



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Capital psicológico positivo, job crafting y work engagement en
trabajadores de empresas peruanas”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

Br. Palomino Saldivar, Luciana (ORCID: 0000-0003-4220-0484)

Br. Dueñas Cango, Giovanna Fiorella (ORCID: 0000-0001-9389-4290)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA -PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por darnos la fortaleza para continuar en el sendero de nuestra carrera profesional.

A nuestros padres que hicieron de nosotras mujeres fuertes y perseverantes, motivándonos a culminar este proyecto.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras familias y amistades que nos apoyaron desde el inicio de este proyecto, y nunca dejaron de alentarnos a pesar de las dificultades.

A nuestro asesor, Mgtr. Antonio Serpa quien, con sus consejos y preocupación constante, nos mostró la importancia de la responsabilidad, así como el ser competente, enseñándonos que la única ruta al triunfo es el sacrificio y constancia.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	8
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
2.2. Operacionalización de variables.....	9
2.3. Población, muestra y muestreo.....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad....	14
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Métodos de análisis de datos.....	19
2.7. Aspectos Éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	33

RESUMEN

A nivel internacional, las organizaciones y los empleados están siendo afectados por el fenómeno de la globalización, es decir, los cambios en el desarrollo de nuevas tecnologías, en el crecimiento económico y en la interacción sociocultural. Especialmente a nivel económico las empresas se ven forzadas a seguir el ritmo cambiante de la globalización y como consecuencia de ello llegan a tener sistemas de crecimiento ineficientes que afectan a los colaboradores viéndose obligados a continuar el mismo ritmo que sigue la organización.

El objetivo planteado consistió en conocer el rol mediador del Job Crafting entre Capital Psicológico Positivo y el Work Engagement en una muestra de 264 participantes de empresas peruanas de rubro industrial, servicio al cliente, municipalidades y educación con edades promedio de 18 y 63 años.

Los resultados evidencian que la variable Job Crafting cumple como rol mediador entre el Capital Psicológico Positivo y el Work Engagement, asimismo se evidencia el valor indirecto (a x b) 0.017 ($p < 0.05$; $\beta = 0.169$), demostrando que es significativo ya que cumple el rango de $p < 0.05$; también se analizó el valor directo (c) 0.062 ($p > 0.05$; $\beta = 0.204$), (Ver tabla 7) señalando que no es significativo, ya que no cumple con el rango de $p < 0.05$. En suma, lo mencionado anteriormente indica una mediación completa, es decir, que la variable Capital Psicológico Positivo no estaría explicando directamente al Work Engagement, sin embargo, si explicaría indirectamente a través de la variable Job Crafting (Ato & Vallejo, 2015).

Palabras clave: Capital Psicológico Positivo, Job Crafting, Work Engagement.

ABSTRACT

At the international level, organizations and employees are being affected by the phenomenon of globalization, that is, changes in the development of new technologies, economic growth and socio-cultural interaction. Likewise, at the economic level, companies are forced to keep up with the changing pace of globalization and as a result they have inefficient growth systems that affect employees, being forced to continue the same pace that the organization follows.

The objective was to know the mediating role of Job Crafting between Positive Psychological Capital and Work Engagement in a sample of 264 participants from Peruvian companies of industrial, customer service, municipalities and education with an average age of 18 and 63 years.

The results show that the Job Crafting variable plays a mediating role between Positive Psychological Capital and Work Engagement, as well as the indirect value (axb) 0.017 ($p < 0.05$; $\beta = 0.169$), demonstrating that it is significant since it meets the p range < 0.05 ; the direct value (c) 0.062 ($p > 0.05$; $\beta = 0.204$) was also analyzed, (See table 7) indicating that it is not significant, since it does not meet the range of $p < 0.05$. In sum, the aforementioned indicates a complete mediation, that is, that the variable Positive Psychological Capital would not be explaining directly to the Work Engagement, however if it would explain indirectly through the Job Crafting variable (Ato & Vallejo, 2015).

Keywords: Positive Psychological Capital, Job Crafting, Work Engagement.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, las organizaciones y los empleados están siendo afectados por el fenómeno de la globalización, es decir, los cambios en el desarrollo de nuevas tecnologías, el crecimiento económico y la interacción sociocultural. Especialmente a nivel económico, muchas de las empresas se ven forzadas a seguir el ritmo cambiante de la globalización, como consecuencia de ello llegan a tener sistemas de crecimiento ineficientes o inadecuados que perjudican a los colaboradores viéndose forzados a continuar el mismo ritmo que sigue la organización. De acuerdo a los especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) un tercio de la población que trabaja pasa más horas del día en su centro de labor el cual no estaba contemplado en su contrato, ocasionando agotamiento físico, emocional, estrés y en otros casos el empleado decide rotar de la empresa, pero la realidad peruana no es ajena a lo que acontece internacionalmente.

A nivel nacional el Banco Central de Reserva del Perú (BCR, 2011) señaló que los colaboradores destinan en promedio 41 horas más a la semana para realizar otras actividades productivas con la finalidad de generar ingresos adicionales.

Por lo tanto, la mayoría de empleados pasan gran cantidad de su tiempo generando ingresos económicos, dedica más tiempo de su vida a trabajar descuidando su bienestar físico, social y psicológico, sin embargo, el trabajo permite bienestar en la vida y en el desarrollo de la persona, así como en la productividad de las organizaciones. Precisamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) indicó que las cifras y las estimaciones más recientes apuntan a que existe un problema muy serio, es decir, se está evidenciando el aumento de índices de enfermedades como estrés, burnout (síndrome del empleado quemado) a causa de factores como tiempo de exposición, condiciones de seguridad, diseño del trabajo, entre otros, exponiendo que afecte su salud. Por ello, en la última década las organizaciones han aceptado la relevancia del bienestar y desarrollo de los trabajadores.

A causa de esta desalentadora realidad surge un especial interés por la psicología positiva en el ámbito laboral, esta teoría centrada en las fortalezas y capacidades del ser humano, que le brinden bienestar, desarrollo personal e influyan en su rendimiento laboral, y esto a su vez permita un trabajo más satisfactorio y productivo en las organizaciones. Por ello en la actualidad, el crecimiento económico y empresarial en nuestro país está enfocado a potenciar sus recursos humanos y de esta manera garantizar su sostenibilidad (Gable & Haidt 2005). También, algunas investigaciones han

evidenciado que los empleados que realizan de manera proactiva alguna modificación en su puesto de trabajo haciéndolo más fin a sus intereses elevan sus niveles de compromiso laboral (Work Engagement). Asimismo, Xanthopoulou et al. (2009) señalo que los trabajadores que muestran Compromiso Laboral logran cambiar con notoriedad su ambiente profesional.

De modo que, las definiciones mencionadas anteriormente tienen efectos trascendentales en las organizaciones, por ello consideramos como teoría base la Psicología Humanista de Maslow (1971) quien señala que “el conocimiento de la propia naturaleza profunda también es simultáneamente conocimiento de la naturaleza humana en general”.

De esta rama de la psicología, llamada a menudo la tercera fuerza deriva la Psicología Positiva de Seligman (2017) fundada en tres columnas: primero el análisis de la emoción positiva, segundo el estudio de los atributos positivos, sobre todo las fortalezas y virtudes, igualmente las destrezas como la inteligencia; y tercero el estudio de los organismos positivos, como la democracia, las familias y la libertad de información, que mantengan la integridad y a su vez sostienen las emociones positivas seguridad, esperanza y confianza (p.11). Así mismo Seligman (2002) indicó que tal vez el rasgo humano más importante en cuanto al desarrollo de las habilidades sea la productividad en el trabajo [...] las investigaciones sugieren que cuanto mayor es la felicidad, se registra más productividad y mayores ingresos (p.52).

Una de las teorías que emerge de la Psicología Positiva es el Capital Psicológico Positivo entendido por Luthans (2002a) como la investigación y utilización de fortalezas, recursos humanos y competencias psicológicas orientadas positivamente pudiéndose medir, desarrollar y gestionar eficientemente y así mejorar la productividad en el ambiente laboral (p.59).

Por otro lado Luthans, Avolio, y Youssef (2015) indicaron que el Capital Psicológico Positivo es una condición de avance psicológico positivo de una persona que se determina por la decisión (eficacia) para reconocer y emprender el impulso indispensable y lograr el éxito en labores desafiantes; concebir una atribución positiva (optimismo) acerca de tener el triunfo ahora y en el porvenir ; persistir con destino a los objetivos y, en el tiempo que sea imprescindible, redirigir las rutas hacia los propósitos (esperanza) para llegar a la meta; y al estar acosados por dificultades, sostener y resistir e incluso más allá (resiliencia) para alcanzar la victoria (p.19).

Con respecto a nuestra variable Job Crafting o rediseño de trabajo son los cambios por iniciativa propia que los empleados hacen en sus propias demandas y recursos de trabajo para lograr optimizar sus objetivos personales (laborales), (Tims, Bakker y Derks, 2012, p.173). Según Bakker y Demerouti (2007) explicaron la práctica de Job Crafting bajo la figura del Modelo de Demandas y Recursos Laborales, señalaron que en toda área laboral se presentan particularidades que podrían fraccionarse en dos grandes clases: demandas laborales y recursos laborales, que facilitan la realización de metas y alientan el progreso del trabajador, también pueden actuar como factores motivadores.

En relación a este constructo el trabajador procede a rediseñar su área laboral de tres maneras: incrementando los recursos, incrementando las demandas y/o reduciendo las demandas. Algunas demandas podrían obstaculizar la labor, y por lo tanto ser agobiantes, sin embargo, otras demandas podrían posibilitar la ejecución de objetivos y acrecentar la motivación laboral. Las primeras han sido denominadas demandas obstaculizantes, mientras que las segundas se denominan demandas desafiantes (Le Pine, Podsakoff y Lepine, 2005).

En tanto sobre las dimensiones del Job Crafting, Tims et al. (2012) y colaboradores, producto de la realización y validación de una escala para medir el Job Crafting, incluyen una cuarta dimensión en el modelo, ya que dividen los recursos laborales en dos categorías: Recursos estructurales y Recursos sociales. De modo que las dimensiones que conforman la práctica de Job Crafting bajo el modelo DRI, son: ampliación de los recursos estructurales, ampliación de los recursos sociales, ampliación de las demandas desafiantes y ampliación de las demandas obstaculizantes.

Es relevante mencionar que, acorde a la revisión realizada por las autoras respecto a la literatura existente sobre Job Crafting, ninguno de los principales investigadores de este campo expone definiciones conceptuales de cada una de las dimensiones que integran el modelo. (Tims et al., 2012 p.174)

En cuanto a nuestra tercera variable, el Work Engagement es catalogado como una fase psíquica positiva que se relaciona con el trabajo y que se exterioriza de forma global y persistente, direccionado a los recursos del individuo o de la organización. Formada por tres dimensiones descritas: dedicación, vigor y absorción (Schaufeli & Bakker 2004, p.5). Según Kahn (1990) citado por Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014) conceptualiza al Work Engagement como la conexión física, cognitiva y emocional que posee cada

individuo para mantenerse enfocado en sus respectivas funciones, de esa manera conseguir los propósitos de la organización.

Asimismo, Arturo (2015) en una entrevista con Schaufeli indica que el engagement laboral está estrechamente relacionado a un estado en el que las personas están en el trabajo y se pueden sentir muy energizados, muy dedicados a los que hacen y también están involucrados en su trabajo, de modo que es un tipo de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva.

Sobre el vigor Carrasco, De la Corte y León (2010) señalaron que es la energía opuesta al agotamiento. La cual muestra elevados niveles de tenacidad y activación mental mientras se produce, el afán y la voluntad en dedicar el empeño para el trabajo que se desarrolla la perseverancia inclusive cuando surgen problemas en el trayecto (p.12).

Por otro lado, la dedicación tiene una prominente implicancia en el trabajo, junto a un apasionamiento, presunción y desafío por la ocupación. Es decir, la dedicación es aplicarse, emocionarse, hallarse satisfecho y entusiasmado en mi labor, determinado por una sensación de trascendencia y reto. [...] Por último, la absorción es un estado de concentración, donde el tiempo pasa deprisa y a la persona le cuesta desvincularse de la faena por la impresión de goce y elaboración que se distingue. (Carrasco et al, 2010, p.12-13).

En un contexto internacional Andini (2019) en su estudio evidencio la existencia del efecto del capital psicológico positivo en el compromiso laboral con la intervención de la creación de empleos como variable mediadora en los empleados de la generación Y. Los sujetos de este estudio fueron 82 personas encontrándose trabajando y con edades entre 20 y 36 años. La escala utilizada en este estudio es la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) que consta de 15 ítems, la Escala de Artesanía Laboral o Rediseño de trabajo (JCS) que consta de 18 ítems, y el Cuestionario PsyCap (PCS) que consta de 24 ítems. El análisis de datos utiliza métodos de regresión lineal simple y múltiple basados en las técnicas de análisis de pruebas de mediación de Baron y Kenny (1986). Los resultados del análisis muestran que la creación de puestos de trabajo media la influencia del capital psicológico en el compromiso laboral de los empleados de la Generación Y.

Por otro lado, Minseo y Beehr (2018) en su investigación examinaron un modelo de mediación en serie, en el liderazgo habilitador que predice la creación de empleo de los trabajadores a través del capital psicológico (PsyCap) y la confianza en el líder. Así

mismo la elaboración del trabajo luego predice tres trabajos diferentes Comportamientos: retiro psicológico, retiro físico y comportamiento laboral positivo. Con una muestra de 331 participantes para probar las hipótesis: 54.4% eran hombres, 81.5% eran blancos y 68.5% tenían al menos una licenciatura.

Se utilizó un modelo de ecuación, incluyendo modelos alternativos de prueba, para evaluar la mediación. Los resultados generalmente apoyaron el modelo hipotético, sugiriendo que el liderazgo empoderador produjo niveles más altos de recursos psicológicos positivos en forma de PsyCap y la confianza del líder que, a su vez, condujo a comportamientos proactivos de creación de trabajo. Posteriormente, la creación del trabajo hizo que los empleados se involucren en comportamientos de trabajo más positivos, así como en menos conductas de abstinencia física. Sin embargo, también se encontraron conductas de abstinencia psicológica. En general, el producto de la investigación destacó la relevancia de los recursos personales y laborales para un trabajo favorable.

Además, en nuestro contexto nacional Lazarte (2016) realizó una investigación cuantitativa no experimental de tipo explicativo-predictivo, de corte transversal. Participaron en la investigación 518 colaboradores que respondieron las encuestas que midieron las variables. Job Crafting, Burnout y Engagement. El producto del estudio corrobora las exploraciones preliminares en relación a la intención de rotar, demostrando que la intención de rotar relaciona de manera relevante con todas las variables de la aplicación ($p < 0,01$).

Sandoval (2016) correlacionó capital psicológico positivo y el Work Engagement en una muestra de 120 profesionales. En donde, se observó que el capital psicológico y el Work Engagement muestran una concordancia positiva directa moderada de 0.560 en común para las dos variables, con una significancia de $p = 0,00$. $p < 0,05$. Así como, entre los subcomponentes de las determinadas escalas el vínculo es positivo entre alto y bajo. Llegando a la conclusión de que se pueden dar participaciones organizacionales que impulsen el capital psicológico.

Por otro lado, es fundamental preguntarnos ¿En qué medida el Job Crafting cumple como rol mediador entre el Capital psicológico positivo y el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas? De la misma manera ¿En qué medida el Capital psicológico positivo explica al Job Crafting en trabajadores de empresas peruanas?, ¿En qué medida el Job Crafting explica al Work Engagement en trabajadores de empresas

peruanas? y ¿En qué medida el Capital psicológico positivo explica al Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas?

Además, la importancia de la investigación radica en el análisis del nivel del capital psicológico positivo, Job Crafting y Work Engagement en determinados trabajadores de dos empresas peruanas, para mejorar la percepción de las organizaciones, en el papel que desempeñan los colaboradores dentro de las mismas empresas con la finalidad de mejorar el entorno laboral.

Asimismo, la relevancia social, reside en los beneficios que permitirán realizar mejoras en la gestión de recursos humanos, logrando sensibilizar a las organizaciones en la atención a sus colaboradores, los cuales son el capital más valioso que poseen.

A nivel práctico, permitirá la prevención de problemas emocionales y físicos, relacionados al área laboral como el burnout, estrés entre otros que afectan a los trabajadores y desgastan las áreas de trabajo y no favorecen los objetivos de la organización. Además de implementar programas de mejoras en las organizaciones con el fin de aumentar la calidad laboral del colaborador.

Además, en el campo teórico, permitirá responder a algunos vacíos cognoscitivos y se podrá generalizar los resultados a sentidos más amplios en el papel que desempeña el Capital psicológico, Job Crafting y Work Engagement dentro de la psicología organizacional.

Por último, con esta investigación se permitirá reafirmar la teoría existente y sugerir en investigaciones futuras teniendo como variable de estudio al Capital psicológico positivo, Job Crafting y Work Engagement.

Asimismo, podemos presentar que nuestro objetivo consistió en conocer el rol mediador del Job Crafting entre Capital psicológico positivo y el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas.

Por otro lado, tenemos a los objetivos específicos, en primer lugar, conocer en qué medida el capital psicológico positivo explica al Job Crafting en trabajadores de empresas peruanas.

En segundo lugar, es comprender en qué medida el Job Crafting explica el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas.

Como tercer punto entender en qué medida el Capital psicológico positivo explica el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas.

Por lo tanto, se espera afirmar que el Job Crafting estaría cumpliendo como el rol mediador entre Capital psicológico positivo y el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas.

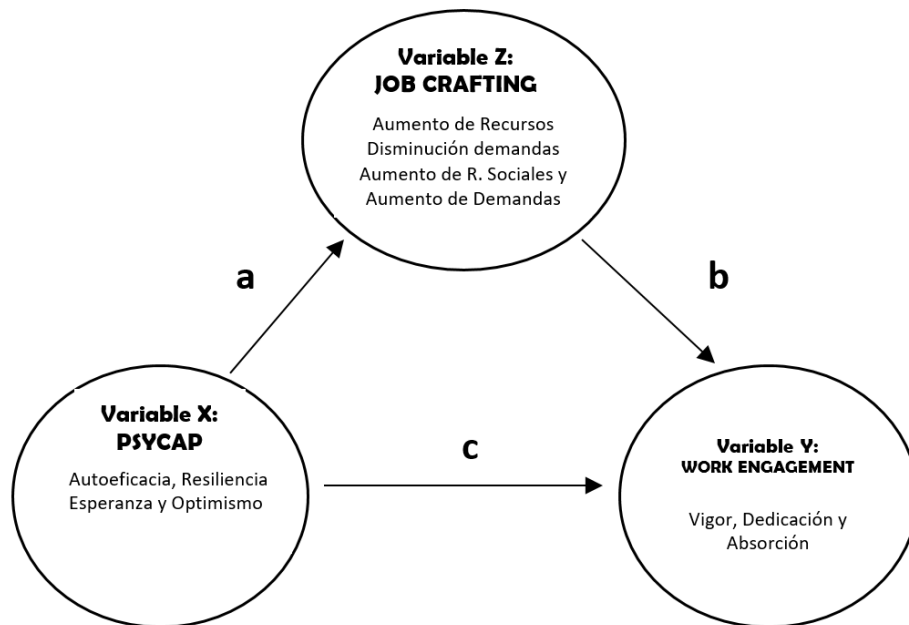


Figura 1: Representación del Modelo Integrado de las variables de investigación o para el análisis de la mediación, entre la variable predictora (x), variable mediadora (z) y variable de respuesta (y), por Ato; Vallejo, 2011, *Diseños de Investigación en Psicología*, p.552.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo empírica porque responde a los problemas de investigación que se trazan en el área de psicología (Ato, López & Benavente, 2013). Además, es asociativo explicativo ya que cuyo propósito principal es explorar las relaciones entre variables con el objeto de pronosticar o explicar sus comportamientos según Ato, López y Benavente (2013). Asimismo, es de diseño no experimental según Kerlinger y Lee (2002) en el estudio no experimental no es posible manejar las variables, y cuantitativo ya que se realizará procedimientos estadísticos sobre los datos haciendo uso de estadísticas descriptivas y o inferenciales (Sánchez & Reyes, 2015) y de corte transversal porque se obtiene información en una única vez, en un momento determinado (Bernal, 2

2.2. Operacionalización de las variables

2.2.1. Variable capital psicológico positivo

Tabla 1

Operacionalización de variables Capital Psicológico Positivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA DE RESPUESTA
CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO	El capital psicológico positivo se define como: “el estudio y la aplicación de fortalezas de recursos humanos y capacidades psicológicas orientadas positivamente que pueden medirse, desarrollarse y gestionarse eficazmente para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo actual”.(Luthans, 2002, p.59).	El nivel de capital psicológico positivo está definido por el puntaje alcanzado en el cuestionario “PsyCap”, integrado por cuatro dimensiones las cuales son, eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Usando la escala Likert con respuestas de 1. Totalmente desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. Algo desacuerdo, 4. Algo de acuerdo, 5. De acuerdo y 6. Totalmente de acuerdo. Clasificando a los sujetos en los niveles de rango bajo, medio y alto.	EFICACIA	Confianza para asumir y hacer el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes.	1-2-3	Bajo De 12 a 32 puntos Promedio De 33 hasta 53 puntos Alto De 54 a 72 puntos
			ESPERANZA	Perseverancia hacia los objetivos y, cuando sea necesario, redirigir los caminos hacia los objetivos para tener éxito.	4-5-6-7	
			RESILIENCIA	Cuando están acosados por problemas y adversidades, sostener y resistir e incluso más allá para alcanzar el éxito.	8-9-10	
			OPTIMISMO	Hacer atribuciones positivas acerca de tener éxito ahora y en el futuro.	11-12	

Fuente: adaptado de Avey, Avolio y Luthans (2007)

2.2.2 Variable Job Crafting

Tabla 2
Operacionalización de variables escala de elaboración de trabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA DE RESPUESTA
JOB CRAFTING	El Job Crafting Scale o Escala de elaboración de trabajo, específicamente los autores lo definen: como aquellos “Cambios auto iniciados que los empleados hacen en su propias demandas de trabajo y recursos de trabajo para alcanzar y/u optimizar sus objetivos personales (laborales)” (Tims, Bakker & Derks, 2012,p. 173)	El nivel de elaboración de trabajo está definido por el puntaje alcanzado en el Inventario “Job Crafting Scale”, constituido por cuatro dimensiones que son, el aumento de recursos estructurales, disminución de las demandas obstaculizantes, aumento de recursos sociales y el aumento de las demandas desafiantes. Empleando la escala de medición Likert con las siguientes alternativas de respuestas: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo. Y se podrá clasificar a los sujetos en los niveles de rango bajo, medio y alto.	AUMENTO DE RECURSOS ESTRUCTURALES	Alude principalmente a aprovechar las habilidades personales y a aprender cosas nuevas en el trabajo, con el fin de incrementar el repertorio de habilidades	1-2-3-4-5	Bajo De 21 a 46 puntos Promedio De 47 hasta 72 puntos Alto De 73 a 98 puntos Bajo
			DISMINUCIÓN DE LAS DEMANDAS OBSTACULIZANTES	Alude principalmente a evitar todos aquellos elementos que dificulten el funcionamiento óptimo del trabajador.	6-7-8-9-10-11	
			AUMENTO DE RECURSOS SOCIALES	Alude fundamentalmente a la búsqueda y establecimiento de relaciones interpersonales positivas basadas en la confianza, el apoyo y la cooperación.	12-13-14-15-16	
			AUMENTO DE LAS DEMANDAS DESAFIANTES	Alude principalmente a asumir tareas que están fuera de la responsabilidad del cargo y que constituyen un reto para el trabajador, en el sentido de que desafían sus capacidades y le incitan a crecer profesionalmente.	17-18-19-20-21	

Fuente: adaptado de Bakker, Ficapal, Torrent, Boada y Hontangas. (2018)

2.2.3. Variable Work Engagement

Tabla 3
Operacionalización de variables compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA DE RESPUESTA
WORK ENGAGEMENT	El Work Engagement es catalogado como un “Estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli & Bakker 2003, p.6).	El nivel de compromiso laboral está definido por el puntaje alcanzado en la escala “Utrecht Work Engagement Scale UWES”, el cual cuenta con tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción haciendo uso de la escala de medición Likert con respuestas de 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Bastantes veces 5. Casi siempre 6. Siempre. Donde se podrá clasificar a los sujetos de acuerdo a los siguientes niveles de rango bajo, medio y alto.	VIGOR	Altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino	1-4-8-12-15-17	Bajo De 17 a 45 puntos Promedio De 46 hasta 74 puntos Alto De 75 a 103 puntos
			DEDICACION	Es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.	2-5-7-10-13	
			ABSORCION	Estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.	3-6-9-11-14-16	

Fuente: adaptado por Bakker, Demerouti y Schaufeli (2003)

2.3. Población, Muestra y muestreo

2.3.1 Población

Alarcón (2008) menciona que “la población es el conjunto de sujetos del cual se extraerá la muestra. Sera necesario definir la población en términos de sus características geográficas, niveles educativos, sociales, demográficos y otros que se consideren relevantes para el estudio”. Por lo tanto, la población de este estudio está conformada por los trabajadores de empresas peruanas que comprenden 485 colaboradores.

2.3.2. Muestra

Por otra parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) señalan que la muestra es el subconjunto de la población o el universo, seleccionado por métodos diversos, pero siempre considerando la representatividad de la población, es decir que es una parte significativa de la población. Por ello la muestra de esta investigación está compuesta por 264 trabajadores de empresas peruanas (ver Tabla 4).

Tabla 4

Datos Descriptivos de las Variables Sociodemográficas (n=264)

<i>Empresas</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Rango Edad</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>M</i>
Municipalidad Distrital de Acobamba	33	22-65	1	0.4	
Optical Technologies Área TI	28	21-53	17	6.4	36.32
Representaciones y Distribuciones IVER S.A	139	20-61	1	0.4	
Municipalidad de San Borja programa San Borja Bici	28	21-62		0.5	
Agua Construcción y Saneamiento ACSAN S.A	36	22-69		0.5	
Total	264				
<i>Sexo</i>					
Femenino	126				47.7
Masculino	138				52.3
Total	264				100
<i>Estado Civil</i>					
Casado	80			30,3	
Soltero	149			56.4	
Conviviente	29			11	
Divorciado	4			1.5	
Viudo	2			0.8	
Total	264			100	

Nota. F= frecuencia, %= porcentaje M=media D.E= Desviación Estándar

2.3.3. Muestreo

Luego Sánchez y Reyes (2015) indican que el muestreo no probabilístico es aquel en el que no se sabe la probabilidad o posibilidad de cada uno de los componentes de una población de conseguir ser escogido en una muestra. En tanto el muestreo no probabilístico intencional indaga que la muestra represente a la población de donde es apartada. Lo primordial es que dicha representatividad sea fundamentada en una opinión o propósito específico de quien elige la muestra y por lo tanto la apreciación de la representatividad es subjetiva.

Criterios de Inclusión:

- Mayores de edad.
- Estudios secundarios completos.
- Mínimo 6 meses laborando dentro de la empresa.
- Tipo de contrato full-time.

Criterios de Exclusión:

- Personal que tenga menos de 6 meses laborando
- Personal que tenga descanso médico
- Personal contratado por terceros o intermediación laboral

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas usadas en esta investigación fueron dos escalas, y un cuestionario, Sánchez y Reyes (2015) especifican que la escala se emplea para medir opiniones, sobre todo actitudes y el cuestionario constituye un documento o formato de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio. En esta investigación usamos los siguientes instrumentos; el Cuestionario de Capital Psicológico Positivo (PsyCap) Versión Corta Auto informada (PCQ-12) y sus autores son y Avey, Avolio y Luthans (2007), integrada por cuatro dimensiones que son la eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo; y con respuestas como totalmente desacuerdo, desacuerdo, algo desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, con una aplicación individual o grupal a sujetos mayores de 18 años y cuenta con 12 ítems, que deberán ser respondidos en un tiempo máximo de 08 min.

Así también el Job Crafting Scale (Escala de elaboración de trabajo) cuyos autores son Bakker, Ficapal, Torrent, Boada y Hontangas (2018) cuenta con cuatro dimensiones que son el aumento de recursos estructurales, disminución de las demandas obstaculizantes, aumento de recursos sociales y aumento de las demandas desafiantes; contando con 21 ítems que se responden en un tiempo máximo de 10 min y con respuestas como totalmente en desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo; la aplicación es individual a sujetos de 18 años a más.

Además, el UWES (Escala Utrecht de Work Engagement en el trabajo) cuyos autores son Bakker, Demerouti y Schaufeli, (2003), está compuesto por tres dimensiones las cuales son vigor, dedicación y absorción; cuenta con 17 ítems que se desarrollan en un tiempo de aplicación de 08 min; y con respuestas de casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre, la aplicación es individual o colectiva a sujetos de 18 años a más.

2.4.2. Validez

Evidencia de validez del cuestionario de capital psicológico positivo “PsyCap”

Este instrumento fue creado por Fred Luthans, Bruce Avolio y James Avey en el año 2007 en los Estados Unidos. Está compuesta por cuatro dimensiones: Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo; Asimismo cuenta con 12 ítems la versión corta y seis (6) escalas de respuesta como totalmente desacuerdo, desacuerdo, algo desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, la escala de respuesta es de tipo Likert. Para la validación del instrumento PsyCap utilizaron el análisis factorial confirmatorio, teniendo como índice de bondad de ajuste un $\chi^2= 404.58$, un GFI= .90, CFI=.91 y RMSEA=.06

En la muestra total se evaluó a 264 trabajadores, de dos empresas peruanas. Se evidencio en los resultados que las estimaciones están dentro de los rangos esperados. Dicho de otra manera, se observa que el Chi-cuadrado sobre el grado libertad es 0.000, produciendo un valor inferior a 3, lo cual señala Kline (2011) que se demuestra un ajuste razonable si la estadística se ajusta por sus grados de libertad y no excede a 3.0 ($\chi^2/df < 3$), indicando un buen ajuste. Respecto al índice de ajuste comparativo CFI evidencia un valor de 0.95 y el índice Tucker-Lewis TLI con un valor de 0.931 de acuerdo con lo aceptado, el índice residual de la raíz cuadrada media SRMR tiene un valor de 0.057 y el error de aproximación de la media cuadrática RMSEA con un valor de 0.059, según (Hu & Bentler,

1999), dichos valores evidencian estar dentro del $<.08$. (Para mayores detalles ver Tabla 5).

Evidencia de validez de la escala de elaboración de trabajo “Job Crafting Scale”

El Job Crafting Scale (Escala de elaboración de trabajo) cuyos autores son Arnold Bakker, Pilar Ficapal, Joan Torrent, Joan Boada y Pedro Hontangas (2018) cuenta con cuatro (4) dimensiones: Aumento de Recursos Estructurales cinco (5) ítems, Disminución de las Demandas Obstaculizantes seis (6) ítems, Aumento de Recursos Sociales cinco (5) ítems y Aumento de las Demandas Desafiantes cinco (5) ítems; compuesta por un total de 21 ítems. El tiempo de respuesta como máximo es de 10 minutos, teniendo 4 escalas de respuesta como: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Este instrumento muestra índices de ajuste como el CFI (.895), TLI (.868) y RMSEA (.060) lo que indica que este instrumento cuenta con una buena validez interna.

Se realizó la evaluación a 264 trabajadores, en lo que fue la muestra total de cinco empresas peruanas. Se comprobó en los resultados que las estimaciones están dentro de los rangos esperados. Se puede verificar que el Chi-cuadrado sobre el grado libertad es 0.000, con un valor inferior a 3 (Kline, 2011), demostrando un ajuste razonable para el tamaño muestral ($\chi^2/gl < 3$). En tanto al índice de ajuste comparativo de CFI muestra un valor de 0.923 y el índice Tucker-Lewis TLI con un valor de 0.911 conforme a lo admitido, el índice residual de la raíz cuadrada media SRMR con un valor de 0.079 y el error de aproximación de la media cuadrática RMSEA con un valor de 0.054, según (Hu & Bentler, 1999), estas estimaciones muestran estar dentro del rango $<.08$. (Ver Tabla 5).

Evidencia de validez de la Escala Utrecht de Work Engagement en el trabajo “UWES”

Este instrumento de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2004), está compuesto por tres dimensiones las cuales son Vigor seis (6) ítems, Dedicación cinco (5) ítems y Absorción seis (6) ítems; con un total de 17 ítems y se desarrollan en un tiempo de aplicación de 08 min; y tiene 6 escalas de respuesta como: casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Por otro lado, la evaluación psicométrica de este cuestionario se realizó mediante varios análisis confirmatorios utilizando el Método de Grupos Múltiples. En una muestra holandesa con diferentes grupos ocupacionales como agricultores y médicos, obteniendo como resultado GFI (.87), AGFI (.83), RMSEA (.10), NFI (.90), NNFI (.89), CFI (.91). Lo que indica que el test cuenta con una buena validez interna.

En la muestra total de la investigación se observa, un Chi-cuadrado sobre grado libertad de 0.000, demostrando un valor inferior a 3, certificando un valor aceptable $\chi^2/gl < 3$ mencionado por Kline, 2011. En cuanto al índice de ajuste comparativo CFI muestra un valor de 0.968 y el índice Tucker-Lewis TLI un valor de 0.963 de acuerdo con lo aceptado, el índice residual de la raíz cuadrática media SRMR con un valor de 0.07 y el error de aproximación de la media cuadrática RMSEA tiene un valor de 0.058 según (Hu & Bentler, 1999) los valores mencionados están dentro del rango $< .08$. (Observar Tabla 5).
Nota: χ^2 =chi-cuadrado; gl= grados de libertad; P= grado de significancia; CFI=índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; SRMR= estandarización de la raíz media

Tabla 5

Índice de ajuste del modelo factorial de la escala

INSTRUMENTO	SB- χ^2	gl	P	SB- χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC90%RMSEA
PSYCAP	0.015	48	<0.05	0	0.95	0.931	0.057	0.059	[0.027-0.086]
JOBCRAFTING	0	183	<0.05	0	0.923	0.911	0.079	0.054	[0.047-0.060]
UWES	0	116	<0.05	0	0.968	0.963	0.07	0.058	[0.051-0.065]

residual; RMSEA= error de aproximación de la media cuadrática; IC= coeficiente de intervalo.

2.4.3. Confiabilidad

Con respecto a los instrumentos en primer lugar se presenta el Capital Psicológico Positivo con un Coeficiente Alfa mayor al .70, demostrando que tiene una buena confiabilidad.

Finalmente, en la muestra total del estudio para esta variable, se mostró un coeficiente alfa de 0.865 según (Cronbach, 1990) indicando un nivel confiable y un coeficiente omega $\omega = 0.869$ (Campo-Arias & Oviedo, 2008), esto evidencia que se encuentra en un rango aceptable. Así mismo se evidencia el coeficiente alfa y el coeficiente omega de las dimensiones, la dimensión eficacia obtuvo un $\alpha=0.808$; $\omega=0.811$, esperanza $\alpha=0.713$; $\omega=0.723$, resiliencia $\alpha=0.644$; $\omega=0.661$, optimismo $\alpha=0.609$; $\omega=0.612$. (Ver tabla 6). Estos datos estarían indicando la confiabilidad de la variable de estudio, sin embargo, en las dimensiones resiliencia y optimismo la confiabilidad es baja.

Además, Job Crafting Scale (Escala de elaboración de trabajo) presenta un Coeficiente Alfa de .70 - .79 evidenciando la confiabilidad de la prueba.

Por otro lado, esta variable de investigación evidencia un coeficiente alfa de 0.846 (Cronbach, 1990) y un coeficiente omega $\omega = 0.848$, mostrando un nivel confiable según

Campo-Arias y Oviedo (2008). De igual manera se evidencia el coeficiente alfa y coeficiente omega de las dimensiones, la dimensión aumento de recursos estructurales obtuvo un $\alpha= 0.722$; $\omega= 0.739$, disminución de demandas obstaculizantes $\alpha= 0.751$; $\omega= 0.753$, aumento de recursos sociales $\alpha= 0.769$; $\omega= 0.773$, aumento de demandas desafiantes $\alpha= 0.708$; $\omega= 0.712$. Estas puntuaciones evidencian la confiabilidad de la variable de investigación. (Ver Tabla 6).

Asimismo, para el instrumento UWES (Escala Utrecht de Work Engagement en el trabajo) muestra una confiabilidad bastante buena con un Coeficiente Alfa de .931. Por cada dimensión presenta un intervalo del coeficiente alfa, para vigor =.66 - .87, dedicación =.83 - .92, y Absorción= .79-.88. Estos datos demuestran la confiabilidad del instrumento.

Por último, en la muestra de 264 participantes, se obtuvo un Coeficiente Alfa de 0.896 (Cronbach, 1990) y un coeficiente omega $\omega= 0.905$, señalando que la muestra es confiable según Campo-Arias y Oviedo (2008). También se evidencia el coeficiente alfa y el coeficiente omega de las dimensiones, la dimensión vigor obtuvo un $\alpha= 0.768$; $\omega= 0.786$, dedicación $\alpha= 0.809$ $\omega=0.827$, absorción $\alpha= 0.738$ $\omega= 0.747$. Estos datos comprueban la confiabilidad de la variable de estudio. (Para mayor detalle ver Tabla 6).

Tabla 6
Estadísticos de Fiabilidad de escala total y por dimensiones

VARIABLE	DIMENSIÓN	M	DS	α	ω
PSYCAP		5.04	0.6	.865	.869
	EFICACIA	5.05	0.874	.808	.811
	ESPERANZA	5.07	0.661	.713	.723
	RESILIENCIA	4.87	0.755	.644	.661
	OPTIMISMO	5.23	0.708	.609	.612
JOBCRAFTING		3.16	0.349	.846	.848
	AUM. DE REC. ESTRESANTES	3.47	0.437	.722	.739
	DISM. DE DEM. OBSTACULIZANTES	2.94	0.505	.751	.753
	AUM. DE REC. SOCIALES	3.09	0.524	.769	.773
	AUM. DE DEM. DESAFIANTES	3.17	0.462	.708	.712
UWES		4.75	0.779	.896	.905
	VIGOR	4.84	0.819	.768	.786
	DEDICACION	5	0.889	.809	.827
	ABSORCION	4.47	0.926	.738	.747

Nota: M= media; DS= desviación estándar; α = Alfa de Cronbach; ω = Coeficiente Omega

2.5. Procedimiento

Esta investigación se compone de una parte teórica, requiriendo consultar libros y artículos científicos de reconocidas revistas y bases de datos como Proquest, Science Direct, Researchgate entre otras, debidamente citados y referenciados con el formato APA.

Por otra parte, para proceder con el estudio, se obtuvo la autorización de los jefes de las empresas involucradas en la investigación, llegando al acuerdo de aplicar las pruebas en un tiempo mínimo dentro del horario de trabajo. Además, todos los participantes fueron informados debidamente sobre los objetivos de la investigación verbalmente y/o mediante una hoja informativa y consentimiento informado adjuntado a las pruebas aplicadas.

2.6. Métodos de análisis de datos

En un inicio se empleó el análisis estadístico descriptivo haciendo uso de la media, moda, mediana, desviación estándar, asimetría, kurtosis, percentiles, puntajes máximos y mínimos a través del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 26 (Arbuckle, 2017) además se procesó las evidencias de validez basadas en la estructura interna de cada uno de los instrumentos utilizando Rstudio asimismo empleamos el paquete estadístico de análisis de variables latentes (Lavaan).

Por último, para responder las hipótesis se utilizó el programa Rstudio empleando los índices de bondad de ajustes, índice de ajuste comparativo (CFI), Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), índice de la raíz cuadrada media (SRMR), índice de Tucker-Lewis (TLI). Así también para encontrar la consistencia interna se utilizó las cargas factoriales para determinar el análisis de alfa y omega.

2.7. Aspectos éticos

Consideramos importante la revisión del código de ética del psicólogo peruano, partiendo desde brindar la información adecuada, fundamentando el estudio y proporcionando la opción de participar o no en ella, así como se responderá las dudas que los participantes tuvieran, se les informara debidamente, acerca de los aspectos de la investigación pertinentes para ellos, garantizando la calidad y ética de la presente investigación. Así mismo según el Código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el artículo 58 menciona “con excepción de mandato judicial y/o de autoridad competente, el resultado de la evaluación e intervención psicológica, no podrá

ser develado a terceras personas, salvo expresa autorización del interesado y dentro del límite de esa autorización”

III. RESULTADOS

Para responder a la hipótesis general de la investigación en cuestión, se demostró que la variable Job Crafting tuvo un rol mediador entre el Capital Psicológico Positivo y el Work Engagement, en la tabla 7 se evidencia el valor indirecto (a x b) 0.017 ($p < 0.05$; $\beta = 0.169$), demostrando que es significativo ya que cumple el rango de $p < 0.05$; desde otra perspectiva el valor directo (c) 0.062 ($p > 0.05$; $\beta = 0.204$), (Ver tabla 7) no es significativo, ya que no cumple con el rango de $p < 0.05$. Lo mencionado anteriormente indica una mediación completa, esto significa que la variable Capital Psicológico Positivo no estaría explicando directamente al Work Engagement, pero si indirectamente con la variable Job Crafting (Ato & Vallejo, 2015).

En la primera hipótesis específica se buscó comprobar en qué medida el Capital Psicológico Positivo explica al Job Crafting, por consiguiente, se mostraron valores beta de 0.472 (Ver figura 1) con una significancia de 0.008 evidenciando datos dentro de lo esperado $p < 0.05$. Por consiguiente, existe un efecto directo, ya que el Capital Psicológico Positivo si explica a la variable Job Crafting.

Como segunda hipótesis se buscó verificar en qué medida El Job Crafting explica al Work Engagement, por lo cual, se constató un valor beta de 0.358 (Ver figura 1) con una significancia de $p < .008$ mostrando datos dentro de lo esperado $p < 0.05$. Por este motivo se observa una consecuencia directa, y por consiguiente el Job Crafting explica a la variable Work Engagement.

Finalmente, en la tercera hipótesis específica se planteó confirmar en qué medida el Capital Psicológico Positivo explica al Work Engagement, por lo que se obtuvo valores beta de 0.204 (Ver figura 1) con una significancia de 0.062 fuera de lo permitido $p < 0.05$. Por tal razón se evidencia un resultado directo bajo, y en consecuencia el Capital Psicológico Positivo no explica a la variable Work Engagement.

Tabla 7

Estimaciones de la mediación

			Estimación	Error estándar	Z	β	p	
PSYCAP	→	JOB CRAFTING	a	0.421	0.158	2.656	.472	0.008
JOB CRAFTING	→	UWES	b	1.03	0.389	2.65	.358	0.008
PSYCAP	→	UWES	c	0.523	0.2	1.866	.204	0.062

Nota: Z= Valor de z; β = tamaño del efecto; p= significancia

Tabla 8

Estimaciones de la mediación

			Estimación	Error estándar	Z	β	p	
		INDIRECTO	a x b	0.433	0.181	2.388	.169	0.017
		TOTAL	c + a x b	0.957	0.313	3.060	.374	0.002

Nota: Z= Valor de z; β = tamaño del efecto; p= significancia

Además, para verificar los resultados previos, se efectuó el análisis confirmatorio del modelo general, se señala que el Chi-cuadrado sobre el grado de libertad es 1.455 produciendo una significancia de 0 indicado por Kline (2011), con un valor dentro del rango permitido $\chi^2/gl < 5$. En cuanto al índice de ajuste comparativo CFI evidencia un valor de 0.956 y el Índice Tucker-Lewis con un valor de 0.941, mostrando valores dentro de lo aceptado (Hu & Bentler 1999). Por otro lado, el índice de la raíz cuadrada media SRMR tiene un valor de 0.052 y el error de aproximación de la de la media cuadrática RMSEA con un valor de 0.063 evidencian datos aceptables, puesto que su valor debe ser ≤ 0.08 (Hu & Bentler, 1999).

Todos los resultados mencionados anteriormente fueron obtenidos usando el método de MLM.

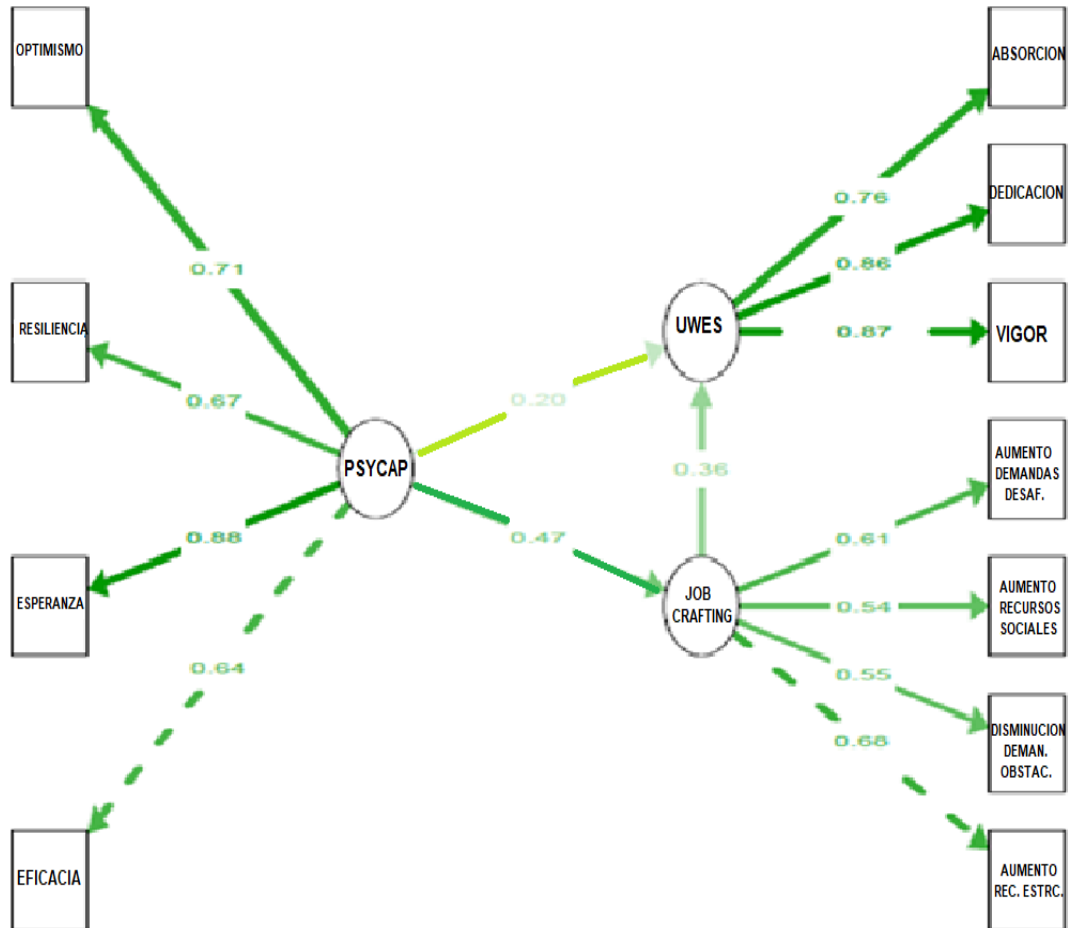
Tabla 9

Modelo de ecuaciones estructurales

SB-X ²	gl	SB-X ² /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC90%RMSEA
0.003	41	1.455	0.956	0.941	0.052	0.063	[0.037-0.088]

Nota. X²= chi-cuadrado; gl= grados de libertad; CFI= índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; SRMR= estandarización de la raíz media residual; RMSEA= raíz de residuo cuadrático promedio; IC= coeficiente de intervalo

Figura 1. Regresión Estructural



IV. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue conocer el rol mediador del Job Crafting (variable Z) entre el Capital Psicológico Positivo (variable X) y el Work Engagement (variable Y).

Con relación a la hipótesis general, los resultados obtenidos confirmaron que existe una mediación completa al tratar de conocer el rol mediador del Job Crafting entre Capital psicológico positivo y el Work Engagement en trabajadores de empresas peruanas, es decir, que la variable capital psicológico positivo no estaría explicando directamente al Work Engagement; Sin embargo, con la mediación de la variable Job Crafting de manera indirecta presenta una mayor relación. Según Seligman (2017) menciona que el individuo tiene características positivas que le permiten desarrollar diversas actividades en su vida diaria; obteniendo bienestar físico, mental y social en las diferentes esferas como familiar, comunitario y laboral, apoyando al logro de sus metas. Además, el compromiso laboral (Work Engagement) estaría cobrando mayor fuerza de explicación a través de la mediación del rediseño o construcción de trabajo (Job Crafting) y de los cambios espontáneos que los trabajadores hacen en sus propias demandas y recursos de trabajo para lograr optimizar sus objetivos; en comparación al efecto directo. De manera que adquiere relevancia la conexión física, cognitiva y emocional (Psycap) que cada persona posee para mantenerse enfocado en sus funciones y conseguir los propósitos de la organización y asimismo individuales. (Véase figura 1)

Estas evidencias serían contrastadas con las investigaciones realizadas por Andini (2019) quien reportó que la creación del empleo media la influencia del capital psicológico positivo en el compromiso laboral en una muestra denominada generación Y. En esta muestra están incluidos los baby boomers, generación X, así como la generación Y.

Por otro lado, los resultados de la primera hipótesis específica muestran valores $\beta = .472$ con significancia estadística $< .001$, evidenciando que existe un efecto directo entre Capital Psicológico Positivo y Job Crafting. Es decir que las capacidades psicológicas orientadas de manera positiva a mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo estarían desarrollando el rediseño de trabajo impulsando al trabajador a alcanzar sus metas en el mismo. Estos datos fueron comparados con Minseo y Beerh (2018) quienes en su investigación sobre el liderazgo potenciador que predice la creación de empleo a través del

capital psicológico (PsyCap) y la confianza en el líder confirmaron que el Capital Psicológico Positivo explica el Job Crafting.

Asimismo, de acuerdo a la segunda hipótesis específica se obtuvo que la variable Job Crafting explica al Work Engagement evidenciando valores de inferencia estadística aceptables. Mostrando una consecuencia directa; esto quiere decir que la creación de puestos de trabajo o comportamientos proactivos de los empleados, estaría influenciando en la responsabilidad y cumplimiento de las metas laborales. Estos datos se contrastan con la investigación de Lazarte (2016), en donde el Work Engagement mantiene un rol mediador sobre la relación negativa entre recursos laborales y la intención de rotar, así como el efecto indirecto del Job Crafting que reduce la intención de rotar, a través del Work Engagement y el *burnout* de forma simultánea $\beta=0,40$. De este modo, destaca el efecto que tiene el ser humano ("*job crafter*") sobre su medio de trabajo.

En cuanto a la tercera hipótesis se verificó que el capital psicológico positivo explica al Work Engagement, mostrando una significancia de 0.062 una puntuación estadísticamente mayor a lo permitido $p<0.05$. Asimismo, se evidencia un resultado directo de categoría baja, en este caso el Capital Psicológico Positivo no explica a la variable Work Engagement. Esto quiere decir que las capacidades de los recursos humanos del trabajador no tienen tanta fuerza en la influencia hacia el compromiso laboral, como con la intervención del rediseño del trabajo que motiva al empleador hacia la pro actividad en el cumplimiento de sus demandas laborales y personales. Estos resultados se contrastan con la investigación de Sandoval (2016) quien presentó una relación positiva directa moderada mostrando una explicación con estimaciones estadísticas significativas, donde se evidenció que trabajadores de EsSalud presentan una relación positiva entre el Capital Psicológico y Work Engagement, indicando que existe un efecto entre ambas variables, pero este es bajo. Además, Yassinia (2016) declara que el capital psicológico positivo podría afectar el compromiso laboral en un 50 %, dicho de otra manera, los empleados con valoraciones psicológicas positivas de su trabajo, podrían ser vistos con un potencial de aptitudes positivas que les permitan un mayor compromiso laboral.

Finalmente se concluye que el Job Crafting desempeña un papel mediador entre el Capital Psicológico Positivo y el Work Engagement. También se determinó que el Capital Psicológico Positivo está asociado positivamente con el Job Crafting. Así como, el Job

Crafting se relaciona significativamente con el Work Engagement, mientras que Capital Psicológico Positivo no se relaciona con la variable Work Engagement.

V. CONCLUSIONES

- Como resultado se demostró que el Job Crafting cumple como rol mediador entre el Capital Psicológico Positivo y el Work Engagement, mientras que el Capital Psicológico Positivo no estaría explicando directamente al Work Engagement, pero si indirectamente a través del Job Crafting.
- El Capital Psicológico Positivo si explica al Job Crafting teniendo un efecto directo sobre esta variable.
- Asimismo, el Job Crafting si explica al Work Engagement demostrando un efecto directo significativo con esta variable.
- Por último, el Capital Psicológico Positivo no explica al Work Engagement ya que tiene un efecto directo estadísticamente no significativo.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos en las empresas peruanas son relevantes para la toma de decisiones sobre el bienestar de sus colaboradores. En base a ellos se presenta las siguientes recomendaciones.

- Impulsar a los futuros investigadores, en seguir indagando para fortalecer los conceptos teóricos y lograr consolidar el modelo.
- Investigar u obtener evidencias, bajo el modelo de moderación.
- Se recomienda a futuro obtener el análisis de invarianza multigrupo considerando las variables sociodemográficas, examinando si el modelo se comporta igual según sexo, cargo u otros.
- Instruir a los líderes de las empresas con respecto al Job Crafting, su importancia y práctica para que permitan a sus empleados alcanzar y optimizar sus metas personales en el ámbito laboral profesional.
- Realizar un diagnóstico en los sistemas de recursos humanos que ayuden y favorezcan el Work Engagement entre los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2° ed.). Lima, Perú: Editorial Universitaria.
- Andini, A. (2019). The effect of Psychological Capital on Work Engagement with Job Crafting as a Mediator Variable Among Generation and Employees. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 7(91), 324-331. DOI 10.18551/rjoas.2019-07.38
- Arbuckle, J.L. (2017). IBM SPSS Amos 25 User's Guide. EE.UU: IBM Corp.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-560.
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. DOI: 29.3.178511
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Madrid, España: Ediciones Piramide.
- Avey, J.B., Avolio, B. J., Luthans, F. (2011). Experimentally Analyzing the Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performances. *The leadership Quarterly*. (22), 282-294. DOI: 10.1016/j.leaqua.2011.02.004
- Bakker, A.B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2003). The Socially Induced Burnout Model. *Advances in Psychology Research*. 25, 13-30.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2011). *¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?* Publicado en Julio/Septiembre del 2011. Recuperado de https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A. B., Ficapal, P., Torrent, J., Boada, J. y Hontangas, P. M. (2018). The Spanish versión of Jo Crafting Scale. *Psicothema*, 30(1), 136-142. DOI:10.7334/psicothema2016.293

- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). Colombia: PEARSON EDUCACION.
- Campo- Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: La Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Carrasco, A. M., De la Corte, C. M. y Leon, J. M. (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral*. Publicado el 28 de Abril del 2010. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34423>
- Céspedes, N. (2011). Tendencias de las horas de trabajo en el mercado laboral peruano. Publicado en noviembre del 2011. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-moneda/revista-moneda-149.html>
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*.(5^{ta} ed.). New York, EEUU: Harper & Row, Publishers.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2011). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. DOI: 10.1037//0021-9010863499
- Hu, L., Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1)1-55. DOI: 10.1080/10705519909540118
- Gable, S. L. y Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. DOI: 10.1037//1089-2680.9.2.103
- Iacobucci, D. (2009). Structural equations modeling: Fit Indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(2010),90-98. DOI:10.1016/j.jcps.2009.09.003

- Juaréz, G. A. (2015). Engagement Laboral, una concepción Científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*. Vol. (21), núm. 2, 2015, pp. 187-194
- Kline,R. (2011).*Principles and Practice of Structural Equation Modeling*.(3ª ed.). New York, EEUU: The Guilford Press.
- Kerlinger, F.N. y Lee, H.B. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4º ed.). México: MacGraw-Hill.
- Lazarte, L.A. (2016). *El efecto del Job Crafting y el rol mediador del Burnout y el Engagement sobre la relación entre las características laborales y la intención de rotar* (Tesis para obtener el Título de Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas). Universidad Del Pacifico. Perú.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., y Lepine, M.A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48 (5), 764-775. DOI: 10.5465/AMJ.2005.18803921
- Ley N° 30702. Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú. Lima, Perú. 21 de diciembre del 2017.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. DOI: 10.5465/ame.2002.6640181
- Luthans, F. (2002b). The need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. DOI: 10.1002/job.165
- Luthans, F. Youssef, C. Avolio, B. (2007). *Psychological Capital Developing The Human Competitive*. USA: Edge Oxford University Press.
- Luthans, F. Avolio, B. y Yousseff, C. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. (1º edición). USA: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*.(1º edition).USA: Penguin Group.

- Ministerio de Economía y Finanzas (2014). Sistema de Gestión Presupuestal Clasificador de Gastos. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Anexo_2_clasificador_gastos_RD027_2014EF5001.pdf
- Minseo, K y Beehr, T. (2018). The Power of Empowering Leadership: Trust and Psychological Capital Resulting in Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-13. DOI: 10.1177//1548051817727702
- Morrow, D., & Conger, S. (2018). Job Crafting, Meaningfulness, and Work Engagement. *3rd International Symposium on Meaningful Work*, Simposio dirigido por Amsterdam Business Research Institute, Netherlands, Amsterdam.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación*. (3° ed.). Lima, Perú: Ediciones de la U.
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 24(4), 572-580.
- Robledo, E., Zappala, Z. y Topa, G. (2019). Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A time-Lagged Study. *International Journal of Environmental Research an Public Health*. 16(1376). 3-15. DOI: 10.3390/ijerph16081376
- Rodriguez, R., Martinez, M. y Sanchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Word Engagement Scale en una muestra de trabajadores de Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. DOI: 10.11144/Javeriana.UPSY13-4.appu
- Rossel Y (2012). “lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling” *Journal of Statical Software*, 48(2),1-36. <http://www.jstatsoft.org/v48/i02>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica*. (5° ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.
- Sandoval, I. B. (2016). *Capital Psicológico Positivo y Engagement en los Trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez EsSalud* (Tesis para obtener el Título de Magister en Psicología). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid España: Alianza Editorial.

- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting*
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting Fulfillment*. New York. Estados Unidos de America: The Free Press.
- Schaufeli, W Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale- UWES, Preliminary Manual version 1.1*. Holanda: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Sika, Y.,(2016). *Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Relawan Di Organisasi Gerakan Melukis Harapan* (Tesis de pregrado). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Indonesia.
- Tims, M., y Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*. 36(2) 1-9. DOI: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Wadsworth, E & Walters, D. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del future trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Publicado el 18 de abril del 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_687617/lang-es/index.htm
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationship between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*. 74(3), 235-244. DOI: 10.1016 / j.jvb.2008.11.003
- Yassinia, S. (2016). *Efectos del capital Psicologico en el trabajo vocacional en voluntarios de organizaciones de esperanza*.(Tesis para obtener el titulo de licenciada en psicologia). Universidad de Airlangga.Surabay.

ANEXOS

✓ Instrumentos

CUESTIONARIO PSYCAP

EDAD: _____ SEXO: Varón () Mujer () ESTADO CIVIL: _____

Instrucciones: En el siguiente cuestionario se presentan enunciados que describen como usted piensa sobre sí mismo en este momento. Use la siguiente escala para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado.

	Totalment e desacuerd o	Desacuerdo	Algo desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. <i>Me siento seguro/a al representar mi área/departamento de trabajo en las reuniones con la dirección de la empresa/organización.</i>						
2. <i>Me siento seguro al contribuir en las discusiones sobre las estrategias de mi empresa.</i>						
3. <i>Me siento seguro/a al presentar información de trabajo a un grupo de colegas o compañeros/as</i>						
4. <i>Si me encuentro con una dificultad en mi trabajo, se me ocurren muchas formas de resolverla.</i>						
5. <i>En el momento actual, considero que tengo un notable éxito laboral.</i>						
6. <i>Puedo pensar en muchas maneras de alcanzar mis objetivos de trabajo actuales.</i>						
7. <i>En el momento actual, estoy alcanzando los objetivos de trabajo que me he propuesto.</i>						
8. <i>Puedo hacer el trabajo a mi manera, por así decirlo, cuando es necesario.</i>						
9. <i>Suelo tomarme las situaciones laborales estresantes con calma.</i>						
10. <i>Puedo superar momentos difíciles en el trabajo porque ya lo he hecho antes.</i>						
11. <i>Respecto a mi trabajo, siempre veo el lado positivo de las cosas.</i>						
12. <i>En lo que se refiere al trabajo, soy optimista sobre lo que me sucederá en el futuro.</i>						

CUESTIONARIO JOB CRAFTING SCALE

EDAD: _____ SEXO: Varón () Mujer () ESTADO CIVIL: _____

Instrucciones: En el siguiente cuestionario se presentan enunciados que describen como usted piensa sobre sí mismo en este momento. Use la siguiente escala para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado.

	Totalmente desacuerdo	Desacue rdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Trato de desarrollar mis capacidades				
2. Trato de desarrollarme profesionalmente				
3. Intento aprender cosas nuevas en el trabajo				
4. Me aseguro de usar mis capacidades al máximo				
5. Decido por mí mismo (a) como hacer las cosas				
6. Me aseguro de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso.				
7. Trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso				
8. Gestiono mi trabajo de manera que pueda minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente				
9. Organizo mi trabajo a fin de minimizar el contacto con personas cuyas expectativas son poco realistas				
10. Trato de asegurarme de no tener que tomar muchas decisiones difíciles en el trabajo				
11. Organizo mi trabajo de tal manera que pueda asegurarme de no tener que concentrarme por un periodo demasiado largo a la vez				
12. Pido a mi supervisor que me instruya.				
13. Pregunto a mi supervisor si se encuentra satisfecho con mi trabajo.				
14. Recorro a mi supervisor para obtener inspiración.				
15. Pido a otros feedback sobre mi desempeño laboral.				
16. Pido consejo a mis compañeros de trabajo.				
17. Cuando aparece un proyecto interesante, me ofrezco de manera proactiva como compañero de trabajo para ese proyecto.				
18. Si surgen nuevos desarrollos, soy uno de los primeros en aprender sobre ellos y comprobarlos.				
19. Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, veo esta situación como una oportunidad de iniciar nuevos proyectos.				
20. Con regularidad asumo tareas extras, aun cuando no recibo un sueldo extra por ellas.				
21. Trato de hacer que mi trabajo sea más desafiante examinando las relaciones subyacentes ente los aspectos del mismo.				

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

EDAD: _____ SEXO: Varón () Mujer () ESTADO CIVIL: _____

Instrucciones: En el siguiente cuestionario se presentan enunciados que describen como usted piensa sobre sí mismo en este momento. Indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta la barra de respuestas.

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

HOJA INFORMATIVA

Título de la Investigación:

Capital Psicológico Positivo, Job Crafting y Engagement en Trabajadores de dos Empresas Peruanas.

Nombre de las investigadoras:

- Giovanna Fiorella Dueñas Cango
- Luciana Palomino Saldivar

Nombre del Asesor:

Mgtr. Antonio Serpa Barrientos

Las investigadoras pertenecen a la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo y tienen la autorización de Dirección de la Escuela para ejecutar el trabajo de investigación.

El propósito de este estudio es determinar si existe relación entre el Capital Psicológico Positivo, Job Crafting y Engagement en trabajadores de dos empresas peruanas.

Los datos proporcionados por usted será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de la investigación, si bien los resultados serán publicados en una revista científica, se respetará en todo momento la confidencialidad del origen de los datos de la investigación. Si usted acepta participar en el estudio, se le solicitará llenar las siguientes escalas que se le proporcionará.

Su colaboración en este estudio es anónimo y voluntario, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin que lo perjudique en ninguna forma, los resultados proporcionados en la escalas estarán registrados en el sistema para su análisis y de simbolizara con un número que nos garantizara el anonimato.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, he leído detenidamente la hoja de información que se me ha proporcionado por el investigador, he podido realizar preguntas sobre el estudio, así como he recibido la suficiente información sobre el mismo. He hablado con el investigador sobre los riesgos y beneficios directos e indirectos de mi colaboración en el estudio, habiendo entendido que: la información brindada es de carácter confidencial y no se utilizara para ningún otro fin. Además comprendo que mi participación es voluntaria, por lo que acepto que el resultado de la investigación sea publicado en una revista científica.

Por tal presto libremente mi aprobación para colaborar en el estudio, suscribiendo a la presente.

Firma del Participante

DNI:



"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

San Juan de Lurigancho, 31 de mayo de 2019

CARTA N° 157-2019-CP-PS-UCV-LIMA ESTE

Srta. Aroma Capuñay Tullume
Jefa de Recursos Humanos de la empresa Representaciones y Distribuciones IVER S.A

Presente:

Asunto: Autorización para aplicar Instrumentos de investigación de las estudiantes: Giovanna Dueñas Cango y Luciana Palomino Saldívar.

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para la alumna: **Giovanna F. Dueñas Cango** con DNI **45884732** y **Luciana Palomino Saldívar** con DNI **47634748**, estudiantes del X ciclo de la escuela Profesional de Psicología, pueda aplicar tres instrumentos Psicométricos con la finalidad de desarrollar un Proyecto de Investigación, dirigido a los trabajadores de la empresa que lidera.

- Capital Psicológico Positivo, Job Crafting y Engagement en trabajadores de dos empresas Peruanas.

Esto con motivo de la elaboración de la tesis del curso de Proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli
Coordinadora de la CP de Psicología
UCV – Lima Este



"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

San Juan de Lurigancho, 31 de mayo de 2019

CARTA N° 305-2019-CP-PS-UCV-LIMA ESTE

Lic. Andy Fernández Rodríguez
Alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado de Muruhuay.

Presente:

Asunto: autorización para aplicar Instrumentos de investigación de la estudiante: Luciana Palomino Saldivar y Giovanna Fiorella Dueñas Cango.

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para la alumna: **Luciana Palomino Saldivar** con DNI **47634748** y **Giovanna Fiorella Dueñas Cango** con DNI **45884732**, estudiante del XI ciclo de la escuela Profesional de Psicología, puedan aplicar tres instrumentos Psicométricos con la finalidad de desarrollar un Proyecto de Investigación, dirigido a los trabajadores que usted dirige:

- Capital Psicológico Positivo PSYCAP (PCQ)
- Job Crafting
- UWES-9 engagement

Esto con motivo de la elaboración de la tesis del curso de Proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli
Coordinadora de la CP de Psicología
UCV – Lima Este



"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

San Juan de Lurigancho, 12 de junio de 2019 E



CARTA N° 157-2019-CP-PS-UCV-LIMA ESTE

Lic. Jose Carlos Aguilar Bernardillo
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Acobamba.

Presente:

*Asunto: autorización para aplicar Instrumentos de investigación de la estudiante: **Luciana Palomino Saldivar y Giovanna Fiorella Dueñas Cango***

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para la alumna: **Luciana Palomino Saldivar** con DNI **47634748** y **Giovanna Fiorella Dueñas Cango** con DNI **45884732**, estudiantes del X ciclo de la escuela Profesional de Psicología, puedan aplicar los siguientes instrumentos Psicométricos con la finalidad de desarrollar un Proyecto de Investigación, dirigido a los trabajadores que usted dirige:

- Capital Psicológico Positivo PSYCAP (PCQ-12)
- Job crafting
- UWES-9 engagement

Esto con motivo de la elaboración de la tesis del curso de Proyecto de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli
Coordinadora de la CP de Psicología
UCV – Lima Este



CARTA N° 021-2019/CP PSI./UCV SJL

Lic. Walter Aliaga Vega

Representante Legal de Agua, Construcción y Saneamiento ACSAN SAC.

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este y, a la vez, presentar a el/la estudiante **LUCIANA PALOMINO SALDIVAR**, identificada con DNI N° **47634748**, código universitario N° **7000467156**, de la Carrera Profesional de Psicología del XI Ciclo; con el fin de solicitarle a usted la autorización para que el/la estudiante ingrese a su representada y aplique instrumentos Psicométricos a sus trabajadores a cargo, con la finalidad de obtener datos para la realización de su proyecto de investigación.

Consideramos que este estudio impactará positivamente en su institución y en la sociedad; y, permitirá que el/la estudiante realice su trabajo de investigación dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli

Coordinadora Académica de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

AGUA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO S.A.C.

WALTER ALIAGA VEGA
GERENTE GENERAL

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

San Juan de Lurigancho, 16 de setiembre de 2019

CARTA N° 020-2019/CP PSI./UCV S.JL

Lic. Antonio Luyo
Gerente del Área TI de Optical Technologies
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este y, a la vez, presentar a el/la estudiante **LUCIANA PALOMINO SALDIVAR**, identificada con DNI N° **47634748**, código universitario N° **7000467156**, de la Carrera Profesional de Psicología del **XI** Ciclo; con el fin de solicitarle a usted la autorización para que el/la estudiante ingrese a su representada y aplique instrumentos Psicométricos a sus trabajadores a cargo, con la finalidad de obtener datos para la realización de su proyecto de investigación.

Consideramos que este estudio impactará positivamente en su institución y en la sociedad; y, permitirá que el/la estudiante realice su trabajo de investigación dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndoles por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarles nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli

Coordinadora Académica de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

San Juan de Lurigancho, 04 de octubre de 2019

CARTA N° 090-2019/CP PSI./UCV SJL

Sra. María De Las Mercedes Tovar Gonzales
Directora
"Nido Crayolas" Sede Millán
Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato saludarlo(a) cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este y, a la vez, presentar a las estudiantes **LUCIANA PALOMINO SALDIVAR**, identificada con DNI N° **47634748**, código universitario N° **7000467156** y **DUEÑAS CANGO, GIOVANNA FIORELLA**, identificada con DNI N° **45884732**, código universitario N° **7000466626**, de la Carrera Profesional de Psicología del XI Ciclo; con el fin de solicitarle a usted la autorización para que las estudiantes ingresen a su representada y apliquen instrumentos Psicométricos a sus trabajadores a cargo, con la finalidad de obtener datos para la realización de su proyecto de investigación.

Consideramos que este estudio impactará positivamente en su institución y en la sociedad; y, permitirá que las estudiantes realicen su trabajo de investigación dada la importancia del tema a tratar.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Mgtr. Roxana Patricia Varas Loli
Coordinadora de la C.P. de Psicología
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe