan actualmente las empresas es el estrés laboral, afectando al menos al 59% de personas laboralmente activas, debido a que las exigencias propuestas en el trabajo difieren con los recursos y necesidades que tiene el colaborador, observándose entonces ausencia de bienestar psicológico.

En contexto nacional, el estudio de Mejía et al. (2020) reveló que usualmente los trabajadores que manifiestan descontento respecto a sus organizaciones, suelen desarrollar estrés laboral, y episodios de ansiedad, refiriendo que la ausencia de bienestar psicológico, repercute notablemente en lo laboral. Este tipo de problemáticas que se aprecia dentro de la mayoría de corporaciones, radica en que los altos mandos priorizan la calidad de productos o servicios que ofrecen a los clientes, sin embargo, descuidan los recursos humanos, a pesar de que dicho recurso es la fuente más valiosa de toda organización. En ese sentido, se recalca que, aún existen organizaciones que desconocen el desarrollo y promoción de la salud, haciendo del lugar de trabajo un clima y espacio caótico, reflejándose en un bajo desempeño laboral, por ello es importante contribuir a la promoción de

instituciones saludables, resguardando el bienestar psicológico de los empleados, y con ello favoreciendo a su rendimiento y productividad (Acosta et al., 2019).

Entonces, de acuerdo a lo indicado en los párrafos precedentes, es de vital importancia considerar las implicancias que surgen entre el plano psicológico con elementos como el bienestar psicológico y la afectación que puede causar su ausencia en el plano laboral, siendo importante explorar elementos derivados de dicha área, tal es el caso del engagement, comprendido como el compromiso que se tiene en el cumplimiento de nuestras funciones, con características como el entusiasmo, fuerza y vigor (Salanova & Schaufeli, 2009).

Sin embargo, cabe indicar que, el engagement laboral no ha logrado mantener una buena posición dentro del ámbito organizacional, por ejemplo, en Europa, tan solo un 26% de trabajadores se ven involucrados y entusiasmados con la cultura organizacional, mientras que, en América Latina, se encuentran que, al menos, el

60% de empleados no muestran sentirse comprometidos con la empresa (Contreras, 2015).

Tanto en Perú como en Brasil, se ha podido observar empresas que carecen de engagement con un 62%, datos que reflejan que en nuestra realidad peruana las empresas carecen de las herramientas suficientes y necesarias para que sus colaboradores alcancen el compromiso, entusiasmo e involucramiento con dicha organización, aumentando el riesgo de observarse casos como ausentismo laboral, rotación, bajo desempeño laboral, incremento de accidentabilidad, entre otros (Contreras, 2015).

El engagement trae consigo diversos beneficios para la empresa, es por ello que, trabajadores con un alto nivel de compromiso, son percibidos por los clientes como personas más felices, que brindan un mejor servicio de calidad, asegurando el confort y buen trato, esto trae consigo: incremento de la productividad, promoción de la seguridad, rentabilidad, así como la lealtad de los empleados (Acosta et al., 2019).

A su vez, cabe precisar que, la naturaleza de la labor adquiere un papel muy importante, pues existen entornos laborales cuyas tareas requieren de mayor concentración, exigencias y precisión, tal es el caso de la labor de conducción (transporte), dónde las fallas en el desempeño de dicho accionar laboral, pueden acontecer en pérdidas humanas que no solo pongan en riesgo al trabajador, sino a quienes dependen de el/ella durante el desarrollo de sus funciones, siendo fundamental que la persona goce de un estado de bienestar psicológico pleno y que ello se pueda ver reforzado por elementos organizacionales positivos como el engagement, pues de esa manera se reforzarían acciones seguras en los trabajadores (Chiang et al., 2017).

Según apreciaciones de los expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) los accidentes de tránsito traen consigo gran número de muertes alrededor del mundo, esto representa un obstáculo en la salud pública, que anualmente deja 1 millón de muertes aproximados en todo el mundo, por otro lado, en los países que conforman la Unión Europea, anualmente, al menos pierden la vida cerca 30 mil personas en carreteras de dichos territorios, a causa de accidentes de tránsito. Del mismo modo, en América Latina las cifras indicarían una región que se encuentra severamente afectada, con 100 mil muertes anuales aproximadamente, a causa de este tipo de accidentes.

En tal sentido, la Superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías (SUTRAN, 2018) señaló gran parte de los accidentes en las carreteras, son generados por fallas humanas, debido a situaciones como: desacato de las normativas, excesiva velocidad, reportando un elevado índice de comportamientos inseguros en conductores. Esto ha traído consigo un incremento en accidentes de tránsito en nuestro contexto, señalando que tan solo durante el año 2016 fueron 6461 los heridos de gravedad tras un accidente de tránsito.

Adicionalmente, tomando en cuenta lo expuesto por la OIT (2020) la coyuntura vivenciada fue origen de la propagación de la COVID-19, incrementa la vulnerabilidad psicológica en muchas personas, exponiéndolas constantemente a situaciones de tensión y estrés, por lo que resultaría oportuno explorar elementos como el bienestar psicológico, sobre todo en conductores, ya que, son trabajadores que efectúan sus labores necesariamente en entornos presenciales

y/o de campo, teniendo mayor contacto con el exterior, situación que eleva su percepción de riesgo y por ende expone a su estado de bienestar psicológico.

En ese sentido, es importante conocer el desarrollo en conjunto de elementos como: el bienestar psicológico y engagement, y así explorar la dinámica que se puede instaurar entre el ámbito emocional/psicológico y las posibles respuestas positivas que se desarrollarían en el entorno organizacional, tomando en cuenta a recursos humanos cuyas labores requieran de una mayor exposición, exigencia y concentración, tal es el caso de, conductores de transporte interprovincial, pues asumen sus tareas de forma presencial y se han visto altamente involucrados en situaciones de riesgo incluso antes de iniciarse la ola de contagios por Covid-19, revelando la presencia de un grupo organizacional altamente vulnerable. Conforme a lo reportado se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021?

A su vez, se dan a conocer los aspectos relevantes que justificaron el presente trabajo, tal es el caso de su aporte teórico, pues abordó la existencia de una relación entre los elementos: bienestar psicológico y engagement, los cuales siguen una línea teórica muy similar que permite dar a conocer un aporte novedoso. A pesar de que dicho tema ha sido abordado con anterioridad, el grupo organizacional seleccionado (conductores) genera un valor agregado en lo que respecta a la exploración de dichas variables, adquiriendo implicancias en líneas de investigación como: desarrollo organizacional, psicología positiva, salud mental, contribuyendo con un nuevo estudio, para que futuros investigadores puedan interesarse en profundizar sobre la temática presentada.

Igualmente, esta investigación adquiere relevancia de tipo social, pues como bien se expuso con anterioridad, el grupo seleccionado para este trabajo corresponde a un sector organizacional de mayor exposición a variables que pueden alterar su estado de bienestar en lo laboral, esto sitúa a los conductores de transporte interprovincial como un sector vulnerable, pues se encuentran en constante exposición con otras personas, siendo importante conocer su bienestar psicológico y si ello guarda relación alguna con el compromiso generado hacia su organización (engagement). En ese sentido, resulta relevante y prioritario

involucrar en este estudio a un grupo organizacional, cuyas exigencias del contexto demandan un mayor cuidado, incluso desde antes de la coyuntura por Covid-19, pues ya se daba a conocer una serie de irregularidades que solían llevarse a cabo por conductores, situación que incrementaba el riesgo de accidentabilidad, situando en vulnerabilidad no solo al trabajador, sino también a quienes dependían de ellos durante el desarrollo de sus labores.

A nivel práctico, este trabajo posee también importantes implicancias, pues fue desarrollado en una organización específica, permitiendo que los resultados obtenidos, puedan generar apertura para el establecimiento de medidas preventivo promocionales, las cuales mantengan por objetivo potenciar recursos de protección en los involucrados en este trabajo y con ello favorecer a la organización creando impacto positivo en los trabajadores, en su salud laboral, productividad y desempeño, es importante recalcar, que si bien, en este trabajo no es quien generará las acciones a implementarse, no obstante, brinda aportes sobre la situación actual de la organización participante, permitiendo obtener datos actualizados sobre el estado de bienestar psicológico y engagement en los conductores evaluados, para que de esa manera el personal a cargo de la institución (psicólogos ocupacionales, RRHH, bienestar social) puedan generar medidas de abordaje en dicha organización, basándose en los datos generados a través del presente estudio.

En tal sentido, se propuso como objetivo general de esta investigación: Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021. A su vez, se logró formular los objetivos específicos: Establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión vigor, establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación, establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión absorción. Finalmente, identificar los niveles de bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.

En relación a lo indicado, se formuló las siguientes hipótesis en la investigación, siendo la hipótesis general lo siguiente: Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021. A su vez, como hipótesis específicas se planteó: Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y la dimensión vigor, existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación, existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y la dimensión absorción.

II. Marco teórico

Inicialmente se da a conocer estudios similares que fueron desarrollados tanto en contexto nacional como internacional, en este último sector se ubican trabajos como el de Hermosa (2018) quien investigó si existe una relación entre engagement, bienestar laboral y ambiente psicosocial en Colombia, donde participaron un total de 463 trabajadores, fue un trabajo correlacional, cuyas herramientas de medición empleadas por el investigador fueron el Cuestionario Engagement (UWES) y el Job Content Questionnaire (JCQ). Los resultados reportaron que el engagement guarda relación con factores del ambiente psicosocial como: control (ρ 0.32) y el apoyo social (ρ 0.23). Como conclusión el investigador refiere que cuanto mayor es el compromiso o engagement en el trabajo, existe un mayor control en relación al trabajo y el apoyo social entre compañeros.

De igual manera, en Cuba, Oramas et al. (2017) realizaron un trabajo cuyo fin era saber la relación entre bienestar psicológico y engagement, en dicha investigación participaron 143 trabajadores de 18 a 62 años, quienes fueron evaluados con el cuestionario de Bienestar psicológico de Oramas y el Utrech Work Engagement Scale (UWES). El estudio fue correlacional y obtuvo como resultados que el engagement se relaciona con el bienestar psicológico (ρ 0.23), asimismo, identificaron correlaciones entre las dimensiones: dedicación (ρ .31) y vigor (ρ 0.27) con el bienestar psicológico, Los autores concluyeron que el estado de bienestar psicológico posibilita un mayor compromiso en el trabajo.

Ding y Enhai (2020) en China, estudiaron la relación entre bienestar psicológico, fortaleza organizacional y conducta de innovación, en 314 trabajadores, se trató de un estudio correlacional explicativo, dónde emplearon instrumentos como: la escala de Liderazgo basado en las fortalezas para subordinados (FSBL), las escalas de bienestar psicológico (PWB) y la escala de comportamiento innovador (CSE). En sus resultados obtuvieron que el bienestar psicológico se encarga de mediar la relación entre conductas de innovación y fortalezas en el trabajador, de esta manera, refuerzan las implicancias que tiene el bienestar psicológico dentro del proceso organizacional.

Seguidamente, en Colombia, investigadores como Ramos et al. (2020) abordaron si el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción laboral, evaluaron a 147 trabajadores administrativos, los instrumentos que emplearon fueron: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, y la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394. Se trató de un trabajo que tuvo como diseño el descriptivo correlacional, y de corte transversal. Dentro de sus resultados hallaron que el bienestar psicológico se relaciona con la satisfacción en el trabajo (ρ 0.34), generaron como conclusión que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor es la satisfacción laboral en el trabajador.

Por otro lado, Acosta et al. (2019) en Chile, efectuaron una investigación para establecer la relación entre engagement, confianza laboral y trabajo en equipo, en 365 trabajadores. Se trató de un trabajo correlacional, cuyos instrumentos que aplicaron fueron las Escalas HERO de Salanova. Como resultados, encontraron que el engagement se relacionaba con la confianza hacia superiores (ρ 0.39), y la confianza horizontal, (ρ 0.36 y 0.46), junto con el trabajo en equipo (ρ 0.43 y 0.47). Concluyen que el engagement, entendido a través de un elevado vigor y dedicación indicaría una mayor confianza y mejores resultados en el trabajo en equipo en los trabajadores que participaron del estudio.

En España, Arias y Vizoso (2018) desarrollaron su investigación, con el fin de determinar si entre el engagement y las estrategias activas de afrontamiento existe una relación, su muestra de estudio estuvo conformada por 775 trabajadores docentes con rango de edad entre 18 a 33 años, quienes fueron evaluados con el Coping Strategies Inventory (CSI) y el Utrecht Work Engagement Student Scale (UWES-SS). Se trató de un estudio correlacional explicativo, cuyos resultados señalaron que el engagement predice las estrategias de afrontamiento activas, a su vez, el estudio informó que existía relación entre el vigor con el apoyo social (ρ 0.12), resolución de problemas (ρ 0.33). Del mismo modo, correlaciones entre dedicación con el apoyo social (ρ 0.18), con la reestructuración cognitiva (ρ 0.16), así como, entre absorción y resolución de problemas (ρ 0.27). Concluyen que el engagement actúa como agente de protección frente al desarrollo de estrategias adaptativas para el afrontamiento del estrés en el entorno organizacional.

Igualmente, en España, Navarro et al. (2018) desarrollaron un estudio, para conocer cómo se relaciona el engagement, empatía y resiliencia en 128 trabajadores del área de salud, quienes fueron evaluados con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), la escala de resiliencia de Wagnild y Young, y el índice de reactividad interpersonal. Se trató de un trabajo correlacional, el cual reportó como resultados que el se relaciona de manera significativa el engagement con la empatía ($p < .01$). Concluyen que, a mayor compromiso en el trabajo, mayor es la capacidad empática en los trabajadores participantes.

Por otro lado, en Argentina, Lupano y Waisman (2018) se realizó un trabajo, cuyo objetivo era señalar como se relaciona el engagement y satisfacción laboral, su tipo de estudio fue correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 38 trabajadores del sector público y privado, quienes fueron evaluados con encuestas diseñadas en la propia investigación, junto con la escala de Compromiso con el Trabajo (ECT) de Lupano. Los resultados refirieron que el engagement se correlaciona de manera significativa ($p < 0.05$) con la satisfacción laboral, ello permite que los autores concluyan que cuanto mayor es el compromiso con la organización, mayor es también la satisfacción.

En Chile, Chiang et al. (2017) realizaron un estudio con el objetivo de conocer la relación entre engagement y clima organizacional en 237 trabajadores de Bio Bio, quienes fueron evaluados con el Cuestionario UWES de Schaufeli y colaboradores y la escala de clima organizacional de Koys y Decottis. Se trató de un estudio correlacional y de diseño no experimental, que obtuvo por resultado que las dimensiones de engagement guardan relación significativa ($p < .05$) con elementos del clima organizacional como es el caso de: autonomía con vigor (ρ 0.64) y absorción (ρ 0.64), igualmente el apoyo con el vigor (ρ 0.71) y absorción (0.86). De esta forma los investigadores concluyen que cuanto mayor es el vigor y la absorción en lo laboral, mayor será la autonomía y el apoyo.

A su vez, en el ámbito nacional, la búsqueda de información no reportó variedad de estudios vinculados al tema que sean de origen confiable y actual, con excepción del estudio de Arias et al. (2020) que se llevó a cabo en Arequipa, la finalidad del trabajo fue analizar cómo se relaciona el engagement e inteligencia emocional, en 246 trabajadores adultos. Dicha investigación fue de diseño no

experimental de tipo correlacional, en ella se emplearon instrumentos como: el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) y el Cuestionario de inteligencia emocional (EQI Bar-On). Como hallazgos los autores reportaron que el engagement guarda relación con la inteligencia emocional ($p < .01$), ante ello, los investigadores concluyen una persona que crea recursos positivos para el manejo de emociones puede desarrollar también un elevado compromiso en su ámbito laboral.

Con referencia a las variables de estudio, se puede indicar que ambos constructos, tanto el bienestar psicológico como el engagement se originan desde el marco de la psicología positiva, la cual a nivel filosófico, postula la idea de que el hombre necesita ser valorado desde sus fortalezas, en ese sentido, según postula Seligman (2008) toda persona desarrolla cualidades positivas que van más allá de la patología, y que resultan indispensables para el abordaje psicológico desde diversos ámbitos.

La postura filosófica, desde el marco de la psicología positiva, encuadra a los constructos explorados, bajo la corriente de la eudaimonía, la cual sostiene que el logro del bienestar se conduce desde la autorrealización y plenitud, exigiendo el desarrollo de toda persona a través de rasgos o características que busquen destacarlo en sus diversos campos de actuación (Seligman, 2003).

En tanto, el bienestar es el punto central de atención en el estudio de la psicología positiva, y se compone de elementos trascendentales como: el compromiso, las emociones positivas, vínculos positivos y logros, es por ello que, el bienestar psicológico y subjetivo constituyen el foco evaluativo de la psicología positiva. Del mismo modo, las corrientes filosóficas humanistas respaldan los aportes del bienestar psicológico, pues en él se destaca la importancia de valorar los aspectos positivos de toda persona, con el propósito de lograr su autorrealización (Diener, 2000).

En tal sentido, el bienestar psicológico es conceptualizado como una percepción positiva que tiene el ser humano en relación a su mundo exterior, lo cual le permite presentar comportamientos favorables en sus relaciones interpersonales (Casullo, 2002).

En esta misma línea, Figueroa et al. (2005) señala que es una evaluación positiva que hace el individuo en cuanto a su entorno más próximo, la familia y amigos; para Alarcón (2009) es todo buen funcionamiento que presenta el sujeto respecto a su capacidad física y psíquica que le confiere responder de manera asertiva ante las exigencias de la vida.

Así mismo, es el resultado de una evaluación subjetiva sobre la manera que tiene la persona para relacionarse con su grupo de pares, hace énfasis también en que todo bienestar se encuentra vinculado a creencias y emociones positivas (García & Gonzales, 2000). Se entiende también como el grado afectivo favorable en razón a aspectos sociales, psicológicos y físicos que al interrelacionarse propician acontecimientos agradables favoreciendo la calidad de vida (Ballesteros et al.,2006).

Por su parte, Benatuil (2004) afirma que es un sentido de felicidad y toma en cuenta cuatro aspectos de la vida: El bienestar personal, con la pareja, con los compañeros de trabajo y el bienestar económico. En tanto, Duran (2010) lo describe como un resultado entre las expectativas que el sujeto se plantea y los logros que ha obtenido, cuando la distancia entre ambos es menor, el bienestar psicológico aumenta desencadenando una satisfacción personal en el individuo.

Así también, Diener (2000) lo expresa, como una valoración positiva frente a todo aquello que el sujeto ha venido alcanzando y que como consecuencia genera emociones agradables importantes para su salud, desempeño laboral, académico, entre otros; así también, Vielma y Leonor (2010) sostienen que es la valoración que realiza el individuo frente a cómo se comporta ante diversas situaciones, cuando esta apreciación es positiva en sus relaciones y actividades que son satisfactorias, planteándose cada vez nuevas metas.

En tanto, la Teoría de la Autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2017) sostienen que todo ser humano persigue una motivación y que su comportamiento se encuentra en función a ello, sin embargo, éste puede verse interferido por distintas condiciones sociales, es decir, si bien la persona busca alcanzar su desarrollo y bienestar personal, en ocasiones, no siempre presenta las mejores circunstancias para poder hacerlo. Barra (2010) sostiene también que la persona intenta alcanzar distintas necesidades psicológicas como competencia

y autonomía, cuando logra hacerlo se percibe como un ser saludable y óptimo, no obstante, cuando no alcanza cubrir dichas necesidades puede apreciarse conductas poco asertivas.

Se encuentra también el fundamento teórico de Ryff (1989) el cual expone una guía Multidimensional del bien psicológico, tomando referencia de la psicología positiva, en él explica que el bienestar psicológico, se encuentra compuesto por elementos como: autonomía, auto aceptación, relaciones positivas con otros, propósito en la vida, crecimiento personal y control ambiental. Partiendo de ello, Casullo (2002) sostiene que el bienestar psicológico es una valoración positiva de las capacidades propias que conlleva el buen manejo de las relaciones con otros, mejorando así la satisfacción con la vida. Dicho autor tomando en consideración las propuestas de Ryff (1989) desarrolla cuatro dimensiones: responde a cuatro componentes o dimensiones:

Aceptación y control de situaciones, se caracteriza por la presencia de auto competencia que le permite un control adecuado de distintos acontecimientos, no obstante, de no ocurrir esto aumenta el riesgo de que los cambios de la vida produzcan estrés, guarda relación con la comprensión de virtudes y defectos, fortalezas y debilidades (Casullo, 2002). Los vínculos psicosociales se caracterizan por la presencia de sanas relaciones con los demás, mostrando respeto y empatía Ryff (1989). Mientras que, la autonomía tiene que ver con la toma de decisiones de manera responsable asumiendo cada uno de sus actos (Ryff, 1989). Finalmente, los proyectos hacen referencia a todas aquellas metas y objetivos que el sujeto ha de plantearse para un sentido de vida (Casullo & Castro. 2000).

En ese sentido, alcanzar el bienestar psicológico es complejo y progresivo, por tal motivo, es importante los pensamientos positivos, el trabajo constante, adecuada calidad de vida, relaciones interpersonales sanas y empáticas, buen funcionamiento familiar; pues todo ello contribuye al bienestar emocional y una evaluación positiva de sí mismo (García, 2014).

En cuanto a la segunda variable de estudio “Engagement”, Shaufeli y Salanova (2004) la describen como el funcionamiento óptimo que presentan los colaboradores, pues se encuentran motivados, responsables e involucrados con la organización. Borrego (2016) sostiene es un compromiso que tiene cada trabajador, quienes son evaluados a través de distintos métodos a fin de generar vinculación, buen desempeño laboral y adecuada experiencia organizacional. Del mismo modo, es entendida cuando un colaborador se identifica con el vigor, absorción y dedicación de sus funciones, permitiéndole desenvolverse con tranquilidad y confianza dentro de la institución (Bravo, 2013).

Marcantonio (2017) afirma que es todo aprovechamiento que presentan miembros de una empresa frente a sus roles y funciones de su trabajo, que permite el crecimiento no sólo personal, sino también a nivel organizacional. Por su parte, el engagement fomenta alcanzar los objetivos que la organización se plantea, demostrando de esta manera que por medio de ella se consigue la eficacia, debido a ello contar con un adecuado nivel de engagement es fundamental (Riera et al., 2016).

Salcedo (2013) señala que ésta variable de estudio centra su atención en las fortalezas que permitan el óptimo funcionamiento de los empleados, y tiene por objetivo que se sientan identificados con el espacio laboral y las metas planteadas. Tripiana y Llorens (2015) exponen que es un estado mental que involucra sentimientos y creencias, se caracteriza por la satisfacción que tiene cada uno de los trabajadores con sus funciones, fomentando la adherencia a los valores de la institución. Finalmente, Vázquez (2001) lo explica como un constructo que guarda relación con el desempeño laboral, en cómo se comporta de manera física, emocional y cognitiva en cada una de sus funciones.

En cuanto a la Teoría social – cognitiva, explica cómo las creencias que tiene el sujeto respecto a sus capacidades influyen en el logro o no de las metas que el colaborador se plantea, así como en su desempeño dentro de la institución (Schaufeli & Bakker, 2003). Rodríguez y Bakker (2013) hacen mención a diversos tipos de creencias que guardan relación con la eficacia, por ejemplo, el constructo “futuro” que explica cómo el desarrollo de acciones eficaces se puede observar el

corto tiempo, u otras creencias como los niveles de competencia en relación a situaciones concretas.

Esta teoría caracteriza a la variable de estudio a través de las experiencias de dominio, aprendizaje por observación, activación emocional y persuasión verbal. Aunque lo mencionado con anterioridad constituye la autoeficacia, indicando que es la propia experiencia que incrementa la apreciación positiva de cuan exitosa se siente la persona (Bobadilla, 2015).

A través de la Teoría Humanista, Pérez y Alcóver (2011) explican que todo sujeto tiene por objetivo alcanzar el desarrollo, autonomía y creatividad, así como también, la capacidad para afrontar situaciones adversas que pueda presentarse dentro de la empresa.

De acuerdo a estas consideraciones, es importante que el ser humano aprenda a ser resiliente y muestre bienestar emocional, para así alcanzar determinadas necesidades desde las más básicas hasta las elementales. Desde la perspectiva del ámbito organizacional la persona que colabora debe contar con herramientas necesarias para manejar asertivamente situaciones de conflicto, pues es visto como una persona responsable para cumplir cada una de sus funciones (Parra, 2010).

Desde la perspectiva de Salanova (2009) el engagement se explica a través de tres dimensiones: Vigor, se caracteriza por la presencia de energía física que permite al colaborador realizar sus funciones con entusiasmo, es decir, un trabajador vigoroso facilita un mejor rendimiento en el desarrollo de sus tareas, manteniendo disposición frente a su rol de trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003). Por otro lado, se encuentra la dedicación, que hace referencia la disciplina e involucramiento con sus tareas, constituye el empeño que presenta el trabajador frente al desarrollo de las tareas, es la acción propiamente dicha respecto a su rol de trabajo (Rodríguez & Bakker, 2013). Mientras que, la absorción se explica cómo el grado de concentración, que puede efectuar el trabajador, involucrándose proactivamente con sus tareas y realizando sus actividades con felicidad (Salanova, 2009).

Por su parte, recientes investigaciones señalan ser dos los principales factores que propician el desarrollo del engagement, o que inciden en su aparición,

estos son: Los recursos personales y laborales; en relación al primero es la apreciación que tiene el trabajador sobre sí mismo, la eficacia con la que se percibe para mostrar buen desempeño laboral y así impulsar ideas innovadoras para el trabajo (Silva et al., 2013). Mientras que, los recursos laborales, hacen referencia a las características que el puesto de trabajo tiene, por ejemplo, fomentar la autonomía, el crecimiento personal, y retroalimentar a los colaboradores sobre su desempeño (Vargas, 2011).

Finalmente, es preciso señalar que el enfoque que mejor describe como ambas variables se relacionan es la psicología positiva, ya que tanto el bienestar psicológico como el engagement busca alcanzar el pleno desarrollo del sujeto en distintos ámbitos de su vida, y es en relación al contexto organizacional que el trabajador debe buscar el sentido de excelencia, por ello aspectos psicológicos como el componente afectivo y cognitivo incrementan los niveles de satisfacción con el trabajo (Garassini & Camilli, 2013). Reforzando lo expuesto, ambas variables de estudio al trabajar de manera conjunta permiten al colaborador alcanzar la satisfacción personal y laboral, mostrando un desempeño adecuado y óptimo para cada una de sus funciones, fomentando un buen clima laboral y así adherirse positivamente a la cultura organizacional, logrando un sentido de vida (Cuadra, 2014).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio de tipo básico, el cual es conceptualizado por Gutiérrez (2014) como investigaciones que pretenden indagar y contrastar supuestos teóricos previos, que ejercerán algún aporte en pro de la consolidación del conocimiento y ello beneficie a diversos ejes temáticos. Es por ello que, correspondió a dicha tipología, pues se enfocó en corroborar el planteamiento de correlación establecido, tomando en cuenta fundamentos previos en función a los análisis por realizarse, sin que ello suponga el desarrollo directo de alguna tecnología o acción práctica, si no, la contribución al conocimiento teórico sobre el tema elegido.

Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la investigación, correspondió a un diseño no experimental, el cual es explicado por Ato et al. (2013) como estudios dónde no se llevan a cabo la manipulación de variables, sino que, se explora libremente a los elementos en análisis, es decir, se observó a las variables (bienestar psicológico y engagement) y elementos sociodemográficos que intercedieron en el desarrollo del estudio, desde su contexto natural. De igual forma, se utilizó un corte transaccional, que implica recopilar los datos en una única etapa, es decir, se evaluó a cada uno de los participantes en un solo momento.

El estudio es correlacional, autores señalan que estos estudios según indica Rojas (2015) persiguen como propósito fundamental conocer las relaciones entre dos o más elementos. En tal sentido, correspondió a dicha clasificación, debido a que, como propósito principal se buscó conocer como se relaciona el bienestar psicológico con el engagement.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: bienestar psicológico

Definición conceptual: percepción positiva que tiene el ser humano en relación a su mundo exterior, lo cual le permite presentar comportamientos favorables en sus relaciones interpersonales (Casullo, 2002).

Definición operacional: puntuaciones que se obtienen tras responder a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) versión adaptada al Perú por Domínguez (2014) que presenta tres formas de respuesta: 3= *de acuerdo*, 2= *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y 1=*en desacuerdo*. A su vez, responde a cuatro componentes o dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos.

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

Escala de medición: ordinal

Variable 2: engagement

Concepto: Funcionamiento óptimo que presentan los colaboradores, pues se encuentran motivados, responsables e involucrados con la organización (Schaufeli & Salanova, 2004).

Definición operacional: puntuaciones que se obtienen tras responder a la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión adaptada al Perú por Flores et al. (2015) que presenta siete formas 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*. A su vez, responde a tres componentes o dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

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

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es este trabajo estuvo constituida por 188 trabajadores conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, durante el periodo 2021. Ventura (2017) nos dice que el número general de casos que se muestran en una problemática descrita son dominados población.

Criterios de inclusión

- Conductores que se encuentren ejerciendo labores con un tiempo mínimo de 6 meses, en la institución elegida para el estudio.
- De ambos géneros.
- Que respondan en su totalidad a las preguntas del cuestionario.
- Con edades entre 25 a 50 años.

Criterios de exclusión

- Conductores con un tiempo menor a 6 meses en la organización seleccionada.
- Que se encuentren de vacaciones.
- Que se encuentren con descanso médico.
- Mayores de 50 años.
- Que envíen pruebas incompletas.

3.3.2 Muestra

Constituida por 126 personas que laboran cumpliendo el rol de conductores en una entidad de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, durante el periodo 2021. Se entiende por muestra, a un sector o grupo de la población que representa a la misma, y por ende, cumple con características muy semejantes (Ventura, 2017). En tal sentido, se definió el tamaño de la muestra, de acuerdo a los planteamientos de la formula sugerida por Morales (2012) enfocado en extraer una cantidad muestral para grupos poblacionales finitos, considerando un 95% de nivel de confianza y un 0.5 de margen de error (Anexo 5).

La muestra estuvo compuesta en su mayoría por conductores hombres, equivalente al 88.1%, mientras que, el grupo de mujeres conductoras representó al 11.9% de participantes. En cuanto a la edad, se identificó mayor participación por parte de conductores con edades entre 25 a 34 años (69.8%), seguido por aquellos con edades entre 35 a 44 años con 18.3%, se identifica también que los participantes con 45 años a más representaron al 11.9% de los evaluados. Finalmente, se logra señalar que la mayoría de las participantes posee un tiempo de permanencia en la organización de entre 1 a 5 años con 48.4%.

3.2.3 Muestreo

El muestreo realizado fue no probabilístico y intencional. Según Ventura (2017), el muestreo es una estrategia, tipo o forma utilizada para seleccionar participantes específicos en un proceso estadístico o de encuesta. El muestreo no probabilístico intencional se entiende como un tipo de selección de participantes en el que no se tiene en cuenta la aleatoriedad, sino que se hace de forma deliberada (Ventura, 2017). También se consideraron para este trabajo los conductores que cumplieron con los criterios de selección y demostraron que podían participar en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición

3.4.1 Técnica

Según las formulaciones de Kuznik et al. (2014) la encuesta se comprende con una modalidad de recopilación de datos y/o información, pero que se efectúa de manera organizada y es fundada sobre un tema específico, partiendo de ello, fue la técnica elegida en esta tesis.

3.4.2 Instrumentos de medición

Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A). Instrumento de procedencia Argentina, creado por Casullo (2002) con la finalidad de Identificar los niveles de bienestar psicológico en población adulta. El tiempo de aplicación de la prueba es de 10 minutos aproximadamente, puede aplicarse de forma individual y colectiva. Está conformado por un total de

13 ítems, y cuatro dimensiones (aceptación/control de situaciones, Autonomía, vínculos sociales y proyectos), no presenta ítems inversos.

Calificación del instrumento: El instrumento comprende un tipo de respuesta Likert, conformado por las siguientes opciones: 3= *de acuerdo*, 2= *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y 1=*en desacuerdo*. Para hallar la puntuación global de la prueba, se debe realizar la sumatoria del total de respuestas obtenidas (13 ítems), seguidamente, se ubica el valor hallado en las tablas de interpretación de la propia prueba, esto también se puede realizar por cada una de las dimensiones o factores de la prueba.

Esta prueba, procede de Argentina, fue originalmente diseñada en el 2002, posee versiones tanto para adolescentes como para adultos y su base teórica responde al Modelo de Ryff (1989) quien orienta el bienestar psicológico como un constructo multidimensional y procedente de la psicología positiva.

Es un instrumento breve conformado por 13 preguntas (ítems) encargados de medir el constructo bienestar psicológico y dirigido específicamente para población adulta. Dentro de las propiedades psicométricas originales: Casullo (2002) desarrolló la construcción, diseño y validación del instrumento en un total de 359 adultos residentes en la ciudad de Buenos Aires, determinó las evidencias de validez, a través del análisis factorial de tipo exploratorio, señalando la existencia de 4 factores que explicaron un porcentaje mayor a 50% de la varianza global, con ello, evidenció la validez de constructo de la prueba, en lo que respecto a la confiabilidad aplicó el método de consistencia interna, cuyo valor por Alfa de Cronbach que reportó fue 0.70, señalando un instrumento consistente.

En el contexto peruano, Domínguez (2014) realizó la revisión psicométrica de la prueba, en una muestra de 222 adultos universitarios, corroboró las evidencias de validez aplicando el análisis factorial confirmatorio, en el cual se avaló el modelo original de 4 factores (CFI=.961; GFI=.895; RMR=.032), por otra parte, la confiabilidad del instrumento fue determinada bajo consistencia interna, obteniendo un valor Alfa de Cronbach de 0.96. Para la presente investigación, se realizó una prueba piloto, en el cual se contó con la participación de 53 trabajadores conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana. Con ello, se

determinó que, los ítems del instrumento poseen valores adecuados en función a sus componentes, cuyos índices IHC fueron superiores a ,200 (Kline, 1993). Asimismo, se determinó la confiabilidad del instrumento, reportando coeficientes Alfa que oscilaron desde 0.71 a 0.74, a su vez, los valores del estadístico Omega indicaron resultados que van desde 0.73 a 0.76, esto revelaría buena consistencia en el instrumento y en sus dimensiones, pues los valores obtenidos fueron mayores a 0.70 (García, 2006). En cuanto a las evidencias de validez, se tomaron los aportes del estudio de Domínguez (2014) encontrando que, la prueba presenta valores adecuados en su estructura factorial para el contexto peruano, debido a que, tanto el valor del índice de ajuste comparativo y el Índice de bondad de ajuste son superiores a 0.800, a su vez, se revela un ajuste global $\chi^2/df=2.86$ (medida de parsimonia) menor a 3 (Rojas, 2020) demostrando así, evidencias de validez factorial. Por último, se identifican baremos tentativos en el instrumento.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Instrumento creado por Schaufeli, Bakker y Salanova (2006), procede de los Estados Unidos y tiene por objetivo identificar los niveles de entusiasmo en contexto laboral. El tiempo de aplicación de la prueba es de 10 minutos aproximadamente, puede aplicarse de forma individual y colectiva. Está conformado por un total de 9 ítems, y tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), no presenta ítems inversos.

El instrumento comprende un tipo de respuesta Likert, conformado por las siguientes opciones: 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 hallar la puntuación global de la prueba, se debe realizar la sumatoria del total de respuestas obtenidas (9 ítems), seguidamente, se ubica el valor hallado en las tablas de interpretación de la propia prueba, esto también se puede realizar por cada una de las dimensiones o factores de la prueba.

Esta prueba, procede de Estados Unidos, fue originalmente diseñada en el 2000, en una versión más extensa, en la actualidad posee diversas versiones, que varían en función al número de ítems, el constructo engagement procede de la psicología positiva. (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2003; Schaufeli et al., 2006).

Está conformado por 9 preguntas (ítems) encargados de medir el constructo engagement y dirigido específicamente para población adulta laboralmente activa. Schaufeli et al. (2006) validaron el instrumento, haciendo uso de la relación de la prueba con otros constructos (satisfacción laboral y compromiso organizacional), evidenciando datos significativos ($p < 0.05$). En cuanto a la confiabilidad los autores la determinaron a través del método de consistencia interna, indicando un valor Alfa de Cronbach de 0.77 en vigor, 0.73 en absorción y 0.89 en dedicación.

En el contexto peruano, Flores et al. (2015) realizaron la revisión psicométrica de del instrumento, para la validez desarrollaron el análisis factorial confirmatorio, quedando demostrado que el modelo de mayor ajuste fue el de 3 dimensiones relacionadas (RMSEA= 0.00). En lo referente a la confiabilidad, los investigadores hallaron adecuada consistencia con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.77 en vigor, 0.74 en dedicación y 0.61 en absorción. También se realizó una prueba piloto donde se demostró que la prueba UWES-9 cuenta con ítems óptimos, en función a los componentes/dimensiones del instrumento, pues los índices IHC obtenidos fueron superiores a ,200 (Kline, 1993). Igualmente, al evaluar la confiabilidad del instrumento se obtuvieron coeficientes Alfa que oscilaron desde 0.75 a 0.91, a su vez, los valores del estadístico Omega indicaron resultados que van desde 0.81 a 0.93, esto evidencia buena consistencia en el instrumento y en sus dimensiones, pues los valores obtenidos son mayores a 0.70 (García, 2006). En lo referente a las evidencias de validez, se hallaron los siguientes valores: $\chi^2/gl = 2.37$; CFI= 0.959; TLI= 0.888; RMSEA= 0.055, confirmando la estructura factorial del modelo original, debido a que, tanto el valor del índice de ajuste comparativo y el índice Tucker Lewis son superiores a 0.800, a su vez se revela un ajuste global (medida de parsimonia) menor a 3 (Rojas,2020) demostrando así, evidencias de validez factorial. Finalmente, se identificaron los baremos tentativos del instrumento, ubicándose en el (Anexo 12) de la presente investigación.

3.5. Procedimiento

Un primer paso consistió en solicitar las autorizaciones respectivas a la organización que participó de esta investigación, de igual manera, a los autores de los instrumentos de recopilación de datos. Asimismo, por medio de una plataforma virtual desde Google encuestas, se llevó a cabo la aplicación de pruebas, es decir, se construyó el link de acceso con los instrumentos de recolección de datos, ficha sociodemográfica y consentimiento informado, esta medida se efectuó tomando en cuenta la coyuntura por Covid-19, preservando el cuidado de la salud, haciendo uso de medios alternativos, desde lo virtual, pero que contribuyeron a lograr los fines de la investigación. Posteriormente se coordinó con la empresa para generar la difusión del link de evaluación y se recopiló la información, consecutivamente, al culminar la recopilación de datos, se llevó a cabo los análisis respectivos, expresados a través de tablas y figuras, datos que finalmente fueron discutidos, se generaron conclusiones junto con las recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

En una primera etapa, se efectuó la revisión psicométrica de los instrumentos de evaluación, para ello se contempló el uso del programa Jamovi 1.6.23, donde se llevó a cabo el análisis de los ítems, la confiabilidad de las pruebas y el ajuste al análisis factorial confirmatorio (Sánchez, 2019).

La segunda etapa del análisis de datos comprendió la exploración estadística de acuerdo a los objetivos formulados, estos procedimientos fueron realizados con el programa estadístico SPSS 24 (Bausela, 2005). En ese sentido, se emplearon estadísticos descriptivos de frecuencias (Fr) y porcentajes (%), así también se desarrolló el análisis de ajuste a la distribución de normalidad, empleando la prueba Shapiro Wilk (Navarro et al. 2017) consignado como un estadístico potente y preciso para el análisis de normalidad. En función al proceso anteriormente señalado, se determinó el estadístico adecuado para el análisis de correlación, seleccionando la prueba Rho de Spearman, ya que se obtuvieron datos no paramétricos (Bautista et al., 2020).

3.7. Aspectos éticos

Como aspecto para asegurar el desarrollo de la ética de la investigación, se ha prestado atención a ciertas normas, haciendo referencia a las disposiciones de la Declaración de Helsinki, que aseguran que la bioética cumpla con los siguientes principios: Autonomía, justicia, beneficencia/no maleficencia. Libertad de participar o no en la investigación, es decir permanecer o retirarse de la investigación como mejor les parezca y, a cambio, garantizar un trato justo, una explicación creíble de los beneficios de la investigación y cero riesgos para todos los participantes de la investigación. (Asociación Médica Mundial [AMM], 2013).

(Asociación Médica Mundial [AMM], 2013).

Por otro lado, también se tuvieron en cuenta los supuestos del Colegio de Psicólogos del Perú (CPP, 2017) señalando la necesidad de utilizar el consentimiento informado como herramienta de apoyo para asegurar la participación voluntaria en cualquier proceso de evaluación psicológica, a su vez, considerar el uso de métodos válidos y confiables que cuenten con los criterios procedentes de nuestro contexto, garantizando mayor impacto de los datos obtenidos.

Para concluir, se consideró el uso de normas de redacción vigentes procedentes de la American Psychological Association (APA, 2020) haciendo uso también de citas y referencias, que certifiquen la autoría de otros investigadores, eliminando así toda posibilidad de plagio y garantizando un trabajo auténtico.

IV. Resultados

Tabla 1.

Relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores

Bienestar psicológico	Engagement		
	Rho	TE	p valor
	,503**	0.253	0.000

Nota. Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística; $p < .05$; TE: r^2 tamaño del efecto

En la tabla 1, se puede observar que el bienestar psicológico presenta relación estadísticamente significativa con el engagement, debido a que el p valor obtenido fue 0.000, siendo menor a 0.05 (Montgomery & Runger, 2010). En tanto, se presenta una relación directa de nivel moderado (Rho ,503**) según los aportes de Ortega et al. (2009) pues el valor rho estuvo por encima de ,500. Del mismo modo, se identificó un tamaño de efecto grande en la relación obtenida, pues fue de 0.253, considerando la clasificación para la magnitud del efecto de (Ellis,2010). En función a los datos reportados se logra aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 2.

Relación entre bienestar psicológico y la dimensión vigor en conductores.

Bienestar psicológico	Vigor		
	Rho	TE	p valor
	,506 ^{**}	0.256	0.000

Nota. Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística; $p < .05$; TE: r^2 tamaño del efecto

En la tabla 2, se puede observar que el bienestar psicológico presenta relación estadísticamente significativa con la dimensión vigor, debido a que el p valor obtenido fue 0.000, siendo menor a 0.05 (Montgomery & Runger, 2010). Asimismo, se presenta una relación directa de nivel moderado (Rho ,506^{**}) según los aportes de Ortega et al. (2009) pues el valor rho estuvo por encima de ,500.

Del mismo modo, se identificó un tamaño de efecto grande en la relación obtenida, pues fue de 0.256, considerando la clasificación para la magnitud del efecto de (Ellis, 2010). En función a los datos reportados se logra aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 3.

Relación entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación en conductores

Bienestar psicológico	Dedicación		
	Rho	TE	p valor
	,541**	0.292	0.000

Nota. Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística; $p < .05$; TE: r^2 tamaño del efecto

En la tabla 3, se puede observar que el bienestar psicológico presenta relación estadísticamente significativa con la dimensión dedicación, debido a que el p valor obtenido fue 0.000, siendo menor a 0.05 (Montgomery & Runger, 2010). A su vez, se presenta una relación directa de nivel moderado (Rho ,541**) según los aportes de Ortega et al. (2009) pues el valor rho estuvo por encima de ,500. Del mismo modo, se identificó un tamaño de efecto grande en la relación obtenida, pues fue de 0.292, considerando la clasificación para la magnitud del efecto de (Ellis, 2010). En función a los datos reportados se logra aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 4.

Relación entre bienestar psicológico y la dimensión absorción en conductores.

Bienestar psicológico	Absorción		
	Rho	TE	p valor
	,337**	0.113	0.000

Nota. Rho: coeficiente de correlación de Spearman; p valor: significancia estadística; $p < .05$; TE: r^2 tamaño del efecto

En la tabla 4, se puede observar que el bienestar psicológico presenta relación estadísticamente significativa con la dimensión absorción, debido a que el p valor obtenido fue 0.000, siendo menor a 0.05 (Montgomery & Runger, 2010). En tanto, se presenta una relación directa de nivel débil (Rho ,337**) según los aportes de Ortega et al. (2009) pues el valor rho estuvo en el rango (0.26 a 0.50). Del mismo modo, se identificó un tamaño de efecto mediano en la relación obtenida, pues fue de 0.113, considerando la clasificación para la magnitud del efecto de (Ellis,2010). En función a los datos reportados se logra aceptar la hipótesis planteada.

Tabla 5

Niveles de bienestar psicológico en conductores

Niveles de bienestar psicológico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	46%
Medio	18	14.3%
Alto	50	39.7%
Total	126	100%

En la tabla 5, se reportan los niveles de bienestar psicológico en los conductores participantes, indicando predominancia del nivel bajo de bienestar psicológico con 46%, seguido por el nivel alto con 39.7%, y finalmente un nivel medio con 14.3%.

Tabla 6*Niveles de engagement en conductores*

Niveles de engagement	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	68	54%
Medio	29	23%
Alto	29	23%
Total	126	100%

En la tabla 6, se reportan los niveles de engagement en los conductores participantes, indicando predominancia del nivel bajo de engagement con 54%, seguido por el nivel alto y medio con 23% respectivamente.

V. Discusión

El bienestar psicológico representa un aspecto relevante en la salud integral de toda persona, en ese sentido, el desarrollo adecuado de dicho elemento permite un impacto favorable en distintos ámbitos de desarrollo, como es el caso del contexto laboral, facilitando el refuerzo de variables procedentes de dicha área, a partir de estas conjeturas es que este trabajo se centró en valorar la relación entre el bienestar psicológico y engagement, siendo este último elemento un accionar vinculado específicamente al entorno laboral (Garassini & Camilli, 2013). Para el logro de dichos fines se contó con la participación de un total de 126 trabajadores conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, cuyas edades se encontraban entre los 25 a 50 años. En ese sentido, el presente capítulo dará a conocer los hallazgos referentes al tema planteado, y su discusión en función a estudios previos e información teórica relevante, que permita generar conclusiones psicológicas sobre la temática abordada.

Los resultados obtenidos al relacionar el bienestar psicológico y el engagement en los participantes, indican la existencia de relación estadísticamente significativa (Rho , $.503^{**}$; $p < 0.05$) de tipo directa y moderada (Ortega et al., 2009) cuyo efecto fue de tamaño grande (0.253) (Ellis, 2010). Los datos expuestos permitieron aceptar la hipótesis planteada y afirmar desde una perspectiva psicológica que cuanto mayor sea la valoración positiva de las propias capacidades que permita a la persona sentirse bien consigo mismo (bienestar psicológico), mayor será su compromiso y funcionamiento adecuado en el entorno laboral que le permite estar motivado e involucrado con su trabajo (engagement) (Casullo, 2002; Shaufeli & Salanova, 2004).

En concordancia con ello, existen estudios que se asemejan al planteamiento expuesto y permiten brindar un mayor respaldo a los datos obtenidos, tal es el caso de lo planteado por Hermosa (2018) quien, tras una investigación en 463 trabajadores, indicó que el engagement se relacionaba con elementos del bienestar psicológico como es el caso del control, así como el apoyo social, el cual también representa un indicador de bienestar psicológico. De forma más precisa, en el estudio de Oramas et al. (2017) en contexto cubano, la conclusión

de dicha investigación señaló que los trabajadores más comprometidos son quienes tienen elevados niveles de bienestar psicológico, reportando una relación entre dichas variables ($\rho = 0.23^{**}$). Por su parte, en el estudio de Ding y Enhai (2020) en China, se logró evidenciar que existe relación entre el bienestar psicológico con la fortaleza organizacional, si bien este último elemento no es específicamente engagement, es un constructo similar que evidencia receptividad, compromiso y disposición por parte de la persona frente a su rol laboral. Una situación similar ocurrió en el trabajo de Ramos et al. (2020) quienes encontraron que el bienestar psicológico se relacionaba con la satisfacción laboral, donde este último elemento mantiene un vínculo directo con el engagement.

La revisión de la información en el plano nacional, reveló resultados favorecedores, pues se halló información importante sobre la relación entre bienestar psicológico y engagement, tal es el caso del trabajo de Chavarría (2019) quien abordó el tema en colaboradores del sector privado y cuya relación obtenida fue de ($\rho = .210^{**}$), de igual manera el trabajo de Duran (2019) efectuado en colaboradores del sector educativo, evidenciando relación entre las variables ($\rho = .53^{**}$), asimismo, con el trabajo de Aguirre (2018) se fundamenta que el engagement y el bienestar psicológico ($r = .61^{**}$) se relacionan en trabajadores del sector administrativo, con base a los estudios antes mencionados, los investigadores concluyen que los trabajadores con mayor bienestar psicológico serán quienes tiendan a desarrollar mayor engagement en la organización.

Igualmente, desde la perspectiva teórica, existen fundamentos que respaldan también la relación entre las variables, pues la psicología positiva, señala que tanto el bienestar psicológico como el engagement persiguen propósitos similares, como es el caso del desarrollo integral de la persona, además, ambos constructos refieren componentes favorables y adaptativos, en ese sentido, su naturaleza es similar, razones que fundamentarían la coherencia en la relación obtenida (Cuadra, 2014). Partiendo de dicha información, se puede admitir la relevancia que adquieren componentes de la salud mental, como el bienestar psicológico, frente al fomento de elementos positivos del ámbito laboral y de esta forma

plantear a modo de sugerencia acciones aplicativas que tomen como base la información expuesta sobre el tema.

Por otra parte, alrededor de este trabajo se lograron plantear objetivos específicos, el primero de ello buscó establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión vigor en conductores de una empresa de transporte interprovincial, ante ello, se encontró que los elementos en mención presentaban relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) de tipo directa y de nivel moderado ($Rho ,506^{**}$) (Ortega et al., 2009) con un tamaño de efecto grande (0.256) (Ellis, 2010). Los datos informados permiten brindar aceptación a la primera hipótesis específica, esto desde un panorama psicológico indicaría que la percepción de un equilibrio emocional en conjunto con una respuesta adaptativa frente a las exigencias de la vida (bienestar psicológico), señalarían una mayor energía en la persona frente a su labor y la realización de funciones con entusiasmo (vigor) (Alarcón, 2009; Schaufeli & Bakker, 2003).

Los datos referidos, se respaldan en trabajos previos como el de Oramas et al. (2017) pues a través de dicho estudio se evidenció que el bienestar psicológico y vigor ($rho 0.27^{**}$) mantienen un vínculo estadístico, una situación similar sucede con el trabajo de Duran (2019) señalando un coeficiente ($r 0.62^{**}$) al relacionar al bienestar psicológico con el componente vigor del engagement. Este aporte reforzaría la idea que el bienestar psicológico se vincula con diversos componentes del ámbito laboral, siendo fundamental su fomento desde dichos contextos.

De igual manera, el segundo objetivo de este estudio, se centró en establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación, en trabajadores conductores, obteniendo como resultado que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) y directa, entre bienestar psicológico y dedicación ($Rho ,541^{**}$) en los participantes, cuyo nivel correlacional fue moderado (Ortega et al., 2009) con un tamaño de efecto grande en la relación obtenida (0.292) (Ellis, 2010). Los datos reportados permiten referir la aceptación de la hipótesis formulada, con ello se colige que la evaluación subjetiva favorable que adquiere una persona respecto a su bienestar, la forma en como se relaciona y sus emociones positivas (bienestar psicológico), indicaría presencia de disciplina e

involucramiento en el rol de trabajo (dedicación) (García & Gonzales, 2000; Rodríguez & Bakker, 2013).

La información expuesta es coherente con trabajos previos como el de Duran (2019) en Lima, pues en dicho reporte científico se señaló que el bienestar psicológico y la dimensión dedicación de engagement mostraban relación significativa ($r = 0.524^{**}$), al igual que en el estudio de Oramas et al. (2017) cuyo coeficiente de correlación obtenido tras el análisis de dichos elementos fue de ($\rho = 0.31^{**}$) indicando que cuanto mayor es el bienestar psicológico, mayor también es la dedicación en el trabajo.

Esta información invita a reflexionar respecto al alcance que adquiere el fomento del bienestar psicológico, en el desarrollo de otros elementos, sobre todo de aquellos que se vinculan al ámbito laboral, tal es el caso de la dedicación, siendo sumamente relevante su fomento, más aun en aquellas personas que efectúan labores de elevada responsabilidad como es el caso de conductores, quienes necesitan estar enfocados en su trabajo, y naturalmente en el desarrollo de la tarea, pues el riesgo que se asume ante el descuido del volante es sumamente alto (SUTRAN, 2018), tomando en cuenta ello, la información presentada adquiere notoria importancia para el fomento de acciones proactivas en el marco del cuidado del recurso humano y su compromiso con la organización.

De igual forma, se generó el tercer objetivo específico del estudio, el cual fue establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión absorción en los participantes, ante ello, los datos analizados informaron que existe relación estadísticamente significativa y directa ($p < 0.05$) entre dichas variables ($Rho = .337^{**}$) con un nivel correlacional débil (Ortega et al., 2009) pero un tamaño de efecto mediano en la relación obtenida (0.113) (Ellis, 2010). Estos datos permiten corroborar la aceptación de la hipótesis generada, la cual se explicaría de la siguiente forma; la evaluación positiva que hace el individuo en cuanto a su entorno, así como el grado afectivo favorable en razón a aspectos sociales, psicológicos y físicos, entendidos como bienestar psicológico, indicarían un involucramiento proactivo en las tareas o actividades laborales que le permiten a la persona sentirse satisfecho (absorción) (Ballesteros et al., 2006; Salanova, 2009).

En ese sentido, la información detallada se corrobora a través de reportes previos vinculados al tema, tal es el caso del estudio de Duran (2019) al informar relación entre dichos elementos, con un resultado muy cercano al hallado en el presente trabajo ($r = 0.32^{**}$). En tanto, se refuerza el vínculo existente entre bienestar psicológico y la dimensión absorción, lo cual recalca la idea de que aspectos de la salud mental, traen un rol importante en nuestro desarrollo laboral, esto no hace más que ratificar la relevancia que tiene el diseño de acciones a nivel organizacional, donde se considere el refuerzo y fomento del bienestar psicológico en cada uno de los trabajadores.

A su vez, en el cuarto objetivo específico del estudio se buscó identificar los niveles de bienestar psicológico en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, cuyos resultados denotaron predominancia del nivel bajo de bienestar psicológico con 46%, seguido por el nivel alto con 39.7%, y finalmente un nivel medio con 14.3%. Esta información indicaría que gran parte de los trabajadores evaluados no percibe de forma positiva y equilibrada su bienestar desde el ámbito emocional (Casullo, 2002). Estos datos resultan similares al trabajo de García (2018) reportando que el 27% de los trabajadores a quienes evaluó mantenían un nivel bajo de bienestar psicológico, de igual forma lo reporta Chavarría (2019) al indicar presencia de un bajo bienestar psicológico en el 31.5% de los participantes de su estudio. Lo señalado, evidencia que, pese a ser un elemento tan relevante para las personas el bienestar psicológico, se mantiene en riesgo, debido al bajo fomento que existe sobre dicho constructo, siendo sumamente importante considerar estrategias correctivas y aplicativas que faciliten el desarrollo de dicha variable.

Por último, se planteó como quinto objetivo específico la identificación de los niveles de engagement en los conductores participantes, los resultados obtenidos ante tal objetivo revelaron predominancia de un nivel bajo con 54%, seguido por el nivel alto y medio con 23% en cada uno. Dicha información señalaría que, más de la mitad de evaluados no se encuentran comprometidos con su labor, apreciando desvinculación frente al desarrollo de sus tareas, lo cual puede estar afectando su desempeño laboral (Borrego, 2016). En ese contexto, los datos obtenidos son similares a lo expuesto por García (2018) en Lima, evidenciando a través de su

estudio que el 21% de las personas laboralmente activas a las que evaluó tenían un bajo engagement, estos datos se fundamentan también a nivel internacional, pues según la información de Contreras (2015) cerca del 60% de trabajadores en sector Latino no suelen comprometerse con su organización. Ante ello, resulta básico contemplar el desarrollo de medidas que faciliten el fomento de este importante elemento, y con ello contribuir al bienestar del trabajador, su permanencia productiva en la organización y la prevención de riesgos.

En resumen, los datos referidos a través de este apartado han permitido precisar que el bienestar psicológico y el engagement son elementos que guardan relación entre sí, lo mismo sucede al entablar la relación con los componentes de esta última variable (vigor, dedicación y absorción), estas implicancias son dables en el contexto de trabajadores conductores que formaron parte de esta exploración científica, pues el presente estudio cuenta con validez interna, ello implica que los datos son válidos para el sector participante, mas no pueden generalizarse hacia otros sectores, siendo conveniente continuar realizando investigaciones sobre el tema, que consideren aspectos metodológicos diferentes, los cuales den apertura a una mayor generalización de los datos o complementen estos aportes con información diferente a lo ya expuesto.

También sería útil comentar algunas de las limitaciones señaladas en el estudio, como el acceso a las muestras que participan en el estudio de forma virtual debido al Covid-19 y las medidas adoptadas por el servicio de salud, y el acceso a la información al respecto. y participación El proceso de investigación tuvo varias limitaciones que resultaron en un número pequeño de participantes, lo que impulsará a futuras investigaciones a considerar la obtención de una muestra diferente o considerar un proceso de recolección de datos que permita una comprensión más detallada de los datos.

VI. Conclusiones

Primera: el bienestar psicológico se relaciona de forma significativa y directa ($p < 0.05$; $Rho = .503^{**}$) con el engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, con ello se señalaría que, a mayor bienestar psicológico, mayor será el engagement en los trabajadores conductores que participaron de la investigación.

Segunda: el bienestar psicológico se relaciona de forma significativa y directa ($p < 0.05$; $Rho = .506^{**}$) con la dimensión vigor en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, en tanto, se revelaría que, a mayor bienestar psicológico, mayor será el vigor en los participantes, es decir, la energía física que les permite realizar sus funciones con entusiasmo.

Tercera: el bienestar psicológico se relaciona de forma significativa y directa ($p < 0.05$; $Rho = .541^{**}$) con la dimensión dedicación en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, esto indicaría que, la presencia de bienestar psicológico, revela una mayor dedicación en los participantes de la investigación, es decir, disciplina e involucramiento y empeño frente a su labor.

Cuarta: el bienestar psicológico se relaciona de forma significativa y directa ($p < 0.05$; $Rho = .337^{**}$) con la dimensión absorción en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, estos datos evidencian que, a mayor bienestar psicológico, mayor es la expresión de absorción en los trabajadores conductores evaluados, es decir, su grado de concentración e involucramiento proactivo en las tareas laborales.

Quinta: el bienestar psicológico en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, predomina en un nivel bajo con 46%, seguido por el nivel alto con 39.7%, y finalmente un nivel medio de bienestar psicológico con 14.3%.

Sexta: El engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021, predomina en un nivel bajo con 54%, seguido por los niveles alto y medio con 23% en cada una de dichas categorías.

VII. Recomendaciones

Primera. Debido a la predominancia de niveles bajos tanto en la variable bienestar psicológico como en el engagement se sugiere la puesta en práctica de recursos preventivos como es el caso de charlas u otras estrategias que busquen un abordaje oportuno sobre todo para aquellos casos de riesgo en los trabajadores participantes.

Segunda: Elaborar programas psicológicos desde un enfoque organizacional, para el fortalecimiento del engagement en los colaboradores, considerando como pilar el fomento del bienestar psicológico en el trabajador, debido a que las variables en mención (bienestar psicológico y engagement) muestran una elevada relación, y, además, una magnitud grande del efecto.

Tercera: Desarrollar estudios similares, que involucren la relación entre el elemento engagement, con variables semejantes al bienestar psicológico, ya sea otros elementos que exploren temáticas sobre salud mental, de esa manera corroborar el vínculo que existe en elementos del ámbito laboral, con la salud emocional.

Cuarta: Igualmente, promover el desarrollo de investigaciones sobre el tema, que indaguen las variables en contextos organizacionales diversos, por ejemplo: entidades del sector público o trabajadores cuya naturaleza de la labor sea de tipo administrativa u otra, esto permitiría reconocer si la relación obtenida se extiende hacia otro tipo de sectores, igualmente ello permitiría contar con un grupo muestral diverso y más grande, con el que se podrían generar mayores hallazgos.

Quinta: Desde un enfoque metodológico, se sugiere proponer investigaciones de tipo comparativas dónde se valore a los constructos engagement y bienestar psicológico en función a elementos sociodemográficos, tal es el caso de: tiempo en la labor, género, tipo de jornada de trabajo, entre otros, pues con ello se obtendrían hallazgos diferenciales que complementen al trabajo presentado.

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, 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/20.500.12692/301113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Editorial Universitaria.
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7ma ed.). American Psychological Association
- Aranda, C. y Pando, M. (2013). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Méd Uruguay*, 23(4):251-259. <https://www.rmu.org.uy/revista/2007v4/art5.pdf>
- Arenas, F., Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. 16(1), 43-56. <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Arias, F. (2006). *Tesis y proyectos de investigación* (3ra. Ed). Episteme.
- 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
- Arias, W. (2011). Una reseña introductoria a la psicología del tránsito. *Revista Psicológica Trujillo*, 13(1), 113-119. http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/324/212
- 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>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043
- Ballesteros, B., Mediana, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un Servicio de Consulta Psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 5(2), 250 – 260. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750204.pdf>
- Barra, E. (2010). Bienestar psicológico y orientación sexual en estudiantes universitarios. *Terapia psicológica, Sociedad Chilena de Psicología Clínica*, 28(1), 119-125. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78516730011>
- Barraza, M. y Acosta, C. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 21-35. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- 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>

- Benatuil, D. (2004). El bienestar psicológico en adolescentes desde una perspectiva cualitativa. *Psicodebate 3: Psicología, Cultura y Sociedad*, 3(1), 43-58.
<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/502/297>
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global* [Tesis de maestría; Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_maestria_2015.pdf;jsessionid=39809083B825395FE9A46EDB69F2872F?sequence=1
- Borrego, A. (2016). *El engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales* [Tesis doctoral; Universidad de Huelva]. Repositorio institucional de la Universidad de Huelva
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/EI_engagement_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Bravo, E. (2013). El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador [Tesis de licenciatura; Universidad de las Américas]. Repositorio institucional de la Universidad de las Américas
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1820/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico*. 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/Chavarra%20c3%ada_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, S. (2008). *Bienestar Psicológico en Practicantes de Yoga* [Tesis de licenciatura; Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/627#:~:text=Se%20concluye%20que%20los%20practicantes,seg%C3%BAAn%20el%20tiempo%20de%20pr%C3%A1ctica.>

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>

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

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

Cuadra, H. (2014). *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. Ediciones de la Universidad de Chile.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

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
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71 – 84. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, metaanalysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Figuroa, M., Contini, N., Betina, A., Levín, M. y Estévez, A. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina). *Anales de Psicología*, 21(1), 66 – 72. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16721108.pdf>
- 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
- Garassini, M. y Camilli, C. (2013). *Psicología Positiva*. Ediciones Monfort.
- García, C. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología*. Trillas

- García, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 86 – 92. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010
- 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
- García, J. (2014). Psicología Positiva, Bienestar y Calidad de Vida. *Enclaves del Pensamiento*, 8(16), 13-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>
- Gutiérrez, G. (2014). Investigación básica y aplicada en psicología: tres modelos de desarrollo. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(1), 125-132. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80415077011>
- 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>
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187 - 194. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/260/142>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. Routledge.
- Kuznik, A., Hurtado, A. y Espinal, A. (2014). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *Monografías de Traducción e Interpretación*, 2, 315-344. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265119729015>

- Lafuente, C. y Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 64, 5-18.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20612981002>
- Leal, R. y Silva, R. (2010). *Bienestar psicológico del adolescente cajamarquino* [Tesis de Licenciatura no publicada]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Lupano, M. y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77 – 89. Doi:
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Manzano, G. (2002). Burnout y Engagement en un colectivo preprofesional, estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74(2), 79-102.
<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N74-4.pdf>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90.
<https://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a7>
- 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. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 7-15.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/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

- Meza, B. (2011). *Bienestar psicológico en estudiantes de danza contemporánea* [Tesis de licenciatura; Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Montgomery, D. y Runger, G. (2010). *Probabilidad y estadística aplicada a la Ingeniería*. Limusa Wiley.
- Moreta, R., Gabior, I. y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de Universitarios Ecuatorianos. *Revista Salud y Sociedad*, 8(2), 172 – 184. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>
- 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
- Navarro, Y., López, M. y Climent, J. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería clínica*, 28(2), 103-110. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Navarro, P., Ottone, N., Acevedo, C. y Cantín, M. (2017). Pruebas estadísticas utilizadas en revistas odontológicas de la red SciELO. *Avances en odontoestomatología*, 33(1), 25-32. <https://scielo.isciii.es/pdf/odonto/v33n1/original3.pdf>
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Thomson Editores
- 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

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo*.
<https://www.ilo.org/legacy/spanish/protection/safework/worldday/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2017). *10 datos sobre la seguridad vial en el mundo*.
<https://www.who.int/features/factfiles/roadsafety/es/#:~:text=Cada%20a%C3%B1o%20mueren%20cerca%20de,entre%2015%20y%2029%20a%C3%B1os.>

Ortega, R., Tuya, L., Ortega, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1.19.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Páramo, M., Straniero, C., García, C. y Torrecilla, N. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7 - 21.
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80124028001.pdf>

Parra, P. (2010). Relación Engagement y Rendimiento. *Revista Educación Y Salud*, 7(1), 57–63.
<http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib7110.htm>

Pérez, V. y Alcover, C. (2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 1(102), 23–41.
<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N102-2.pdf>

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.
- Riera, P., Miller, J. y Operé, M. (2016). *Gestión del compromiso. Del sentir del empleado al hacer de la organización. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.* http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_230716.pdf
- Rodríguez, A. y Bakker, A. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales Psicosociales y bienestar laboral. El engagement en el trabajo.* Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, A. y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo.* Ediciones Pirámide.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 1, 1-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Rojas, L. (2020). Robustez de los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio a los valores extremos. *Revista de matemáticas: teorías y aplicaciones*, 27(2), 383-404. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/82594/Robustez%20de%20los%20indices%20.pdf;jsessionid=506F355CEC046FF19BA83C4E2FBE71EC?sequence=1>
- Ryan, R. y Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivacion, Development and Wellness.* Guilford Press
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión.* Alianza

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 62(2), 109-138. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M. (2009). *Demandas y recursos del ambiente de trabajo*. Síntesis.
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cuyo https://economicas.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Salinas, A. (2004). Métodos de muestreo. *Ciencia Uanl*, 7(1), 121-123. <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- 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
- 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.
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Ediciones B.
- Seligman, M. (2008). Positive Health. *Applied Psychology*, 57, 3-18.
- Sierra, J., Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: Tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-Estar e Subjetividade / Fortaleza*, 8(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>
- Silva, Y., Carena, M. y Canuto, M. (2013). Niveles de engagement y burnout en voluntarios universitarios. Un estudio exploratorio y descriptivo. *Boletín de Psicología*, 2(108), 37– 58. <https://core.ac.uk/download/pdf/52476954.pdf>

- Superintendencia de transporte terrestre de personas, carga y mercancías. (2018). *Ranking del índice de participación en accidentes de tránsito*. <http://www.sutran.gob.pe/estadisticas/>
- Tripiana, J., y Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: El rol del líder y la autoeficacia. *Anales de Psicología*, 31 (2), 636-644. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200027
- Valerio, G. y Serna, R. (2018). Redes sociales y bienestar psicológico del estudiante universitario. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 19 – 28. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1796>
- Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: Un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 4(7), 172–204. <https://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf>
- Vielma, J. y Leonor, A. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Revista Educere*, 14(49), 265 – 275. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Vázquez, S. (2001). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral: Predictores de la intención del empleado de dejar la organización* [Tesis de Licenciatura no publicada]. Universidad Católica Andrés Bello
- 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	MÉTODO
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021?	General	General	Diseño:
	Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	No experimental y transaccional Tipo:
	Específicos	Específicos	Correlacional/Basica
	Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y la dimensión vigor en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	Establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión vigor en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	POBLACIÓN- MUESTRA N= 188 n= 126
	Existe correlación significativa directa entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	Establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión dedicación en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	Trabajadores conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana
	Existe correlación significativa	Establecer la relación entre bienestar psicológico y la dimensión absorción en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.	
		Identificar los niveles de bienestar	

directa entre bienestar psicológico y la dimensión absorción en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.

psicológico en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.

Identificar los niveles de engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021.

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: bienestar psicológico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	<p>Percepción positiva que tiene el ser humano en relación a su mundo exterior, lo cual le permite presentar comportamientos favorables en sus relaciones interpersonales (Casullo, 2002).</p>	<p>Puntuaciones que se obtienen tras responder a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) versión adaptada al Perú por Domínguez (2014) que presenta tres formas de respuesta: 3= de acuerdo, 2= ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1=en desacuerdo.</p>	<p>Aceptación/ control de situaciones</p> <p>Autonomía</p> <p>Vínculos sociales</p> <p>Proyectos</p>	<p>Sensación de control Auto competencia. Autoaceptación.</p> <p>Independencia Asertividad Toma de decisiones.</p> <p>Confianza Capacidad de empatía.</p> <p>Valoración sobre la vida</p> <p>Plan de vida.</p>	<p>2, 11 y 13</p> <p>4, 9 y 12</p> <p>5, 7 y 8</p> <p>1, 3, 6 y 10</p>	Ordinal

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: engagement

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Engagement	<p>Funcionamiento óptimo que presentan los colaboradores, pues se encuentran motivados, responsables e involucrados con la organización (Shaufeli & Salanova, 2004).</p>	<p>Puntuaciones que se obtienen tras responder a la Escala de entusiasmo laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión adaptada al Perú por Flores et al. (2015) que presenta siete formas 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.</p>	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	<p>Energía</p> <p>Fuerza</p> <p>Involucramiento en el trabajo</p> <p>Orgullo por los resultados</p> <p>Concentración en el trabajo</p> <p>Satisfacción.</p>	<p>1, 2 y 3</p> <p>4, 5 y 6</p> <p>7, 8 y 9</p>	Ordinal

Anexo 4. Instrumentos de medición

Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Autor: Casullo (2002)

Adaptación: Domínguez (2014)

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)

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. Determinación de la muestra de la investigación

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 126$$

Dónde:

N: Tamaño de la población;

e: Margen de error.

α_c : Nivel de confianza

Anexo 6. Ficha sociodemográfica

DNI:

Género: Femenino -Masculino

Edad:

Tiempo laborando:

Menos de 6 meses- entre 6 meses a 1 año- de 1 a 5 años- más de 5 años

¿En este momento se encuentra de vacaciones y/o con descanso médico?

Si - No

Anexo 7. Cartas de presentación para el piloto y desarrollo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 6 de octubre del 2021

Sr. Cristian Barrero Pantoja
Encargado de la Empresa de
transporte Cruz del Sur

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la alumna **Claudio Puican, Blanca Mylena** identificada con **DNI 73203130**, código universitario **N° 6700240060**, estudiante del XI ciclo del Programa de Estudios de Psicología de nuestra casa de estudios; quien realizará el desarrollo de su proyecto de investigación para optar el grado de Bachiller de Psicología titulado: **"Bienestar Psicológico Y Engagement en conductores de una empresa de transporte Interprovincial de Lima Metropolitana ,2021"**; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de P.E. de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Anexo 8. Cartas de autorización para el piloto y desarrollo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 6 de octubre del 2021

Sr. Cristian Barrero Pantoja
Encargado de la Empresa de
transporte Cruz del Sur

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la alumna **Claudio Puican, Blanca Mylena** identificada con DNI 73203130, código universitario N° 6700240060, estudiante del XI ciclo del Programa de Estudios de Psicología de nuestra casa de estudios; quien realizará el desarrollo de su proyecto de investigación para optar el grado de Bachiller de Psicología titulado: "**Bienestar Psicológico Y Engagement en conductores de una empresa de transporte Interprovincial, de Lima Metropolitana, 2021**"; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de P.E. de Psicología

UCV Campus Lima Ate

TRANSPORTES CRUZ DEL SUR SAC

Cristian Barrero Pantoja
Asesor en Gestión de Operación y Tráfico Local

CRUZ DEL SUR

El Placer de Viajar en Bus!

AUTORIZACION

El jefe de operaciones de la empresa "Cruz del sur"; Autoriza a la estudiante; Blanca Mylena Claudio Puican con Dni: 73203130 de la especialidad de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, para que pueda aplicar sus instrumentos de investigación para el desarrollo de su tesis con los trabajadores de la empresa.

TRANSPORTES CRUZ DEL SUR SAC

Cristian Barrera Pantoja
Vice del Centro de Distribución y Tráfico Local

Santa Anita 3 de Noviembre de 2021

Anexo 9. Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del 2021"

CARTA N°1212-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE –LN

Los Olivos 17 de Julio del 2021

Autor:

- Dr. Sergio Alexis Dominguez Lara

Presente -

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Blanca Mylena Claudio Puican, con DNI:73203130; estudiante del décimo ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código N° 6700240060, quien realizara su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: Bienestar Psicológico y Engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima metropolitana, 2021. Este trabajo de investigación tiene fines académicos; sin fines de lucro alguno; donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Bienestar Psicológico(BIEPS-A) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionado una carta de autorización para el uso del instrumento en mención para solo fines académicos; y a si prosiga con el desarrollo de proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del 2021"

CARTA N°1213-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE –LN

Los Olivos 17 de Julio del 2021

Autor:

- Dra. Cinthya Flores

Presente.-

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Blanca Mylena Claudio Puján, con DNI:73203130; estudiante del décimo ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código N° 6700240060, quien realizara su trabajo de investigación para optar el título de bachiller en Psicología titulado: Bienestar Psicológico y Engagement en conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima metropolitana, 2021. Este trabajo de investigación tiene fines académicos; sin fines de lucro alguno; donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de entusiasmo laboral (UWES-9) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionado una carta de autorización para el uso del instrumento en mención para solo fines académicos; y a si prosiga con el desarrollo de proyecto de investigación.

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

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10. Autorización de uso de instrumentos

Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).



Sergio Dominguez jul. 20



para yo ▾

Estimada Mylena, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Además, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales).

Finalmente, mucho me ayudaría al compartir este texto en tus redes sociales y entre tus contactos (si puedes responder la encuesta, sería genial). Es para una investigación internacional:

"Saludos cordiales. Si eres estudiante universitario/a residente en Perú, te invitamos a responder la siguiente encuesta para conocer tu grado de satisfacción respecto a la educación online en el contexto de pandemia. La participación es confidencial y anónima, y no te tomará más de 15 minutos de tu valioso tiempo.

Este es el enlace: <https://forms.gle/86Nz4jhW3GvYYb6FA>

Gracias por tu colaboración."

Saludos cordiales.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).



cinthi flores 6:47 p.m.



para yo ▾

Estimada

Buenas tardes ,
gracias por el interés , tienes en la escala de
Shaufeli donde se desarrolla el entusiasmo laboral,
ahí verás en los análisis descriptivo y análisis
factorial confirmatorio uwes15 .

Así mismo en el instrumento de aplicación verás 15
preguntas para que puedas aplicar la prueba y
obtener resultados .

Gracias

...

Anexo 11. Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Claudio Puicán, Blanca Mylena** 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 conductores de una empresa de transporte interprovincial 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. Claudio Puicán, Blanca Mylena
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR 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 conductores de una empresa de transporte interprovincial de Lima Metropolitana, 2021”** de la joven **Claudio Puicán, Blanca Mylena**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Anexo 12. Resultados del estudio piloto

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Análisis de ítems

Análisis descriptivo de ítems de la Escala BIEPS-A

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	IHC	Aceptable
Aceptación/ control de situaciones	2	2.83	0.43	-2.55	6.31	0.65	,674	Si
	11	2.89	0.32	-2.51	4.48	0.71	,630	Si
	13	2.92	0.33	-4.79	4.11	0.71	,495	Si
Autonomía	4	2.91	0.35	-4.09	1.65	0.64	,551	Si
	9	2.89	0.32	-2.51	4.48	0.66	,689	Si
	12	2.94	0.23	-3.95	4.14	0.62	,619	Si
Vínculos sociales	5	2.91	0.30	-2.86	6.40	0.71	,724	Si
	7	2.83	0.38	-1.81	1.33	0.76	,637	Si
	8	2.92	0.33	-4.79	2.11	0.66	,720	Si
Proyectos	1	2.89	0.39	-3.59	3.06	0.65	,758	Si
	3	2.91	0.30	-2.86	4.40	0.74	,825	Si
	6	2.92	0.27	-3.31	2.30	0.65	,649	Si
	10	2.92	0.27	-3.31	2.30	0.63	,300	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 7, se pueden observar que los índices de homogeneidad corregida para la escala BIEPS-A, asumen valores superiores a ,200 en la totalidad de casos (Kline, 1993), respaldando de esta manera, que los ítems son adecuados en función a los componentes del instrumento.

Tabla 8*Análisis descriptivo de ítems de la Escala UWES-9*

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2	h2	IHC	Aceptable
Vigor	1	5.62	0.79	-2.37	5.19	0.70	,817	Si
	2	5.60	0.66	-1.86	3.85	0.70	,825	Si
	3	5.62	0.81	-3.86	1.75	0.74	,915	Si
	4	5.53	0.87	-1.83	2.40	0.78	,911	Si
Dedicación	5	5.58	0.80	-2.20	4.53	0.76	,936	Si
	6	5.62	0.71	-2.93	2.00	0.87	,862	Si
	7	5.49	1.01	-2.87	2.20	0.68	,799	Si
Absorción	8	5.53	0.93	-2.90	1.54	0.82	,863	Si
	9	5.25	1.54	-2.55	4.06	0.67	,853	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 pueden observar que los índices de homogeneidad corregida para la escala UWES-9, asumen también valores superiores a ,200 en la totalidad de casos (Kline, 1993), respaldando de esta manera, que los ítems son adecuados en función a los componentes de la prueba.

Análisis factorial confirmatorio

Tabla 9*Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala BIEPS-A*

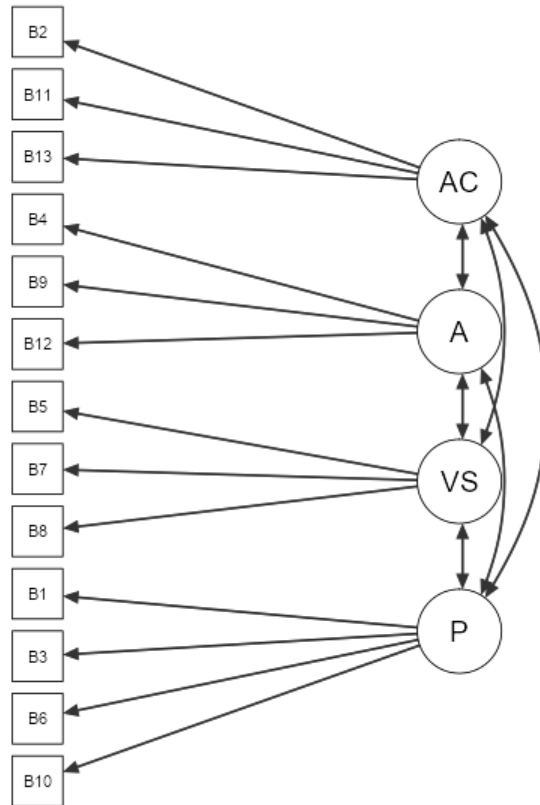
x ² /gl	CFI	GFI	RMR
2.86	0.961	0.895	0.032

Nota. Adaptado de Domínguez (2014); X²/gl: ajuste global; CFI: índice de ajuste comparativo; GFI: Índice de bondad de ajuste; RMSEA: Raíz del residuo cuadrático medio.

En la tabla 9, se muestran los índices de ajuste tomados del estudio de Domínguez (2014) para la valoración del análisis factorial confirmatorio, evidenciando que, la prueba BIEPS-A, presenta valores adecuados en su estructura factorial en el contexto peruano, debido a que, tanto el valor del índice de ajuste comparativo y el Índice de bondad de ajuste son superiores a 0.800, a su vez se revela un ajuste global (medida de parsimonia) menor a 3 (Rojas, 2020) demostrando así, evidencias de validez factorial.

Figura 1

Diagrama de senderos de la Escala BIEPS-A



Nota. AC: Aceptación/ control de situaciones; A: autonomía; VS: vínculos sociales; P: Proyectos

Tabla 10

Índice de ajuste del análisis factorial confirmatorio en la Escala UWES-9

x ² /gl	CFI	TLI	RMSEA
2.37	0.959	0.888	0.055

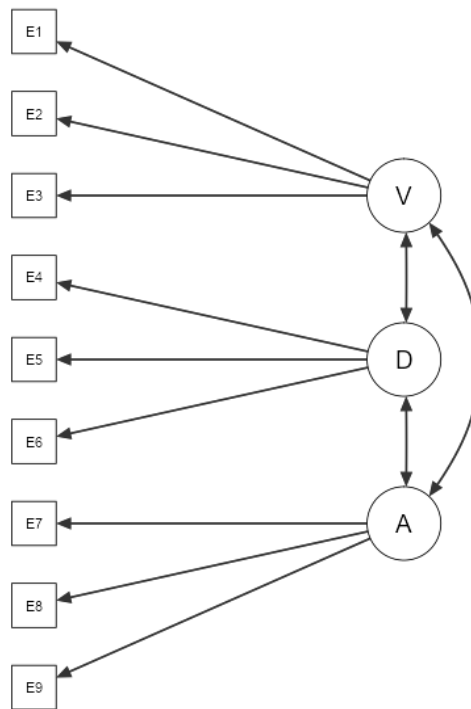
Nota. X²/gl: ajuste global; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice Tucker Lewis; RMSEA: raíz del error cuadrático media de aproximación.

En la tabla 10, se muestran los índices de ajuste para la valoración del análisis factorial confirmatorio de la prueba UWES-9, manifestando valores adecuados en

su estructura factorial, debido a que, tanto el valor del índice de ajuste comparativo y el índice Tucker Lewis son superiores a 0.800, a su vez se revela un ajuste global (medida de parsimonia) menor a 3 (Rojas, 2020) demostrando así, evidencias de validez factorial.

Figura 2

Diagrama de senderos de la Escala UWES-9



Nota. V: vigor; D: dedicación; A: absorción

Tabla 11

Análisis de la confiabilidad por el método de consistencia interna de la Escala BIEPS-A

	Cronbach's α	McDonald's ω	N° de elementos
Aceptación/ control de situaciones	0.71	0.73	3
Autonomía	0.71	0.74	3
Vinculos sociales	0.74	0.75	3
Proyectos	0.73	0.75	4
Bienestar psicológico	0.72	0.76	13

En la tabla 11 se puede apreciar el resultado del análisis de confiabilidad de la escala BIEPS-A, reportando coeficientes Alfa que oscilan desde 0.71 a 0.74, a su vez, los valores del estadístico Omega indicaron valores que van desde 0.73 a 0.76, esto revelaría buena consistencia en el instrumento y en sus dimensiones, pues los valores obtenidos son mayores a 0.70 (García, 2006).

Tabla 12

Análisis de la confiabilidad por el método de consistencia interna de la Escala UWES-9

	Cronbach's α	McDonald's ω	N° de elementos
Vigor	0.81	0.83	3
Dedicación	0.88	0.89	3
Absorción	0.75	0.81	3
Engagement	0.91	0.93	9

La tabla 12 permite apreciar el resultado del análisis de confiabilidad de la escala UWES-9, señalando coeficientes Alfa que oscilan desde 0.75 a 0.91, a su vez, los valores del estadístico Omega indicaron valores que van desde 0.81 a 0.93, esto evidencia buena consistencia en el instrumento y en sus dimensiones, pues los valores obtenidos son mayores a 0.70 (García, 2006).

Tabla 13*Percentiles para la Escala BIEPS-A*

Puntajes Percentiles	Componentes				
	Bienestar psicológico	Aceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos sociales	Proyectos
5	33.7	7	7	6.7	10
10	34	7.4	8	7.4	11
15	35	8	8	8	11
20	35.8	8	8	8	11
25	37	8	9	8.5	12
30	37	9	9	9	12
35	37.9	9	9	9	12
40	38	9	9	9	12
45	38.3	9	9	9	12
50	39	9	9	9	12
55	39	9	9	9	12
60	39	9	9	9	12
65	39	9	9	9	12
70	39	9	9	9	12
75	39	9	9	9	12
80	39	9	9	9	12
85	39	9	9	9	12
90	39	9	9	9	12
95	39	9	9	9	12
Media	37.64	8.64	8.74	8.62	11.64
Mínimo	33	7	7	6	7
Máximo	39	9	9	9	12

La tabla 13, permite visualizar las puntuaciones en función a percentiles para la escala BIEPS-A y sus respectivos componentes, permitiendo con ello establecer la interpretación de niveles para el constructo de bienestar psicológico.

Tabla 14*Percentiles para la Escala UWES-9*

Puntajes	Componentes			
	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
5	38.4	13.7	12	11.7
10	42.4	15	13.4	12
15	44.1	15	15	13.1
20	46	15	15	15
25	47	16	16	15
30	48.2	16	16	15
35	50	16.9	17	16.9
40	50.6	17.6	18	17
45	52	18	18	18
50	53	18	18	18
55	54	18	18	18
60	54	18	18	18
65	54	18	18	18
70	54	18	18	18
75	54	18	18	18
80	54	18	18	18
85	54	18	18	18
90	54	18	18	18
Media	49.85	16.85	16.74	16.26
Mínimo	17	7	8	2
Máximo	54	18	18	18

La tabla 14, permite observar las puntuaciones en función a percentiles para la escala UWES-9 y sus respectivos componentes, permitiendo con ello establecer la interpretación de niveles para el constructo engagement

Tabla 15

Prueba de ajuste a la normalidad Shapiro –Wilk para las variables de estudio

Variables / dimensiones		Shapiro - Wilk	
		Estadístico	P – valor
Bienestar		0.683	0.000
psicológico	Aceptación/ control de situaciones	0.642	0.000
Dimensiones	Autonomía	0.649	0.000
	Vínculos sociales	0.672	0.000
	Proyectos	0.593	0.000
Engagement		0.834	0.000
	Vigor	0.749	0.000
Dimensiones	Dedicación	0.760	0.000
	Absorción	0.851	0.000

Nota. Estadístico: coeficiente Shapiro Wilk; p valor: significancia estadística.

La tabla 15, permite evidenciar el resultado obtenido tras efectuar el análisis de la prueba Shapiro Wilk, para la determinación de la distribución de los datos recopilados (Navarro et al. 2017) en función a ello, se puede apreciar que los valores p en las variables y sus respectivas dimensiones son menores a 0.050, por ende, se indicaría que las variables no se ajustan a una distribución normal, siendo oportuno el uso de pruebas no paramétricas, considerando el estadístico Rho de Spearman, dado que, el análisis a realizar es de tipo correlacional (Bautista et al., 2020).

Anexo 13. Certificación de Conducta responsable en Investigación

PERFIL

BLANCA MYLENA CLAUDIO PUICAN



<https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/Login.do>