



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una
empresa privada del distrito del Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Allasi Aucchahuaqui, Wendy Mayra (ORCID: 0000-0002-0673-9821)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este estudio de investigación se lo dedico a Dios, por estar presente en cada etapa y paso que doy. A mi familia, mis padres, mis hermanos, en especial a mi hermana Ana quien fue mi guía y apoyo desde el primer día de mi formación profesional y personal.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud, principalmente a Dios y a mis padres por haberme apoyado cuando los necesitaba. Igualmente, a los que formaron parte de este trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución poblacional de la empresa según sexo	14
Tabla 2 Prueba de normalidad	21
Tabla 3 Correlación entre bienestar psicológico y engagement	22
Tabla 4 Correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement	22
Tabla 5 Correlación entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico	23
Tabla 6 Descripción de bienestar psicológico y sus dimensiones	24
Tabla 7 Descripción de engagement y sus dimensiones	25
Tabla 8 Comparación de bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio.	26
Tabla 9 Comparación de engagement según sexo, edad y tiempo de servicio.	27
Tabla 10 Validez de contenido de la escala de bienestar psicológico según el coeficiente V. de Aiken	62
Tabla 11 Validez de contenido de la escala de engagement de Utrecht, según el Coeficiente V. de Aiken	64
Tabla 12 Análisis descriptivos de los ítems de la escala de bienestar psicológico	65
Tabla 13 Análisis descriptivos de los ítems de la escala de engagement	67
Tabla 14 Prueba de confiabilidad de la variable de bienestar psicológico.	68
Tabla 15 Prueba de confiabilidad de la variable engagement.	68

Resumen

El estudio cuyo objetivo general fue hallar la relación entre bienestar psicológico y engagement en los colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020. Fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. La muestra se conformó por 64 colaboradores de ambos sexos. Se aplicaron los siguientes instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (versión en castellano, de 39 ítems) y Utrecht Work Engagement Scale (versión de 17 ítems). Los resultados evidenciaron que existe relación directa y significativa entre bienestar psicológico y engagement ($\rho = .296^*$, $\text{sig} = .000$), indicando que a mayor bienestar psicológico mayor va a ser la presencia de engagement. Por otro lado, no se evidenciaron diferencias significativas en cuanto a las variables de estudio con respecto a sexo, edad y tiempo de servicio.

Palabras clave: Bienestar psicológico, engagement, desarrollo organizacional.

Abstract

The present study whose general objective was to find the relationship between psychological well-being and engagement in employees of a private company in the Callao district, 2020. The type of this study was applied and non-experimental design. The sample consisted of 64 collaborators of both sexes. The following instruments were applied: the Ryff Psychological Well-being Scale (Spanish version, with 39 items) and the Utrecht Work Engagement Scale (version with 17 items). The results showed that there is a direct and significant relationship between psychological well-being and engagement ($\rho = .296^*$, $\text{sig} = .000$), indicating that the greater the psychological well-being, the greater the presence of engagement. On the other hand, there were no significant differences in the study variables with respect of sex, age and time of service.

Keywords: Psychological well-being, engagement, organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

Desde los años sesenta, fueron patentadas las prácticas de gestión y organizativas para su contribución en la salud mental de los colaboradores y las consecuencias pueden variar según la función de las empresas u organizaciones, no obstante, en la actualidad se puede evidenciar la preocupación por el bienestar de los colaboradores y no exclusivamente por la productividad en las empresas u organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2016). De igual forma, Robbins y Judge (2009), manifiesta que desde la década de los años ochenta las organizaciones, a nivel general, eran consideradas como un medio para poder coordinar o hasta controlar a un grupo de personas con objetivos y metas determinados, ya que sus sistemas eran verticales, sin embargo, las empresas u organizaciones son parecidos a los individuos, ya que cada uno posee su propia personalidad, estas pueden llegar a ser rígidas o ser flexibles, hostiles o acogedores, conservadores o innovadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) manifiesta que la salud es el estado de bienestar mental, físico y social en su totalidad y esta no solo se refiere a la ausencia de afección. De acuerdo con lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) refiere que los colaboradores europeos que presentan depresión vinculado al trabajo originan un gasto anual de 617.000 millones de dólares en indemnización por discapacidad, costos de salud ocupacional, productividad baja y ausentismo.

En una investigación chilena realizada por Circular HR (2018) indica que los altos niveles de engagement en una organización proporciona que los colaboradores se desarrollen de un modo más activo e intenso, el cual genera que se comprometan con los objetivos de la empresa, asimismo los colaboradores se ven beneficiados, ya que se encuentran dentro de un ambiente laboral que potencia este estado, obteniendo resultados satisfactorios para ambos. En ese mismo sentido, GOIntegro (2017) realizó una encuesta a nivel de Latinoamérica, el cual aproximadamente el 70% las empresas encuestadas expresaron la importancia del compromiso laboral, además, el 66% considera que el compromiso eleva la productividad de los empleados, sin embargo solo el 36% de las empresas manifiestan tener un plan en concreto para abordar el

tema. Es por ello que es importante tener en cuenta el compromiso dentro de una empresa u organización, esta debe ser por ambas partes, tanto la empresa como los colaboradores.

En el Perú, El portal del Capital Humano (2017) cita a la psicóloga Jaqueline Rojas quien manifiesta que según los reportes, el 70% de los trabajadores sufren de estrés laboral y que las mujeres son más vulnerables en padecerlo por el aumento de responsabilidad que se asumen en cada rol; como madre, hermana, trabajadora, hija, entre otros, el cual podría perjudicar las funciones cognitivas, lo cual afectaría la eficacia y eficiencia en el trabajo. En ese mismo sentido, en el estudio anual de “Tendencias globales de compromiso de los empleados 2018”, realizado por la empresa Aon plc (NYSE:AON), manifiesta que el Perú es uno de los países a nivel de Latinoamérica que sufrieron caídas de nivel de compromiso de empleados. (Aon, 2018, p. 9)

En Lima, Lázaro (2019) en un estudio realizado a los colaboradores del área administrativa de una empresa bancaria, se evidencio que el 51.4% de los encuestados manifiestan ser felices, el 35.4% de empleados muestra un nivel promedio de engagement, y que los colaboradores altamente felices tienen una mayor frecuencia con niveles altos de engagement.

De acuerdo con lo mencionado, se puede evidenciar la importancia significativa del bienestar psicológico y engagement en los colaboradores en las empresas, no solo por las consecuencias que puedan afectar al colaborador o a la misma empresa, si no a los beneficios que puedan conseguir tanto el colaborador como la empresa. Por tal motivo, se formula la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020?

La justificación de esta investigación se presentará en base a relevancias: La relevancia social de esta investigación contribuye en beneficio a las empresas u organizaciones que puedan evaluar y comprender la relación de bienestar psicológico con el engagement en sus colaboradores para poder identificar las debilidades,

mejorar o potencializar sus fortalezas y puedan crecer simultáneamente, ya que las organizaciones trabajan en conjunto con los colaboradores para poder alcanzar metas u objetivos en común. Las implicaciones prácticas de esta investigación será brindar conocimientos para los investigadores que decidan estudiar las variables de bienestar psicológico y engagement dentro del área organizacional. El valor teórico de esta investigación será en base a los resultados, porque buscará proporcionar posibles recomendaciones ante la problemática para así dar a conocer a los líderes de las organizaciones sobre lo significativo del tema. La utilidad metodológica de esta investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones o estudios en el área organizacional.

Respecto al objetivo general se planteó, determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del distrito del Callao, 2020. Los objetivos específicos son seis. El primer objetivo específico es determinar la relación, a modo de correlación, entre el bienestar psicológico con las dimensiones de engagement expresados en, vigor, dedicación y absorción en los colaboradores de una empresa del distrito del Callao, 2020. El segundo objetivo es determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento en colaboradores de una empresa del distrito del Callao, 2020. El tercer objetivo es describir el bienestar psicológico en colaboradores. El cuarto objetivo es describir el engagement en colaboradores de una empresa del distrito del Callao, 2020. El quinto objetivo es comparar el bienestar psicológico con las variables sociodemográficas según el sexo, edad y tiempo de servicio. El sexto objetivo es comparar el engagement laboral con las variables sociodemográficas según el sexo, edad y tiempo de servicio.

De acuerdo con lo anterior, se propone la hipótesis general; bienestar psicológico y engagement se relacionan de manera directa y significativa, en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020. Se plantearon las siguientes hipótesis específicas: a) bienestar psicológico se relaciona de manera directa y significativa con

las dimensiones de engagement expresados en, vigor, dedicación y absorción. b) engagement se relaciona de manera directa y significativa con las dimensiones de bienestar psicológico expresada en autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan las siguientes investigaciones nacionales e internacionales que estudian las variables, lo cual permitirá conocer la situación actual.

A nivel nacional, Bazán (2017) realizó en Cajamarca una investigación en la cual determinó la relación entre motivación laboral y el engagement en el personal del área administrativo de una universidad, la muestra estuvo conformada por 61 colaboradores. Los resultados indican que la variable motivación laboral explica a la variable engagement en un 40,1 %. En conclusión hay correlación positiva considerable y significativa entre motivación laboral y engagement.

En Ilabaya, Zacarías (2018), realizó un estudio para conocer el compromiso organizacional y su relación con el engagement en 90 colaboradores que trabajan en la municipalidad distrital de Ilabaya. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y el UWES. Los resultados evidenciaron la predominancia de un nivel medio en compromiso organizacional, un nivel de engagement medio en la dimensión vigor y dedicación y un nivel moderado en la dimensión absorción. Se concluyó que el compromiso organizacional tiene una relación directa con el engagement.

Asimismo, en Los Olivos, Pérez (2017), elaboró un estudio para determinar la relación de bienestar psicológico y el compromiso de los docentes. La muestra consistió en 105 docentes de ambos niveles y un muestreo de tipo censal; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de bienestar psicológico. Los principales resultados fueron los valores estadísticos de correlación rho de Spearman ($p=0,008$) y que el tiempo de servicio, edad y sexo no son valores significativas en relación con el bienestar psicológico.

Otra investigación realizada en Puente Piedra por Aguirre (2018), tuvo por objetivo principal determinar la correlación entre bienestar psicológico y engagement en colaboradores del área administrativa. La población se conformó por 500 colaboradores, con una muestra probabilística que se conformó por 217 colaboradores y su muestreo fue aleatorio; los instrumentos aplicados fueron la escala de bienestar

psicológico y el cuestionario de engagement. Los principales resultados evidenciaron que hay una correlación positiva por los valores obtenidos ($\rho = .614$) y es significativa por los valores ($p < 0.05$) y el factor que predomina en el engagement, es el de vigor con valores de ($\rho = .723$; ($p < 0.05$) lo que indica una correlación positiva y significativa. Por ello, se concluyó la existencia de correlación directa y media entre las variables en los colaboradores.

En San Juan de Lurigancho, Chavarría (2019) realizó un estudio para conocer la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en colaboradores de una empresa. La población de la muestra estuvo formada por 130 trabajadores; los instrumentos empleados fueron la escala de UWES y la escala de bienestar psicológico. Cuyos resultados muestran que los valores de ($\rho = .210$, sig=. 000), es decir que a mayor presencia de bienestar psicológico será mayor el engagement en los trabajadores. Se concluyó que si hay una correlación directa y con una magnitud baja entre las variables.

A nivel internacional, el trabajo de investigación realizado en Chile, por Sandoval, Dorner y Véliz (2016), para determinar el nivel de bienestar psicológico en estudiantes de carrera de salud. La muestra fue de 190 estudiantes; los instrumentos que se aplicaron fueron la escala de bienestar psicológico. Los principales resultados fueron los valores de Alpha de Cronbach que oscilaron de 0.68 a 0.78 de las dimensiones de la escala y que los estudiantes presentan: un claro propósito en la vida (40.6%), baja autonomía (41.7%) y un nivel bajo en crecimiento personal (25.3%). Se concluyó que se debe profundizar las relaciones positivas ya que este es importante por su relevancia para los futuros profesionales del área de salud que van a estar en contacto con otras personas.

En el mismo año, en Venezuela, Durango (2016), realizó un estudio para analizar el bienestar psicológico como elemento para el engagement. La población fue de 384 venezolanos y el muestreo fue no probabilístico; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de engagement y la escala de bienestar psicológico. Los principales resultados demuestran una dirección positiva en las personas que presenta bienestar

hacia el engagement. Se concluye que las personas perciben un moderado bienestar y que la satisfacción laboral influye directamente en el engagement.

En Indonesia, Permatasari y Suhariadi (2019), realizó un estudio que tuvo como objetivo examinar las condiciones de trabajo de los funcionarios utilizando las tres variables, el intercambio de líderes y miembros, el bienestar psicológico y el compromiso laboral. La población fue de 80 funcionarios y el muestreo fue aleatorio simple; los instrumentos aplicados fueron la escala de bienestar psicológico, la escala de engagement y el Intercambio Multidimensional Líder-Miembro. Los resultados indicaron que no hay correlación entre la edad y el engagement, ya que no son significativas ($p > 0.05$). Se concluyó que los subordinados se apegan al trabajo por la sensación de ser más optimistas, tener más confianza para poder terminar el trabajo y ser más resistente al enfrentar desafíos.

En Brasil, Freitas (2019), hizo un estudio para comprobar si el bienestar psicológico y el compromiso laboral contribuyen al desempeño organizacional. La población fue de 186 empleados; los instrumentos que se aplicaron fueron la escala de compromiso laboral y la escala de bienestar psicológico. Los principales resultados indican que los valores del coeficiente de variación de las dimensiones de engagement varían en un rango de 1.79 a 0.60, es decir indica que la dispersión es moderada entorno a la media. Se concluye que el bienestar psicológico y el compromiso laboral están relacionados positivamente y que influyen en el desempeño organizacional.

Finalmente, en Colombia, Tellez (2017), realizó un estudio para medir el nivel de capital psicológico y compromiso con el trabajo en una empresa del área de construcción. La muestra fue de 76 colaboradores encuestados; los instrumentos aplicados son la escala de engagement UWES y el cuestionario PCQ. Los resultados encontraron correlación significativa entre las variables ($\rho = .66$). Se concluyó que no se presenta una relación significativa entre las dimensiones de compromiso con la dimensión optimismo.

A continuación se dará a conocer el marco teórico que sustenta esta investigación:

Se considera que los inicios de la psicología positiva fueron en 1998 por el presidente de la Asociación Psicológica Americana, Martin Seligman. (Seligman, 1999). Asimismo, Seligman (2003) declaró que en su mandato su objetivo sería resaltar el interés más positivo dentro de la psicología, por ello, la psicología se considera el estudio de la virtud y fortaleza que tiene como tratamiento fomentar lo mejor de cada uno de nosotros (p.1). Además, Seligman (1996), fue quien definió a la psicología positiva como el bienestar de un individuo el cual se percibe en el índice de felicidad del individuo y este no depende del estatus social.

La psicología positiva es un estudio científico del funcionamiento óptimo del individuo y sobre la experiencia subjetiva positiva, este tiene su inicio en el psicoanálisis, el cual necesita un control con estudios que están dentro de la patología con situaciones positivas que son vivenciados y experimentados por el individuo. (Gacendo, 2008)

La conceptualización de bienestar psicológico lo inicio Ed Diener, después de un viaje por un año, decidió investigar que hace feliz a las personas (Larsen y Eid ,2008). Dentro de la psicología positiva, el bienestar se ha estudiado en base desde dos tradiciones: la escuela hedónica y la escuela eudaimónica. (Valenzuela, 2007). La tradición hedónica está relacionado con la felicidad y el bienestar subjetivo, este último se refiere a las emociones de satisfacción que experimenta el individuo en su vida. (Molina y Meléndez, 2006; Ryan y Deci, 2001). La eudaemónica está relacionado con el individuo como autor de su proyecto de vida y bienestar psicológico, el cual el individuo tendrá la capacidad de poder alcanzar sus metas. (Ryff y Keyes, 1995)

De acuerdo con Ryff y Keyes (1995) manifiestan que el bienestar psicológico se relaciona con el estado emocional y mental que puede experimentar el individuo con respecto al ideal y como se adapta a las necesidades básicas, a la satisfacción al estado físico y social, de igual manera, el bienestar se relaciona con el juicio que muestran las personas según su experiencia. Por ello, el bienestar psicológico tiene como objetivo generar propósitos trascendentales y significativos en la vida del individuo. (Ryff y Singer, 2008)

Ryff (1989) propuso un modelo multidimensional de bienestar psicológico el cual la autora lo determinó en seis dimensiones. Luego de las investigaciones realizadas en estados unidos, Ryff (1995) elaboró un instrumento llamado Scales of Psychological Well-Being, para evaluar estas seis dimensiones teóricas, las cuales son las siguientes:

Autonomía se caracteriza por la autodeterminación e independencia del individuo y su capacidad de tolerar las presiones sociales; pensar y actuar de una manera específica, además de poder regular su comportamiento de manera interna. (Ryff y Keyes, 1995). Asimismo, Rogers (1961) afirma que la autonomía se basa en la autovaloración de las propias capacidades. Dominio del entorno se caracteriza por la sensación de control y la capacidad de gestionar su entorno y así controlar sus actividades externas, empleando de manera eficaz las oportunidades que puedan surgir, además es capaz de poder producir contextos adecuados que se adapte a sus valores y necesidades personales. (Ryff y Keyes, 1995). Relaciones sociales positivas se caracterizan por tener relaciones cálidas, de confianza y satisfactorias, asimismo, son capaces de poseer una fuerte empatía y afecto hacia los demás. (Ryff y Keyes, 1995). Crecimiento personal se caracteriza por la sensación de desarrollarse continuamente, de realizar su potencial y es capaz de contemplar, con el pasar del tiempo, el mejoramiento de su yo y su comportamiento. (Ryff y Keyes, 1995). Propósito de vida se caracteriza por tener sentido de dirección, creencias que dan sentido a su vida y metas u objetivos de su vida. (Ryff y Keyes, 1995). Autoconocimiento (auto-aceptación) se caracteriza por poseer actitudes positivas de uno mismo en diferentes aspectos, estas pueden ser buenas o malas cualidades. (Ryff y Keyes, 1995). La auto-aceptación se considera como un criterio central del bienestar porque los individuos tratan de sentirse bien con ellos mismos a pesar de las limitaciones. (Díaz, 2006)

Se dará a conocer las teorías con respecto a la variable de engagement:

Según Bailey y Yost (2007) manifiesta que el término de “engagement” adquiere sus raíces de la teoría de roles propuestos por Erving Goffman en 1961, el cual estudia los diferentes roles que los individuos ocupan dentro de la sociedad, también como las

expectativas sociales y los comportamientos de dichos roles. Por ello, Kahn (1990) inspirado por los trabajos anteriores de Goffman, fue el primero en conceptualizar el engagement con el trabajo, definiéndolo como la manifestación y expresión concurrentes del yo ideal de un individuo en comportamientos de tareas que fomentan una conexión con el trabajo y con los demás, una conexión con la presencia personal (de manera física, emocional y cognitiva) y una conexión con el desempeño activo y completo de roles.

Según Ancín (2019) la psicología positiva se traslada al campo de la psicología organizacional el cual da origen a la psicología organizacional positiva, que tiene como finalidad responder y brindar soluciones a situaciones que afrontan las empresas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), De acuerdo con lo anterior, Salanova y Schaufeli (2009) manifiestan que la psicología organizacional positiva tiene interés acerca por el desarrollo de prácticas dirigidas al bienestar de los colaboradores con el fin de que permanezcan dentro de la organización felices.

El modelo de demandas y recursos laborales propuestos por Bakker y Demeuroti (2013) mencionan dos aspectos que influyen en el nivel de engagement en colaboradores las cuales son: demandas laborales que son los desgastes sociales físicos y/o mentales referentes al trabajo, esto puede causar malestar en el colaborador; los recursos laborales son los estímulos positivos, emociones gratas en los trabajadores el cual estimula su potencial, su aprendizaje y crecimiento del colaborador. El Modelo JDR de Bekker y Leiter, manifiestan que es posible poder predecir el engagement en colaboradores, teniendo como principio los recursos laborales, personales e incluso el capital psicológico, y de esta manera identificar los niveles de engagement. (Cardenas, 2014)

En ese mismo sentido, el engagement es un estado psicológico positivo, y satisfactorio el cual se relaciona al trabajo, es decir es un estado afectivo y cognitivo que es perseverante a través del tiempo, el cual no se enfoca en un objeto o en una conducta en específica (Schaufeli et al, 2002). Los trabajadores “engaged” son caracterizados por identificarse e invertir energía y tiempo en la organización ya que ellos lo ven como

su propia organización, asimismo, el esfuerzo invertido en el trabajo les genera una satisfacción, de igual manera, los trabajadores engaged usan las siguientes cuatro dimensiones psicológicas: competencias emocionales se refiere al manejo de las emociones, de manera adecuada, ser empático, ser optimista y tener autoconfianza; competencias cognitivas se refiere a la creatividad, innovación, atención y concentración en las actividades.; competencias motivacionales se refiere a los trabajadores que tienen curiosidad, objetivos, ganas de aprender, ser flexibles, ser proactivos, de mente abierta y con deseos de superación; por último, las competencias conductuales son referentes a las capacidades de gestión de tiempo, negociar, habilidades para socializar y comunicación. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Según Schaufeli et al. (2002) en la Escala de Engagement Laboral (Utrecht Work Engagement Scale) es un constructo independiente, el cual está caracterizado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Vigor está caracterizado por un alto nivel de esfuerzo en el trabajo y la persistencia en situaciones difíciles y poder superar dichas situaciones, el vigor también presenta una relación con el componente de la conducta. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Dedicación está caracterizada por estar firmemente involucrado al trabajo y generar la sensación de orgullo, inspiración, entusiasmo, significado y reto. (Schaufeli et al., 2002). Asimismo, es considerada como una dimensión de gran importancia en relación con el engagement laboral. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Absorción está caracterizada por estar en completa concentración y estar sumergido en el trabajo, haciendo que pase el tiempo más rápido y los colaboradores se sientan reacios a dejar de trabajar” (Schaufeli et al., 2002). En ese mismo sentido, se caracteriza por la concentración del colaborador, debido al estado de felicidad dentro del trabajo. (Schaufeli & Bakker, 2003)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo aplicada ya que depende de conocimientos o descubrimientos previos que se obtuvieron en la práctica para poder aplicarlos en beneficio a una población de forma general o a un grupo en específico. (Rodríguez, 2005, p. 23)

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental transversal ya que las variables no fueron manipuladas ni se intervinieron de alguna manera, por ello, solo se observaron las situaciones que existan. (Sousa, Driessnack y Costa, 2007, p. 3)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Bienestar psicológico (Escala de bienestar psicológico de Ryff)

Definición conceptual:

El bienestar psicológico se relaciona con el estado emocional y mental que pueda experimentar el individuo con respecto al ideal y como se adapta a las necesidades básicas y a la satisfacción al estado físico y social. (Ryff y Keyes, 1995)

Definición operacional:

Se determinaron de acuerdo a los indicadores mediante las puntuaciones obtenidas de la Escala de Bienestar Psicológico. (Ryff y Singer, 2002)

Indicadores:

Escala de bienestar psicológico de Ryff establece los niveles de bienestar psicológico la cuales se componen por las dimensiones de autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento. (Ryff y Singer, 2002)

Escala de medición:

Para la calificación, el instrumento cuenta con respuestas de escala tipo Likert, de escala de medición ordinal.

Variable 2 Engagement (Escala de engagement de Utrecht)

Definición conceptual:

Schaufeli et al. (2002) manifiesta que el engagement es un estado psicológico positivo, y satisfactorio el cual se relaciona al trabajo. La Escala de engagement de Utrecht (UWES) establece los niveles de engagement laboral del individuo, las cuales están compuestas por las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Definición operacional:

Se evalúa el engagement laboral por medio del Utrecht Work Engagement Scale (UWES), para conocer el nivel afectivo-motivacional positivo del trabajador en base al bienestar laboral; el cual consiste de 3 dimensiones y de subescalas. (Schaufeli y Bakker, 2003)

Indicadores:

La Escala de engagement de Utrecht (UWES) establece los niveles de engagement laboral del individuo, las cuales están compuestas por las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Escala de medición:

Para la calificación, el instrumento cuenta con respuestas de escala tipo Likert, de escala de medición ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Está conformada por 64 colaboradores de ambos sexos que forman parte de la empresa Peruana de Moldeados S.A, el cual se dedica al servicio de diseño, fabricación y a la comercialización de envases desechables. Según Valderrama (2015), explica que la población es el conjunto de la totalidad de individuos en estudio. (p.182)

Muestra

Es un subconjunto representativo de una población porque demuestra características de dicha población (Valderrama, 2015, p.184). Ramírez (1997) considera a todas las unidades en una investigación como muestra censal (p.77). Por ello, se empleó el método censal ya que se tomó a todos los colaboradores de la empresa que representa toda la población.

De acuerdo con lo anterior, la muestra fue conformada por 64 colaboradores.

Tabla 1

Distribución poblacional de la empresa según sexo.

Empresa	Hombres	Mujeres	Total
Recicloplas	52	12	64

Fuente: Elaboración propia

La unidad de análisis

Se conformó por los colaboradores que trabajen en la empresa Reicloplas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Arias (2012) manifiesta que una técnica nos va a permitir a obtener resultados de una investigación, por lo cual se debe registrar de manera física y de esta manera realizar el proceso, análisis e interpretación de los datos (p. 68). Para este estudio

de investigación se usará la técnica de la encuesta, ya que es una técnica utilizada en un procedimiento de un estudio de investigación, el cual va a permitir lograr y producir los datos de manera efectiva y rápida. (Casas, Repullo y Donado, 2003, p. 143)

Instrumentos

Para medir el bienestar psicológico se utilizó el siguiente instrumento:

Nombre:	Escala de bienestar psicológico de Ryff.
Autora:	Carol Ryff.
Año de construcción:	1995.
Procedencia:	Estados Unidos.
Dirigido:	Individuos de 18 a 72 años.
Administración:	Individual o grupal.
Materiales:	Manual, cuadernillo y hoja de respuesta.
Duración:	15 a 20 minutos aproximadamente.

El instrumento fue adaptado y validado por Díaz et al (2006).

Reseña histórica:

El instrumento fue creado en 1995 por Carol Ryff de Estados Unidos, el cual originalmente estaba compuesta por 84 ítems. En el 2004, Van Dierendonck et al., realizó la reducción del instrumento a 39 ítems dividida en 6 dimensiones. En el 2006 Díaz et al (2006) realizaron la adaptación española de esta prueba.

La finalidad del instrumento es evaluar el bienestar psicológico por medio de seis dimensiones: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento.

La calificación es de manera manual, el instrumento es una escala tipo Likertt cuenta con 6 respuestas múltiples: Totalmente en desacuerdo (1), muy en desacuerdo (2), moderadamente desacuerdo (3), muy de acuerdo (4), bastante de acuerdo (5) y totalmente de acuerdo (6). Con respecto a la calificación se deberá verificar que

todas las preguntas hayan sido contestadas La escala cuenta con 16 ítems invertidos (ítems: 2, 4, 5, 8, 9, 13, 15, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 33 y 34). Los puntajes de cada dimensión se deberán ubicar en la categoría al que pertenece de acuerdo con el baremo.

Validez y confiabilidad: El instrumento fue traducido por Díaz et al (2006). Los autores manifiestan que se obtuvieron una correlación superior en las escalas de las versiones de 84 y 39 ítems. Con respecto a la consistencia interna se obtuvieron valores mayores o iguales a .70. En un segundo análisis de validez y confiabilidad se realizó una versión reducida del instrumento el cual tuvo como resultado un índice de Alpha de Cronbach de .84 a .70, dentro de las dimensiones los valores son los siguientes: autonomía (.96), dominio del entorno (.98), crecimiento personal (.92), relaciones sociales positivas (.98), propósito de vida (.98) y autoconocimiento (.87). (Pérez, 2017)

Propiedades psicométricas del estudio piloto

Para corroborar la validez del instrumento se recurrió a psicólogos especializados en la materia, en el cual se identificó evidencias de validez a través de la V de Aiken (tabla 10, anexo 12), se obtuvo un nivel de significancia de 1.0, los resultados obtenidos muestran evidencias aceptables (Aiken, 1985).

En ese mismo sentido, se realizó un estudio piloto por 50 colaboradores para corroborar la validez de constructo, los datos obtenidos fueron analizados por el estadístico de correlación ítem-test, cuyos valores fueron superiores a 0.30, esto quiere decir que la escala es aceptable (Kline, 1993). De acuerdo con lo anterior, el instrumento cuenta con evidencias de validez. (Tabla 14, anexo 12)

De la misma manera, para confirmar la confiabilidad del instrumento, el cual se obtuvo mediante el estadístico Alpha de Cronbach un coeficiente de .804 y un coeficiente de .817 mediante el estadístico de Omega de McDonald (Tabla 14, anexo 12, los cuales son valores aceptables para determinar la confiabilidad del instrumento (Campo-Arias y Oviedo, 2008). En conclusión, el instrumento cuenta con evidencias de validez y confiabilidad.

Para medir el engagement, se usó el siguiente instrumento:

Nombre:	Escala de engagement laboral de Utrech.
Autores:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker.
Año:	2003.
Procedencia:	Holanda.
Dirigido:	Adultos con capacidad de seguir indicaciones de la escala.
Administración:	Individual o grupal.
Materiales:	Manual, cuadernillo y hoja de respuesta.
Duración:	5 - 10 minutos.

Reseña Histórica:

El instrumento fue creado en Holanda en el año 2003 por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker., el cual originalmente estaba compuesta por 24 ítems. Sin embargo luego se eliminaron algunos ítems debido a la inconsistencia que mostraba. Con respecto a lo anterior, la prueba tiene tres versiones, las cuales están conformadas por 17 ítems, 15 ítems y 9 ítems. La versión utilizada es el de 17 ítems.

La finalidad del instrumento es evaluar el nivel de engagement por medio de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La calificación es de manera manual, el instrumento es una escala tipo Likertt cuanta con 7 respuestas múltiples y es de tipo Likertt que va de 0 a 6: nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4) y casi siempre (5) y siempre (6).

Validez y confiabilidad: El instrumento utilizado fue traducido por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, la versión 17, es el número de ítems que conforma la escala, ésta tiene un valor de validez de .65, cuyas dimensiones son altamente correlacionadas, asimismo, la correlación entre las variables latentes presentan valores que oscilan entre .80 y .90 y los valores de consistencia Interna oscilan entre .82 y.93 (Alpha de Cronbach).

Con la finalidad de corroborar los datos de validez de contenido, se recurrió a cinco jueces expertos, mediante la V de Aiken, se obtuvo un nivel de significancia de 1.0 (tabla 11, anexo 12), los resultados obtenidos muestran evidencias aceptables (Aiken, 1985). Por lo tanto, el instrumento muestra valoraciones adecuadas de contenido.

Propiedades psicométricas del estudio piloto

Asimismo, se realizó un estudio piloto (50 colaboradores) para corroborar la validez de constructo, los datos obtenidos fueron analizados por el estadístico de correlación ítem-test, cuyos valores fueron superiores a 0.30, esto quiere decir que la escala es aceptable (Kline, 1993) (tabla 13, anexo 12).

En ese mismo sentido, para confirmar la confiabilidad del instrumento, el cual se obtuvo mediante estadístico de Alpha de Cronbach un coeficiente .930 y un coeficiente de .932 con el estadístico de Omega de Mc Donald (Tabla 15, anexo 12), el cual evidencia valores aceptables de confiabilidad (Campo-Arias y Oviedo, 2008). En conclusión, el instrumento cuenta con evidencias de validez y confiabilidad.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de esta investigación se realizó mediante las siguientes etapas: En primer lugar, se determinó el propósito del estudio de investigación para el cual va dirigido la recolección de datos. Luego de ello, se seleccionó los instrumentos relacionados con las variables, las cuales cuentan con un soporte teórico y con evidencias de validez y confiabilidad. Después de ello, se establecieron, las hipótesis, objetivos y la selección de la muestra bajo los criterios previamente establecidos los cuales van a estar liados con la investigación. La realización de la prueba piloto permitió generar recomendaciones y modificaciones en las indicaciones de los instrumentos que se usaron en este estudio.

Para el desarrollo del estudio se seleccionó una empresa privada del distrito del Callao, el cual se tomaron en cuenta a los colaboradores de ambos sexos de la empresa según los criterios del estudio. Luego de ello, se realizó la aplicación de las pruebas y se analizaron los datos de cada una de ellas en relación a los objetivos del estudio. Finalmente, se describió las interpretaciones de los resultados encontrados, las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio de investigación se recurrió a las pruebas psicométricas de bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa, además, se empleó un software estadístico para comprobar el valor de la prueba de normalidad y coeficiente entre las variables del estudio.

Primero, se corroboró la confiabilidad de la muestra. Para conocer la conducta de las variables que están centradas en la investigación se emplearon la estadística descriptiva, el cual permitió obtener los datos de la distribución de frecuencia mostradas en tablas, de la misma manera, se usó las medidas de tendencia central (moda, media y mediana) para la descripción de los datos del estudio.

En ese mismo sentido, las técnicas de la estadística inferencial fueron empleadas con el propósito de establecer el uso de las pruebas no paramétricas, el cual determinaron que los datos obtenidos no se ajustan a una distribución normal, los datos se sometieron a la prueba de Shapiro Wilk (1965), el cual determinó los estadísticos a usar.

Para determinar si la correlación entre las variables de bienestar psicológico y engagement, asimismo, el bienestar psicológico con las dimensiones de engagement y de la misma manera el engagement con las dimensiones de bienestar psicológico, se recurrió a las pruebas paramétricas r de Pearson o a la prueba no paramétrica rho de Spearman, según la distribución de los resultados anteriores.

Por último, en relación a los datos obtenidos previamente se utilizaron las pruebas no paramétricas para comparar la relación de las variables de estudio con sexo y el tiempo de servicio, para ello, se recurrió a la prueba de U de Man Whitney. De la misma manera, para comparar la relación entre las variables del estudio y edad, se usó la prueba de Kruskal Wallis.

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio de investigación, se respetó la propiedad intelectual de los autores citándolos de manera adecuada, por ello, se tuvo en cuenta a los elementos éticos de las normas APA. Asimismo, se respetó la dignidad, preservó y protegió los derechos de los participantes que forman esta investigación según el código de ética de El Colegio de Psicólogos del Perú.

Con respecto a los participantes y entidades que forman parte de la investigación, se tomó en cuenta el código de ética de la Asociación Médica Australiana (2016), ya que los participantes de las investigaciones estuvieron completamente informados y solo ellos consintieron su participación en el estudio.

Por otro lado, para este estudio de investigación se tuvo en cuenta los principios bioéticos el cual garantizó y protegió la integridad de los participantes que son parte de este estudio, estos son los siguientes: el principio de autonomía, constituye el fundamento para el consentimiento, asimismo, se relaciona al respeto, los valores y decisiones personales de los participantes que son parte de una investigación; el principio de beneficencia se relaciona con hacer el bien; y el principio de la justicia se relaciona con la distribución equitativa de beneficios del bienestar vital evitando la discriminación. (Gómez, 2009)

De acuerdo con lo anterior, se respetó la autenticidad de los resultados obtenidos, la fiabilidad de los datos proporcionados, la identidad, los derechos e integridad de los colaboradores y entidades que contribuyeron en el vigente estudio de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	n	p
Bienestar psicológico	,972	64	,156
D1:Autonomía	,967	64	,089
D2: Dominio de entorno	,961	64	,039
D3: Crecimiento personal	,946	64	,008
Relaciones positivas	,927	64	,001
Propósito en la vida	,975	64	,226
Autoconocimiento	,978	64	,304
Engagement	,953	64	,016
Vigor	,892	64	,000
Dedicación	,847	64	,000
Absorción	,956	64	,023

Nota: Rho: p: nivel de significancia; n: muestra.

En la tabla 2, se pudo notar los valores de normalidad de la prueba de Shapiro- Wilk con un nivel menor a ,05 y un nivel mayor a .05, donde la variable de bienestar psicológico tuvo un valor de ($p=,156$), las dimensiones propósito de vida y autoconocimiento obtuvieron un valor de ($p=,226$) y ($p=,304$) respectivamente; y en la variable de engagement tuvo un valor de ($p=,016$), la dimensión absorción ($p=,023$). Esto quiere decir, que ambas variables no se ajustan a la distribución normal, por ende se empleó las correlaciones con la rho de Spearman. Además, Mohd y Bee (2011), afirman que la prueba de Shapiro-Wilk es el más eficiente para todos los tamaños de muestra.

Tabla 3*Coeficiente de correlación entre bienestar psicológico y engagement*

		Engagement
Bienestar Psicológico	Rho	,296*
	p	,018
	r ²	,451
	N	64

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; r²: tamaño del efecto; p: nivel de significancia; N: muestra.

En la tabla 3, se pudo evidenciar en la correlación de la prueba de rho de Spearman existe una relación directa y significativa al nivel de 0,05 entre las variables de bienestar psicológico y engagement con un valor de (rho=,296*), es decir a mayor bienestar psicológico, más será el engagement. Según Cohen (1988) se ejecutaría un efecto de tamaño mediano entre ambas variables.

Tabla 4*Correlación entre el bienestar psicológico y las dimensiones de engagement*

		Bienestar psicológico
D1: Vigor	rho	,414**
	p	,001
	r ²	,52
	N	64
D2: Dedicación	rho	,520**
	p	,000
	r ²	,49
	N	64
D4: Absorción	rho	,27
	p	.83
	r ²	,07
	N	64

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; r²: tamaño del efecto; p: nivel de significancia; N: muestra.

En la tabla 4, se pudo evidenciar que existe una relación entre la variable bienestar psicológico con las dimensiones de engagement, donde en la dimensión vigor presenta una relación directa y significativa al nivel de 0,01 con un valor de (rho=,414) y una relación directa y significativa al nivel de 0,01 en la dimensión dedicación con un valor

de ($\rho=,520$). Sin embargo, no se evidenció una relación con la dimensión absorción, debido al nivel de significancia el cual fue mayor a ,05. Por último, al tamaño del efecto, es preciso mencionar que, la dimensión vigor y dedicación tiene un efecto de tamaño mediano (52% y 64%), sin embargo, la dimensión absorción (,07%) es pequeña. (Cohen, 1988)

Tabla 5

Correlación entre el engagement y las dimensiones de bienestar psicológico

		Engagement
D1: Autonomía	Rho	,209
	p	,098
	r ²	,71
	N	64
D2: Dominio de entorno	Rho	,211
	p	,094
	r ²	,89
	N	64
D3: Crecimiento personal	Rho	,374**
	p	,002
	r ²	,90
	N	64
D4: Relaciones sociales positivas	Rho	,223
	p	,076
	r ²	,85
	N	64
D5: Propósito de vida	Rho	,290*
	p	,020
	r ²	,89
	N	64
D6: Autoconocimiento	Rho	,229
	p	,068
	r ²	,82
	N	64

Nota: Rho: coeficiente de correlación de Spearman; r²: tamaño del efecto; p: nivel de significancia; N: muestra.

En la tabla 5, se pudo apreciar que hay una relación entre el engagement y las dimensiones de la variable de bienestar psicológico, donde en la primera dimensión autonomía se obtuvo una relación directa con un valor de ($\rho= ,209$), en la dimensión

dominio de entorno se evidencio una relación directa con un valor de (Rho= ,211), en la dimensión crecimiento personal se tuvo una relación directa y significativa al nivel de 0,01, en la dimensión de relaciones sociales positivas se muestra una relación directa con un valor de (Rho=,223), en la dimensión propósito de vida una relación directa y significativa a nivel de 0.01, con un valor de (Rho=,290) y con la dimensión autoconocimiento se observa una relación directa con un valor de (Rho=,229). En cuanto al tamaño del efecto para todas las dimensiones son grandes. (Cohen, 1988)

Tabla 6

Descripción de bienestar psicológico y sus dimensiones.

Niveles de bienestar psicológico		Frecuencia	Porcentaje
Bienestar psicológico	Bajo	19	29,7%
	Medio	27	42,2%
	Alto	18	28,1%
	Total	64	100%
Autonomía	Bajo	22	34,4%
	Medio	27	42,2%
	Alto	15	23,4%
	Total	64	100%
Dominio de entorno	Bajo	20	31,3%
	Medio	25	39,1%
	Alto	19	29,7%
	Total	64	100
Crecimiento personal	Bajo	28	43,8%
	Medio	19	29,7%
	Alto	17	26,6%
	Total	64	100%
Relaciones positivas	Bajo	27	42,2%
	Medio	18	28,1%
	Alto	19	29,7%
	Total	64	100%
Propósito de vida	Bajo	24	37,5%
	Medio	24	37,5%
	Alto	16	25%
	Total	64	100%
Autoconocimiento	Bajo	21	32,8%
	Medio	24	37,5%
	Alto	19	29,7%
	Total	64	100%

En la tabla 6, se observa que el nivel de bienestar psicológico considera un nivel alto obtuvo un 28.1%, el nivel medio obtuvo un 42,2% y el nivel bajo obtuvo un 29.7% de los colaboradores. De esta misma manera, se puede observar el nivel de las dimensiones del bienestar psicológico, las cuales consideran un nivel alto en la autonomía el cual obtuvo un 23,4%, un nivel medio de 42,2% y un nivel bajo de 34,4%. Con respecto a la dimensión de dominio de entorno considera el nivel alto obteniendo un 29,7%, un nivel medio de 39,1% y un nivel bajo de 31,3%. En la dimensión crecimiento personal se obtuvo un nivel alto con 26,6%, un nivel medio con 29,7% y un nivel bajo con 43,8%, Del mismo modo, la dimensión relaciones positivas muestra que en el nivel alto se obtuvo un 29,7%, un nivel medio de 28,1% y un nivel bajo de 42,2%. En la dimensión de propósito de vida se evidencio que el nivel alto obtuvo un 25%, un nivel medio y bajo de 37,5% respectivamente. Por último, la dimensión de autoconocimiento muestra un nivel alto de 29,7%, un nivel medio de 37,5% y un nivel bajo de 32,8%.

Tabla 7

Descripción de engagement y sus dimensiones

Niveles de engagement		Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Bajo	19	29,7 %
	Medio	28	43,8 %
	Alto	17	26,6 %
	Total	64	100 %
D1: Vigor	Bajo	19	29,7 %
	Medio	29	45,3 %
	Alto	16	25%
	Total	64	100
D2: Dedicación	Bajo	20	31,3 %
	Medio	21	32,8 %
	Alto	23	35,9 %
	Total	64	100 %
D3: Absorción	Bajo	23	35,9 %
	Medio	26	40,6 %
	Alto	15	23,4 %
	Total	64	100 %

En la tabla 7, se puede observar el nivel de engagement, el cual considera al nivel alto obtiene un 26,6%, nivel medio obtiene un 43,8% y nivel bajo un 29,7% de los colaboradores. Asimismo, para la dimensión vigor se evidencia que se considera al nivel alto con un 25%, al nivel medio un 45,3% y al nivel bajo con un 29,7%. Para la dimensión de dedicación, el nivel alto adquirió un nivel alto con un 35,9%, nivel medio un 32,8% y un nivel bajo de 31,3%. Finalmente, la dimensión de absorción se logró un nivel del 23,4%, un nivel medio de 40,6% y un nivel bajo de 35,9%

Tabla 8

Comparación de bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio.

	VARIABLES	N	SW	Rango promedio	Prueba	Tamaño del efecto
Sexo	Hombres	52	p= ,000	33,72	U Man Whitney U= 248,500 p= ,243	rbis= .204
	Mujeres	12	p= ,006	27,21		
Edad	20 a 28	21	p=,001	29,60	Kruskal Wallis H= ,868 gl= 2 p= ,648	g ² =,014
	29 a 40	23	p=,001	33,87		
	41 a 56	20	p=,001	33,98		
Tiempo de servicio	0-4 años	38	p=,000	29,51	U Man Whitney U=380,500 p= ,243	rbis=,167
	5 años a más	24	p=,000	34,65		

Nota: SW= Shapiro Wilk, U= U man Whitney; H= Kruskal Wallis

En relación a la tabla 8, se puede indicar que según la prueba de U Man Whitney no se evidencia diferencias significativas entre las medianas, ya que el nivel de significancia fue mayor a 0,05, esto quiere decir, que el bienestar psicológico se presenta de manera similar tanto en hombres como en mujeres, el tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988). Asimismo, los resultados obtenidos de la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis evidencian que no hay diferencias significativas entre las medianas, ya que su probabilidad es mayor a 0.05, entre la bienestar psicológico según edad, el tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988). Por último, según la prueba de U Man Whitney no muestra evidencia de diferencias entre las medianas,

puesto que la probabilidad es mayor a .05 entre la variable bienestar psicológico según tiempo de servicio en los colaboradores, el tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988).

Tabla 9

Comparación de engagement según sexo, edad y tiempo de servicio.

	Variabes	N	SW	Rango promedio	Prueba	Tamaño del efecto
Sexo	Hombres	52	p=,019	32,41	U Man Whitney U= 307,500 p=,938	rbis= .014
	Mujeres	12	p=,437	32,88		
Edad	20 a 28 años	21	,494	28,38	Kruskal Wallis H= 2,028 gl= 2 p= ,363	g ² = ,032
	29 a 40 años	23	,202	33,17		
	41 a 56 años	20	,039	36,05		
Tiempo de servicio	0-4 años	38	,000	30,21	U Man Whitney U= 407,000 p= ,449	rbis= ,107
	5 años a más	24	,000	33,54		

Nota: SW= Shapiro Wilk, U= U man Whitney; H= Kruskal Wallis

En relación a la tabla 9, según la prueba de U Man Whitney no se evidencia diferencias entre las medianas, ya que el nivel de significancia fue mayor a 0,05, es decir, que el engagement se presenta de tanto en hombres como en mujeres de manera similar. El tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988). De la misma manera, los resultados obtenidos de la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis evidencian que no hay diferencias significativas entre las medianas, ya que su probabilidad es mayor a 0.05 entre la variable engagement según edad, el tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988). Finalmente, según la prueba de U de Man Whitney no se evidencia las diferencias entre las medianas, puesto que la probabilidad es mayor a .05, entre el bienestar psicológico según tiempo de servicio en los colaboradores, el tamaño del efecto es pequeño. (Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

El estudio investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la variable bienestar psicológico y engagement en los colaboradores de la empresa de reciclaje ubicada en el distrito del Callao.

De acuerdo con los resultados, el objetivo general se determinó la existencia de una correlación directa y significativa ($Rho = .296^*$) al nivel de ,05 entre el bienestar psicológico y el engagement en colaboradores de una empresa privada ubicada en distrito del Callo. De acuerdo con lo anterior, dichos resultados se asemejan al estudio realizado por Chavarría (2019), cuyas variables fueron bienestar psicológico y engagement laboral, tuvo como resultado la existencia de una correlación directa baja y significativa ($Rho = .210^*$) entre las variables en trabajadores de una empresa industrial. Asimismo, el estudio de Aguirre (2018), estudio las mismas variables cuyo resultado fueron una relación directa y significativa ($Rho = .614$), a pesar de ser aplicado tanto a operario como trabajadores administrativos., el bienestar psicológico genera propósitos trascendentales y de significancia en la vida del individuo (Ryff y Singer, 2008); un trabajador engaged muestra actitudes proactivas e iniciativa personales, así como niveles de motivación en aprender y tomar nuevos retos relacionados al área laboral. (Salanova, Carrero, Pinazo y Schaufeli, 2003). La teoría de intercambio de Saks (2006) hace referencia al desempeño del colaborador se da por medio de componentes cognitivos, emocionales y conductuales que están relacionado con el engagement.

Con respecto al primer objetivo específico, se planteó determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement, las cuales están expresados en, vigor, dedicación y absorción, para ello se usó Rho de Spearman y el cual evidencio una relación directa y significativa al nivel de 0,01 con la dimensión vigor y dedicación, esto quiere decir que el bienestar psicológico afecta de manera directa al esfuerzo de poder superar situación y al involucramiento dentro del trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009; (Salanova, Carrero, Pinazo y Schaufeli, 2003). Por otro lado, no se evidenció una relación con la dimensión absorción, debido al nivel de significancia el cual fue

mayor a ,05, por ello, se puede deducir que el bienestar psicológico no afecta directamente a la concentración y al estar inmerso en el trabajo, lo cual genera que el tiempo más rápido (Salanova, Carrero, Pinazo y Schaufeli, 2003). En cuanto al tamaño del efecto en la dimensión vigor y dedicación son tamaño mediano y es pequeño para la dimensión de absorción (Cohen, 1988). Según Chavarría (2019), en su estudio se evidencia que la dimensión propósito de vida tiene una relación directa de magnitud débil con la dimensión de vigor ($p < .05$; $Rho = .17^*$)

El segundo objetivo específico se determinó la relación entre engagement y las dimensiones de bienestar psicológico las cuales están expresadas en autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento, se utilizó la Rho de Spearman, por el cual se apreció que hay una relación entre el engagement y las dimensiones de la variable de bienestar psicológico, donde en la dimensión crecimiento personal, propósito de vida y autoconocimiento obtuvieron una relación directa y significativa al nivel de 0,01, es decir que el engagement afecta directamente al desarrollo continuo, al sentido de a su vida o dirección y a las actitudes en diferentes áreas del individuo (Ryff y Keyes, 1995). En el trabajo de investigación realizado por Chavarria (2019), se pudo evidenciar una correlación directa, significativa y de magnitudes bajas entre la dimensión de vigor con las dimensiones de autoaceptación ($p < .05$; $Rho = .28^{**}$), relaciones positivas ($p < .05$; $Rho = .28^{**}$) y autonomía ($p < .05$; $Rho = .20^*$), dominio de entorno ($p < .05$; $Rho = .30^*$), propósito de vida ($p < .05$; $Rho = .19^*$) y por ultimo con la dimensión crecimiento personal ($p < .05$; $Rho = .18^*$).

El tercer objetivo específico hace referencia al nivel de bienestar psicológico en la empresa evaluada, el cual se percibió un nivel medio del 42,2% y un nivel alto de 28,1%, lo cual refiere que los colaboradores presentan niveles adecuados de bienestar psicológico, por ello se presume que los colaboradores se caracterizan por su autodeterminación, su capacidad de gestionar su entorno, por tener relaciones de confianza al igual de satisfactorias, por desarrollar continuamente su potencial, saber cuáles son sus metas u objetivos en su vida y por poseer actitudes positivas de sí mismo. (Ryff y Keyes, 1995). Estos resultados concuerdan con la investigación

realizado por Amasifuen (2016), se evidencio que predomino el nivel medio con respecto al bienestar psicológico. En ese mismo sentido, García (2018), realizó un estudio el cual muestra que el bienestar es representado por un nivel medio. Por otro lado, existen estudio realizado por Chavarría (2017) en el cual se evidencio resultados en el cual los niveles de bienestar psicológico predomina un nivel alto (37.7%) en los operarios. De la misma manera, Sandoval, Dorner y Véliz (2016), se evidencio que predominaron en todas dimensiones niveles adecuados, a excepción de relaciones positivas que predomino el nivel bajo.

El cuarto objetivo específico se refiere al nivel de engagement que se presenta en la empresa evaluada, predomino en nivel medio (43,8%), se presumen que los colaboradores se identifican e invierten tanto su tiempo como su energía en la empresa, lo cual genera satisfacción en ellos. Resultados similares se encontraron en la investigación de Durango (2016) el cual muestra que se obtuvo un nivel medio en las tres dimensiones, el cual comprobó que, de manera moderada, los encuestados se identifican, se sienten orgullosos y se entusiasman con su trabajo por lo cual experimentan satisfacción al realizar su trabajo. Del mismo modo, Bazán (2017) indica que de manera general hay existe una relación en el cual la persona siente una obligación y lealtad hacia la empresa, en otras palabras, se involucra, siente, e invierte en ella. Asimismo, la investigación realizado por Tellez (2017) muestra que los evaluados se sienten más orgullosos y le dan sentido al trabajo que realizan, sin embargo, también se evidencio que los participantes no están completamente inmersos durante su trabajo. Por otro lado, el estudio realizado por Chavarría (2017) se evidencio niveles altos de engagement con un 38.5%. Los colaboradores manifiestan una conexión efectiva con sus trabajos lo cual les permite ser capaces de poder afrontar las demandas laborales (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002).

Con respecto al quinto objetivo se pudo determinar las diferencias significativas a nivel del bienestar psicológico según sexo, edad y tiempo de servicio. Según sexo no se evidencia diferencias significativas es decir, que el bienestar psicológico se presenta de manera similar tanto en hombres como en mujeres. Según edad no se evidenciaron

diferencias significativas, es decir que la edad no es ajena a la presencia con respecto al bienestar psicológico en los colaboradores que tienen 20 a 56 años de edad. Por último, se determinó que no existe diferencias significativas entre el bienestar psicológico con el tiempo de servicio puesto que la probabilidad es mayor a .05. Resultados similares se evidenciaron en el trabajo de investigación realizado por Pérez (2017) en el cual no se hallaron diferencias significativas en los resultados tanto de los hombres como en mujeres, según su edad y el tiempo de servicio. En el estudio realizado por Chavarría (2019) muestra que no existe relación entre el bienestar psicológico y el tiempo de servicio. Por otro lado, Chavarría (2019) pudo determinar las diferencias significativas a nivel del bienestar psicológico con respecto a edad, el cual predomina un promedio de 79,04 en operadores de entre 26 a 32 años. En el estudio de Aguirre (2018) se evidencia que si existen diferencias con respecto al bienestar psicológico con sexo, siendo los hombres presentando mayor nivel de bienestar psicológico que las mujeres.

Por último, el sexto objetivo se determinó las diferencias significativas a nivel del engagement según sexo, edad y tiempo de servicio. Con respecto a la variable de sexo no se pudo evidenciar diferencias significativas, lo cual quiere decir que el engagement se presenta de manera similar tanto en los hombres como en las mujeres. Según edad, su probabilidad es mayor a 0.05, es decir que la edad no es ajena a la engagement en los colaboradores que tienen 20 a 56 años de edad. Por último, se evidenció que no existe diferencias significativas entre el engagement con el tiempo de servicio puesto que la probabilidad es mayor a .05. Resultados similares se encontraron en el estudio de Pérez (2017) evidenciaron que las variables de estudio no estable una correlación con sexo, edad y tiempo de servicio. Asimismo, el estudio realizado por Permatasari y Suhariadi (2019), evidenciaron que existe una relación inversa entre el engagement según el periodo de trabajo. Schaufeli, Bresó y Bakker (en prensa) manifiestan que los colaboradores mayores se comprometen más con el trabajo que los colaboradores más jóvenes, en ese mismo sentido son los hombres quienes muestran altos niveles de engagement que las mujeres, es necesario aclarar que estas diferencias son pequeñas y con dudas de tener relevancia práctica según sus investigaciones. De esta

misma manera, Chavarría (2019) muestra que si existen diferencias significativas de engagement con respecto a la edad, es decir, operarios con edades que oscilan entre 18 hasta 25 años evidencian un mayor nivel de engagement. Asimismo, los resultados en el estudio de Aguirre (2018) afirma que los hombres muestran un nivel de engagement mayor en comparación a las mujeres.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos e interpretados, las conclusiones son las siguientes:

PRIMERA: los colaboradores que evidencian tener un nivel adecuado de bienestar psicológico mostraran actitudes de engagement con la empresa en la que trabajan.

SEGUNDA: Los colaboradores al mostrar un nivel adecuado de bienestar psicológico, se comprometen más con la empresa, es decir se evidencia una mayor dedicación durante su labor dentro de la empresa.

TERCERA: los colaboradores que presentan más engagement mostraran capacidades de autodeterminación, valorar sus capacidades, poder gestionar su entorno, posee una fuerte empatía, puede desarrollarse continuamente, dar sentido a su vida y metas en su vida.

CUARTA: los colaboradores muestran un nivel medio representado con un 42,2% de bienestar psicológico, esto indica que se sienten autónomos, capaces de gestionar su entorno, poder relacionarse con empatía con los demás y poseer actitudes positivas en diferentes aspectos de su vida.

QUINTA: se observó que el engagement se representa con un 43,8% en un nivel medio en colaboradores, lo cual evidencia que se sienten identificados, con la empresa y por ello invierten energía y dedicación en su trabajo.

SEXTA: el bienestar psicológico se muestra de forma similar tanto en hombres como mujeres, también se presenta al compararse con los grupos de edad y tiempo de servicio.

SEPTIMA: el engagement se muestra de manera similar tanto en hombre como mujeres, también se muestra al compararse con los grupos de edad y tiempo de servicio.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos, se sugieren las siguientes recomendaciones:

PRIMERA. se sugiere continuar con los estudios de investigación de estas variables en otras empresas, con los diferentes grupos y áreas para así precisar los niveles de bienestar psicológico y engagement laboral.

SEGUNDA. se sugiere un seguimiento a los colaboradores sobre su bienestar psicológico para mantener un nivel adecuado con respecto al área emocional lo cual va a ayudar a su desarrollo personal y estabilidad.

TERCERO. asimismo, se recomienda el seguimiento a los colaboradores con respecto al engagement laboral, para poder lograr el crecimiento laboral dentro de la empresa y el crecimiento personal del colaborador, se debe desarrollar la identificación con la empresa y el desempeño laboral.

CUARTO. por último, es recomendable ejecutar talleres o programas para poder potenciar las diferentes habilidades de los colaboradores para que ambos lados puedan beneficiarse con los resultados.

Referencias

Aguirre, K. V. (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018*. (Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30113/Aguirre_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aiken, L. (1985). Three Coeficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ralings. *Educational and Psychological Measurement*. 45, 131-142.

Amasifuen, C. M. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo – 2016*. (Tesis de Licenciada, Universidad Privada Antenor Orrego Facultad de Medicina Humana).

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF

Ancín, I. (2019). La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador. (Tesis doctoral, Universidad Austral).

<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESIS%20IRENEANCIN%2010.07.19.pdf?sequence=1>

Aon plc (NYSE AON). (2018). Tendencias Globales de Compromiso de los Empleados 2018, El compromiso global de los empleados retorna a su máximo histórico.

https://www.aon.com/getmedia/ae71f042-e46a-459b-b5fe-8034d006a836/ESP_Tendenciales-Globales-de-Compromiso-de-los-Empleados-2018.pdf.aspx

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.

Australian Medical Association. (2016). *AMA Code of Ethics 2004. Editorially Revised 2006. Revised 2016*.
https://ama.com.au/sites/default/files/documents/AMA%20Code%20of%20Ethics%202004.%20Editorially%20Revised%202006.%20Revised%202016_0.pdf

Bailey, J. & Yost, J. (2007) *Encyclopedia of Sociology*. Macmillan.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los Recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>

Bazán, K. L. (2017). Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017. (Tesis de Maestría, Antonio Guillermo Urrelo).
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/398/18.%20TESIS%20MBA%20-%20LORENA%20BAZAN%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.

Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*. 10 (5), 831-839.

Capital Humano (2017). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

- Cárdenas, R. A. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche* (Tesis de Licenciada, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111/cardenas_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J.; Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Departamento de Planificación y Economía de la Salud.*, 31(8) 527-538. <https://core.ac.uk/reader/82245762>
- Chavarría, M. C. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.* (Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavarría_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Circular HR de Fundación Chile. (2019). *Medición Engagement 2018.* <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, (2nd ed). Erlbaum.
- Colegio de psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577. <http://www.psicothema.com/pdf/3255.pdf>

Durango, B. (2016). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 14 (1), 131-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932730>

Freitas, T. R. (2019). *O desempenho organizacional: a importância do bem-estar psicológico e do Work Engagement nos colaboradores das empresas da região autónoma da Madeira*. (Tesis de Maestría, Universidade Católica Portuguesa).
<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/29325/1/Desempenho%20Organizacional%20-%20A%20importancia%20do%20bem-estar%20psicologico%20e%20o%20work%20engagement%20nos%20colaboradores%20das%20empresas%20TER~1.pdf>

Gabaldon, N. (1980). *Algunos conceptos de muestreo*. (3ª ed.) División de Publicaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Central de Venezuela.

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

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

GOintegro. (2017). Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement.
<https://mktg.gointegro.com/ct-2do-estudio-latinoamericano-employee-engagement-es?hsCtaTracking=37527bd4-a1ec-4d00-aae7-8c8c07961333%7C3a363d5d-b208-4c6f-8860-f6d836436e71#>

- Gómez, P. I. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. 55 (4), 1-12.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kline, P. (1993). An easy guide to factor analysis. Newbury Park, California: SAGE. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315788135>
- Larsen, R. J. y Eid, M. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. *Guilford Publications*. <https://www.guilford.com/excerpts/eid.pdf?t>
- Lázaro, E.R. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciado, Universidad Federico Villareal)
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Economía. (2020). Sistema de gestión presupuestal. *Clasificador económico de gastos - año fiscal 2020*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/Clasificador_Economico_Gastos_2020.pdf
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1).
- Molina, C. J. y Meléndez, J. C. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Geriátrika*, <https://www.uv.es/melendez/envejecimiento/bienestar.pdf>

Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Reis: revista española de investigaciones sociológicas*, 4. 129 - 146

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación (Diseño y ejecución)*. Ediciones de la U.

Nunnally, J. C. y Bernstein, I. J. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed). Editorial McGrawHill Latinoamericana.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Suiza.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de Salud (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Nueva York, *Organización Mundial de la Salud*.
https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Pérez, M. A. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del distrito de Los Olivos*. (Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/Pérez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Permatasari, W. S. & Suhariadi, F. (2019). Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4 (1), 95-112.
<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/article/view/3360/2190>

Piscoya, L. (2000). Tópicos en epistemología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Popper, K. (1973). La lógica de la investigación científica. Tecnos.

- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Panapo.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13 ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodríguez, H. (2016). *Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico*. (Tesis de Licenciada, Pontificia Universidad Católica del Perú). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7311>
- Rogers, C. R. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. Editorial Paidós.
- Romero, A. E.; Brustad, R. J.; García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. y Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>

- Ryff, C. D. y Singer, B. H. (2002). From Social Structure to Biology: Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well-Being. *Handbook of positive psychology*.
<http://www.midus.wisc.edu/findings/pdfs/83.pdf>
- Ryff, C. D. y Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A Eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9 (1), 13-39.
<http://www.midus.wisc.edu/findings/pdfs/692.pdf>
- Saks, A. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7). 600–619.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. B. (en prensa) Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y engagement. *Ansiedad y estrés*.
- Salanova, M., Carrero, V., Pinanzo, D., & Schaufeli, W.B. (2003). Job characteristics and proactive behaviour: The mediating role of job engagement. Submitted for publication.
- Sandoval, S., Dorner, A. y Véliz, A. (2016). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*. 6 (24), 260-266.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505717300042>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). Escala de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale). *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*. 261 (64).

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Seligman, M. (1996). *La auténtica felicidad*. (2° ed.). Zeta Bolsillo
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M. E. P. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 16(3), 126-127.
- Shapiro, S., & Wilk, M. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611. doi:10.2307/2333709
- Sousa, V. D., Driessnack, M. y Costa, I. A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 15 (3), 502-507.
https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tellez, M. A. (2017). *Capital psicológico y compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción*. (Tesis Doctoral, Universidad del Rosario).
<https://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/14156/TellezZuluaga-MariaAlejandra-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa Cualitativa y Mixta. Editorial San Marcos.
- Valenzuela, J. E. (2007). Bienestar psicológico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. *Psicumex*, 5 (2), 4-19. <https://es.scribd.com/document/330953121/2015-Bienestar-Psicologico-en-Una-Muestra-de-Estudiantes-Universitarios-Mexicanos>

Zacarías, A.A. (2018). Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37721/zacarias_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Método	Variables	Instrumentos	
General	General	General	Tipo y diseño	Bienestar psicológico	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.	Hay relación directa y significativa entre bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.	Tipo descriptivo-correlacional	Estado emocional y mental que puede experimentar el individuo con respecto al ideal y adaptación de las necesidades básicas y de satisfacción en un estado físico y social, además, se relaciona el bienestar con el juicio que revelan las personas en base a su experiencia.	Escala de bienestar psicológico de Ryff	
	Específicos		Diseño de investigación no experimental		Dimensiones: • Autonomía. • Dominio de entorno • Crecimiento personal • Relaciones positivas • Propósito en la vida • Autoconocimiento	
	Determinar la relación, a modo de correlación, entre el bienestar psicológico con las dimensiones de engagement expresados en, vigor, dedicación y absorción en los colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.		Población y muestra			
	Determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.		N= 64 colaboradores Muestra= 64 colaboradores		Engagement	Escala de medición Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = Poco de acuerdo 3 = Moderadamente de acuerdo. 4= Muy de acuerdo 5= Bastante de acuerdo. 6= Totalmente de acuerdo.
	Describir el bienestar psicológico en colaboradores de una					Variable 2 Escala de Engagement Laboral de Utrecht

	empresa privada del distrito del Callao, 2020.				Dimensiones: • Vigor • Dedicación • Absorción.
	Describir el engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.				Escala de medición
	Comparar el bienestar psicológico con las variables sociodemográficas según el sexo y tiempo de servicio en colaboradores de una empresa privada de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.				Ordinal 0= Nunca 1=Casi nunca 2= Algunas veces 3= Regularmente 4=Bastantes veces 5= Casi siempre 6= Siempre
	Comparar el bienestar psicológico con las variables sociodemográficas según el sexo y tiempo de servicio en colaboradores de una empresa privada de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.				
	Comparar el engagement laboral con las variables sociodemográficas según el sexo y tiempo de servicio de una empresa privada del distrito del Callao, 2020.				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable bienestar psicológico de y engagement.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar psicológico	Ryff y Keyes (1995) definen el bienestar psicológico al estado emocional y mental que puede experimentar el individuo con respecto al ideal y adaptación de las necesidades básicas y de satisfacción en un estado físico y social.	La escala de bienestar psicológico de Ryff otorga los niveles de bienestar psicológico del individuo compuestas por la autonomía, dominio de entorno, crecimiento personal, relaciones sociales positivas, propósito de vida y autoconocimiento. (Ryff y Singer, 2002).	Autonomía	Capacidad de independencia	3, 5, 10,15 y 27.	Ordinal
			Dominio de entorno	Dominio de control	6, 19, 26, 29, 32, 36 y 39.	
			Crecimiento personal	Desarrollo personal	4, 21, 24, 30 y 37.	
			Relaciones sociales positivas	Relaciones Sociales Empatía	2, 13, 16, 18, 23, 31 y 38.	
			Propósito de vida	Metas Objetivos	9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, y 35.	
Autoconocimiento	Satisfacción Sentido de vida	1, 7, 8, 11, 17, 25 y 34.				
Engagement	El engagement, es un estado mental positivo, satisfactorio y está relacionado al trabajo, este se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en específico. (Schaufeli et al, 2002).	La escala Utrecht Work Engagement Scale se otorga los niveles de engagement laboral del individuo compuestas por el vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía Fuerza Persistencia Motivación	1, 4, 8, 12,15 y 17.	Ordinal
			Dedicación	Entusiasmo Propósito Retador Orgullo	2, 5, 7,10 y13.	
			Absorción	Concentración Atención Felicidad Involucramiento	3, 6, 9, 11,14 y 16.	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Escala de bienestar psicológico de Ryff

Autores: Carol Ryff (1995)

Adaptado por: Darío Díaz, Raquel Rodríguez-Carvajal, Amalio Blanco, Bernardo Moreno-Jiménez, Ismael Gallardo, Carmen Valle y Dirk van Dierendonck (2006)

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio en el trabajo: 0–4 años () 5–a más ()

Los siguientes enunciados se refieren a los sentimientos de las personas. Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y decida si se ha sentido de esta forma.

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

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

Cuestionario UWES -17

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Edad: _____

Sexo: M () H ()

Tiempo de servicio en el trabajo: 0–4 años () 5–a más ()

Los siguientes enunciados se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y decida si se ha sentido de esta forma.

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

1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Mi trabajo es retador.	0	1	2	3	4	5	6
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

A. Datos Personales:

Nombres y apellidos:

Edad: **DNI**

Sexo: Mujer () Hombre ()

B. ¿Cuánto Tiempo lleva trabajando en la empresa?

a) 0-4 años

b) 5 a más años

Anexo 5. Carta de solicitud para la aplicación de los instrumentos (piloto)



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 11 de junio de 2020

CARTA INV. N°566 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Ricardo Noriega Peralta
Gerente General
RNP INVERSIONES
Calle 2, MZ.H, Lote 25 Los Claveles - Ate
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ALLASI AUCCAHUAQUI, WENDY MAYRA** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,

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

Anexo 6. Carta de autorización (piloto)

	MADERERA RNP INVERSIONES Experiencia certificada a su servicio	<ul style="list-style-type: none">- MADERA-PALLET-TRIPLAY- TABLEROS OSB Y AGLOMERADO- TABLAS Y CAJAS DE MADERA- TABLAS PARA RACKS - PISO MACIHO ENMENDADO- REPARACIÓN DE PALLETS- TRATAMIENTO TÉRMICO - SENASA- BAÑOS PROFILACTICOS (PRESERVANTES)- CARPINTERIA INDUSTRIAL
--	--	---

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 11 de junio de 2020

Dra.
Roxana Cárdenas Vila.
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Universidad "César Vallejo"

Presente:

ASUNTO: Autorización del uso de la prueba.

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en atención a su documento indicado en referencia, la Dirección a mi cargo autoriza a la Srta. WENDY MAYRA ALLASI AUCCA HUAQUI estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad "César Vallejo" para la aplicación de las pruebas psicológicas a los colaboradores de la empresa RNP Inversiones.

Ocasión propicia para renovarle las muestras de mi estima y distinguida consideración.

Atentamente,

Ricardo Noriega Peralta
Gerente General

Anexo 7. Carta de solicitud para la aplicación de los instrumentos



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de setiembre de 2020

CARTA INV. N°1285 -2020/EP/PSI UCV LIMA-LN

Sr.
Julio Jhonatan Ventura Mendiola
Gerente de Gestión Humana
Peruana de Moldeados S.A
Av Elmer Faucett 3486
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ALLASI AUCCAHUAQUI, WENDY MAYRA** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



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

Anexo 8. Carta de autorización



"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de setiembre de 2020

Dra.
Roxana Cárdenas Vila.
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Universidad "César Vallejo"

Presente:

ASUNTO Autorización del uso de la prueba.
REF. CARTA INV. N°1285 -2020/EP/PSI UCV LIMA-LN

Es muy grato dirigirme a Ud. para manifestarle en atención a su documento indicado en referencia, la Dirección a mi cargo autoriza a la Srta. WENDY MAYRA ALLASI AUCCA HUAQUI estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad "César Vallejo" para la aplicación de las pruebas psicológicas a los colaboradores de la empresa Recicloplas S.A.

Ocasión propicia para renovarle las muestras de mi estima y distinguida consideración.

Atentamente,


PLÁSTICOS REUNIDOS S.A.
MIGUEL ÁNGEL CHÁVEZ RUIZ
GERENTE GENERAL

Av. Elmer Faucett N° 3711 Urb. Industrial Bocanegra - Callao - Perú

453-8656

✉ jorge.monge@carvajal.com

Escaneado con CamScanner

Anexo 9. Carta de solicitud para el uso de los instrumentos de los autores.



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°229-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Autores:

Carol Ryff

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ALLASI AUCCAHAUQUI, WENDY MAYRA**, con DNI 70470906 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700271429, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE CERCAO DE LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 10 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°0029-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Autor:

Arnold Bakker

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ALLASI AUCCA HUAQUI, WENDY MAYRA**, con DNI 70470906 estudiante de Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700271429, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE CERCA DO DE LIMA, 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

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

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Anexo 10. Autorización de uso de los instrumentos de los autores

RE: Request permission for the Psychological Well-Being of Ryff Scales

 Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés



THERESA M BERRIE <berrie@wisc.edu>

Jue 14/05/2020 07:16

Para: Usted



 Mostrar los 10 datos adjuntos (2 MB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Greetings,

Thanks for your interest in the well-being scales.
I am responding to your request on behalf of Carol Ryff.
She has asked me to send you the following:

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

They are attached in the following files:

"Ryff PWB Scales" includes:
- psychometric properties

Re: Request for permission for the UWES test

① Respondió el Mié 13/05/2020 02:37.

 Traducir mensaje a: Español | No traducir nunca de: Inglés

AB

Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>

Mié 22/04/2020 02:06

Para: Usted

   ...

Dear Wendy,
You have my permission, good luck!

Vriendelijke groet, Kind regards,
Arnold

Prof. Dr. Arnold B. Bakker
Erasmus University Rotterdam

Op 22 apr. 2020 om 03:32 heeft Wendy Allasi A <wendymayra@hotmail.com> het volgende geschreven:

Greetings Mr. Arnold Bakker

My name is Wendy Mayra Allasi Aucchahuaqui, a 5th year student of Psychology at the "César Vallejo" University in Lima, Peru. I am currently working on my research work to obtain a bachelor's degree, this work is being directed by Professor Dr. Víctor Candela

Anexo 11. Asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASENTIMIENTO INFORMADO

Reciba un cordial saludo, mi nombre es Wendy Mayra ALLASI AUCCAHUAQUI, estudiante del último año de la carrera de Psicología en la Universidad "César Vallejo". En la actualidad me encuentro elaborando mi proyecto de investigación titulado, "Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del distrito del Callao, 2020". Como parte del proceso, estoy recogiendo información a través de dos cuestionarios con participación voluntaria y garantizando el anonimato. Le hago saber que, la información persigue fines académicos, nada lucrativo ni comercial. Ahora, eso sí, este cometido es importante para la psicología y para mi titulación profesional, por ello le agradezco.

Es preciso decirle que este trabajo está siendo dirigido por el profesor Dr. Victor CANDELA AYLLON, con registro de colegiatura N° 2935 y teléfono 999 64 64 56 (vcandelaa@ucvvirtual.edu.pe) para cualquier consulta. Dicho docente es responsable de la experiencia curricular denominada "Desarrollo de Proyecto de Investigación".

Sin otro particular, quedo de usted,

Muy atentamente,

Wendy Mayra ALLASI AUCCAHUAQUI

DNI: 70470906

TELEF. 940149510

E mail: wendymayra@hotmail.com

Si usted acepta ser parte de la investigación de forma voluntaria, por favor completar los siguientes datos como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Yo.....
con número de DNI: teléfono
con dirección
con correo electrónico.....

Acepto participar en la investigación Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020 de la señorita Wendy Mayra Allasi Auccahuaqui.

Anexo 12. Resultados de la prueba piloto

Tabla 10

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

Ítems	Pertinencia							Relevancia							Claridad							V. de Aiken General
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	
1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

18	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
36	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 11

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

Items	Pertinencia							Relevancia							Claridad					V. de Aiken General		
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5		S	V
1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 12

Análisis descriptivos de los ítems de la escala de bienestar psicológico

Dimensiones	Ítems	Frecuencia						M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	aceptable
		TD	MED	MD	MA	BA	TA								
Autonomía	3	6.0	16.0	26.0	14.0	10.0	28.0	3.90	1.644	-.006	-1.286	.388	.859	.001	Sí
	5	24.0	50.0	14.0	6.0	2.0	4.0	2.24	1.188	1.468	1.405	.577	.762	.000	Sí
	10	6.0	12.0	14.0	24.0	16.0	28.0	4.16	1.570	-.408	-.886	.691	.711	.001	Sí
	15	20.0	28.0	18.0	22.0	4.0	8.0	2.86	1.485	.562	-.455	.446	.740	.001	Sí
	27	30.0	42.0	10.0	14.0	2.0	2.0	2.22	1.200	1.105	.913	.752	.796	.001	Sí
Dominio de entorno	6	2.0	2.0	8.0	24.0	22.0	42.0	4.88	1.223	-1.017	.785	.446	.659	.001	Sí
	19	2.0	2.0	20.0	26.0	24.0	26.0	4.46	1.249	-.429	-.347	.782	.745	.001	Sí
	26	26.0	40.0	16.0	8.0	4.0	6.0	2.42	1.386	1.202	.933	.630	.844	.001	Sí
	29	42.0	36.0	16.0	2.0	2.0	2.0	1.92	1.085	1.462	1.262	.624	.841	.001	Sí
	32	0.0	12.0	20.0	12.0	16.0	40.0	4.52	1.488	-.428	-1.347	.691	.875	.010	Sí
	36	20.0	32.0	20.0	8.0	6.0	14.0	2.90	1.657	.754	-.586	.352	.886	.006	Sí
	39	4.0	8.0	12.0	22.0	10.0	44.0	4.58	1.540	-.716	-.591	.508	.738	.000	Sí
Crecimiento personal	4	32.0	0.0	20.0	8.0	40.0	0.0	2.04	.925	.563	-.475	.577	.535	.000	Sí
	21	2.0	4.0	12.0	32.0	22.0	28.0	4.52	1.249	-.571	-.120	.683	.854	.001	Sí
	24	0.0	6.0	12.0	14.0	32.0	36.0	4.80	1.229	-.838	-.284	.375	.825	.000	Sí
	30	32.0	36.0	14.0	8.0	6.0	4.0	2.32	1.377	1.150	.683	.639	.830	.000	Sí
	37	0.0	8.0	16.0	28.0	20.0	28.0	4.44	1.280	-.286	-.956	.787	.784	.000	Sí
Relaciones sociales positivas	2	26.0	28.0	26.0	14.0	2.0	4.0	2.50	1.298	.788	.405	.357	.750	.000	Sí
	13	8.0	6.0	20.0	44.0	14.0	8.0	3.26	1.259	.443	.283	.536	.760	.001	Sí
	16	0.0	4.0	12.0	28.0	20.0	36.0	4.72	1.196	-.473	-.778	.470	.730	.001	Sí

	18	0.0	6.0	18.0	34.0	16.0	26.0	4.38	1.227	-.090	-.955	.733	.852	.000	Sí
	23	0.0	4.0	10.0	30.0	22.0	34.0	4.72	1.161	-.480	-.618	.672	.715	.000	Sí
	31	2.0	4.0	20.0	30.0	12.0	32.0	4.42	1.341	-.298	-.722	.764	.703	.000	Sí
	38	0.0	4.0	26.0	20.0	20.0	30.0	4.46	1.281	-.150	-1.326	.747	.800	.000	Sí
Propósito de vida	9	2.0	0.0	8.0	22.0	38.0	30.0	2.16	1.076	1.102	1.302	.522	.771	.001	Sí
	12	2.0	8.0	20.0	28.0	12.0	30.0	4.30	1.403	-.240	-.897	.828	.906	.000	Sí
	14	0.0	10.0	24.0	22.0	16.0	28.0	4.28	1.371	-.086	-1.285	.651	.754	.000	Sí
	20	12.0	22.0	24.0	18.0	8.0	16.0	3.36	1.601	.312	-.932	.378	.876	.001	Sí
	22	2.0	2.0	10.0	26.0	40.0	20.0	2.40	1.107	.923	1.223	.467	.838	.001	Sí
	28	2.0	2.0	10.0	30.0	26.0	30.0	4.66	1.189	-.740	.493	.812	.817	.000	Sí
	33	0.0	4.0	8.0	14.0	44.0	30.0	2.12	1.062	1.029	.711	.582	.730	.000	Sí
	35	0.0	4.0	10.0	28.0	22.0	36.0	4.76	1.170	-.543	-.595	.351	.645	.001	Sí
		1	0.0	10.0	34.0	34.0	16.0	6.0	3.74	1.046	.329	-.314	.548	.721	.001
Autoconocimiento	7	2.0	8.0	14.0	30.0	14.0	32.0	4.42	1.386	-.426	-.674	.752	.833	.000	Sí
	8	4.0	6.0	8.0	14.0	42.0	26.0	2.38	1.338	1.172	.839	.467	.851	.000	Sí
	11	4.0	16.0	32.0	20.0	14.0	14.0	3.66	1.394	.220	-.771	.707	.853	.000	Sí
	17	0.0	8.0	26.0	20.0	24.0	22.0	4.26	1.291	-.094	-1.184	.520	.850	.001	Sí
	25	0.0	6.0	0.0	30.0	34.0	30.0	2.18	1.063	.899	.881	.683	.757	.000	Sí
	34	6.0	8.0	14.0	20.0	28.0	24.0	2.72	1.485	.661	-.429	.354	.749	.001	Sí

Nota. : TD: Totalmente en desacuerdo; PD: Poco de acuerdo; MD: Moderadamente de acuerdo; MA: Muy de acuerdo; BA: Bastante de acuerdo; TA: Totalmente de acuerdo; Media; DE: Desviación estándar; g^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; g^2 : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de Homogeneidad Corregida; h^2 : Comunalidad; id: Índice de discriminación

Tabla 13

Análisis descriptivos de los ítems de la escala de engagement

Dimensiones	ítems	Frecuencia							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	id	acceptable
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre								
Vigor	1	0.0	0.0	10.0	22.0	16.0	24.0	28.0	4.38	1.369	-.285	-1.229	.818	.784	.000	Sí
	4	0.0	0.0	10.0	22.0	20.0	30.0	18.0	4.24	1.271	-.224	-1.040	.834	.766	.000	Sí
	8	2.0	6.0	26.0	14.0	18.0	14.0	20.0	3.62	1.701	-.220	-1.126	.867	.806	.000	Sí
	12	0.0	0.0	18.0	28.0	16.0	16.0	22.0	3.96	1.442	.158	-1.356	.661	.519	.000	Sí
	15	2.0	6.0	22.0	10.0	32.0	28.0	2.0	4.48	1.374	-.596	-.673	.797	.786	.000	Sí
	17	0.0	0.0	6.0	16.0	32.0	14.0	32.0	4.50	1.266	-.220	-1.035	.495	.495	.001	Sí
Dedicación	2	4.0	2.0	14.0	26.0	28.0	26.0	4.0	4.50	1.298	-.788	.405	.906	.788	.001	Sí
	5	0.0	6.0	8.0	20.0	16.0	20.0	30.0	4.26	1.562	-.486	-.836	.904	.856	.000	Sí
	7	0.0	4.0	20.0	10.0	28.0	12.0	26.0	4.02	1.571	-.199	-1.136	.847	.801	.000	Sí
	10	0.0	0.0	18.0	4.0	28.0	16.0	34.0	4.44	1.459	-.492	-1.006	.820	.726	.000	Sí
	13	4.0	6.0	4.0	28.0	14.0	26.0	18.0	3.92	1.627	-.607	-.184	.520	.777	.000	Sí
Absorción	3	2.0	2.0	18.0	20.0	14.0	32.0	12.0	3.86	1.498	-.396	-.654	.594	.584	.001	Sí
	6	10.0	20.0	16.0	20.0	20.0	14.0	10.0	3.62	1.589	-.070	-1.144	.583	.454	.000	Sí
	9	0.0	6.0	12.0	16.0	14.0	22.0	30.0	4.24	1.611	-.500	-.971	.773	.664	.000	Sí
	11	2.0	4.0	6.0	34.0	14.0	16.0	24.0	3.98	1.558	-.269	-.537	.775	.745	.000	Sí
	14	2.0	6.0	26.0	22.0	24.0	14.0	6.0	3.26	1.411	.060	-.514	.501	.539	.000	Sí
	16	6.0	20.0	38.0	20.0	4.0	6.0	6.0	2.38	1.483	.908	.644	.370	.757	.001	Sí

Nota. M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de Homogeneidad Corregida; h²: Comunalidad; id: Índice de discriminación

Tabla 14

Prueba de confiabilidad de la variable de bienestar psicológico.

Variable	Dimensiones	Alpha de Cronbach α	McDonald's Ω	N° de elementos
Bienestar psicológico	Autonomía	,779	,899	5
	Dominio de entorno	,731	,859	7
	Crecimiento personal	,773	,884	5
	Relaciones sociales positivas	,715	,848	7
	Propósito de vida	,739	,865	8
	Autoconocimiento	,746	,880	7
	General	,804	,817	39

Tabla 15

Prueba de confiabilidad de la variable engagement.

Variable	Dimensiones	Alpha de Cronbach A	McDonald's ω	N° de elementos
Engagement	Vigor	,819	,965	6
	Dedicación	,824	,962	5
	Absorción	,838	,963	6
	General	,930	,932	17

Anexo 13. Criterios de jueces

UNIVERSIDAD CEAN VALLEO							
25	Indirecto	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	x		x		x
34	Indirecto	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	x		x		x

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Kaneko Aguilar, Juan José**

DNI: **10624918**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

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

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


 Mg. Juan José Kaneko Aguilar
 PSICOLOGO
 C. Ps. R. 17040
04 de junio del 2020

UNIVERSIDAD CEAN VALLEO					
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT (UWES – 17).					
Observaciones: _____					
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []					
Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan José Kaneko Aguilar					
DNI: 10624918					
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)					
	Institución	Especialidad	Periodo formativo		
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003		
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005		
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)					
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... BENESTAR PSICOLÓGICO (RYFF)

Observaciones: NINGUNA → SUGERENCIAS LAS QUE SE INDICAN

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CANDELA AYLLON, VÍCTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DR. SUFFICIENCIA INVESTIGADORA	1994 - 1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENTE INVESTIGACIÓN - Estadística Pre-Post
02	UCV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2014 - Fecha	DOCENTE INVESTIGACIÓN GRADO
03					

Valencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 2835

08 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO... ENGAGEMENT

Observaciones: NINGUNA → SUGERENCIAS LAS QUE SE INDICAN

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: CANDELA AYLLON, VÍCTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 - 1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOC. PRINCIPAL	LIMA	2002 - 2018	DOCENTE INVESTIGACIÓN Pre-Post
02	UCV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2014 - Fecha	DOCENTE INVESTIGACIÓN
03					

Valencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 2835

08 de mayo del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF).
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Samantha Medina Oviedo De Hernández...
DNI: 43141514
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Santa Marina Arequipa	Psi. Organizacional	2002 - 2006
02	Universidad Ricardo Palma	Comportamiento organizacional y RR.HH.	2009 - 2011
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Los Olivos	2014 a la fecha	Docente en el área organizacional
02	Municipalidad de San Miguel psicóloga organizacional	Docente	San Miguel	2013 - 2014	Proceso de selección capacitación inducción
03					

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

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

04 de junio del 2020


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT (UWES – 17).
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Samantha Medina Oviedo De Hernández...
DNI: 43141514
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Santa Marina Arequipa	Psi. Organizacional	2002 - 2006
02	Universidad Ricardo Palma	Comportamiento organizacional y RR.HH.	2009 - 2011
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Los Olivos	2014 a la fecha	Docente en el área organizacional
02	Municipalidad de San Miguel psicóloga organizacional	Docente	San Miguel	2013 - 2014	Proceso de selección capacitación inducción
03					

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

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

04 de junio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT (UWES – 17).

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

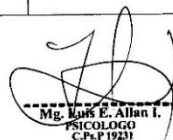
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. PHOENIX- USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

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

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



Mg. Luis E. Allan I.
 PSICOLOGO
 C.P.S.P 19231

16 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF).

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. PHOENIX- USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

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

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



Mg. Luis E. Allan I.
 PSICOLOGO
 C.P.S.P 19231

16 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTRECHT (UWES – 17).

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: CASTILLO VERA, ERFURT MANUEL

DNI: 741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	1971 / 1976 Licenciado en Psicología
02	Universidad Garcilaso de la Vega	Maestría	1987 / 1988 Maestro en Administración del Trabajo y Relaciones Industriales

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cybermat Consultoria Gerencial en Recursos Humanos	Director General	Lima	1980 / 1990	Dirigir los proyectos de consultoría sobre temas de cultura, clima, competencias laborales en empresas públicas y privadas,
02	Personnel & Organizational Strategy SAC	Director General	Lima	1994 / 2019	Dirigir los proyectos de consultoría sobre temas de cultura, clima, competencias laborales en empresas públicas y privadas,
03	Universidad Nacional Federico Villarreal	Profesor Principal	Lima	1976 / Actualidad	Profesor en Comportamiento Organizacional y Modelos de Intervención en las Organizaciones.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de mayo del 2020


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO DE RYFF

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: CASTILLO VERA, ERFURT MANUEL

DNI: 741726

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	1971 / 1976 Licenciado en Psicología
02	Universidad Garcilaso de la Vega	Maestría	1987 / 1988 Maestro en Administración del Trabajo y Relaciones Industriales

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cybermat Consultoria Gerencial en Recursos Humanos	Director General	Lima	1980 / 1990	Dirigir los proyectos de consultoría sobre temas de cultura, clima, competencias laborales en empresas públicas y privadas,
02	Personnel & Organizational Strategy SAC	Director General	Lima	1994 / 2019	Dirigir los proyectos de consultoría sobre temas de cultura, clima, competencias laborales en empresas públicas y privadas,
03	Universidad Nacional Federico Villarreal	Profesor Principal	Lima	1976 / Actualidad	Profesor en Comportamiento Organizacional y Modelos de Intervención en las Organizaciones.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de mayo del 2020

