



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de
una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo –2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Narro Paredes, Joselyn Lisbeth (ORCID: [0000-0002-4126-7946](https://orcid.org/0000-0002-4126-7946))

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas, Mercedes Haydee (ORCID: [0000-0001-9368-6184](https://orcid.org/0000-0001-9368-6184))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a mis padres,
por apoyarme constantemente en todo el
proceso y brindarme su amor y paciencia.

La autora.

Agradecimiento

A Dios por brindarme fortaleza,
motivación y permitir que pueda cumplir
con mis metas profesionales y personales

A mis padres y mi hijo por su apoyo incondicional
Y confiar en mí y ser mi motivación durante
toda mi etapa universitaria

A mi asesora y docentes universitarios por
la paciencia, apoyo y colaboración prestada,
por último, a todas las personas que colaboraron
en mi desarrollo académico y profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
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 la recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.	19
Tabla 2. Prueba de normalidad de las puntuaciones contenidas de la aplicación de los instrumentos	20
Tabla 3. Relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021	20
Tabla 4. Relación entre las variables engagement laboral y bienestar psicológico según los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021, la investigación fue de tipo aplicada, y de estudio descriptivo, tuvo un diseño correlacional simple (DCS), la población de estudio estuvo conformada por 250 trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de Trujillo 2021, como instrumento de recolección de datos utilizó al Cuestionario de engagement UWES y al Cuestionario de medición de bienestar psicológico, posterior al análisis de la información, concluyó de la siguiente manera: Se determinó la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021, siendo de 0.970 a una significancia de $p=0.05$ (bilateral), siendo esta determinada como una correlación positiva muy fuerte.

Palabras clave: *engagement, laboral, bienestar, psicológico.*

ABSTRACT

The present research had as general objective: To determine the relationship between work engagement and psychological well-being in the workers of a food distribution company, Trujillo - 2021, the research was of an applied type, and of descriptive study, it had a simple correlational design (DCS), the study population consisted of 250 workers from a food distribution company in Trujillo 2021, as a data collection instrument the UWES engagement questionnaire and the psychological well-being measurement questionnaire were used, after the information analysis, concluded as follows: The relationship between work engagement and psychological well-being in the workers of a food distribution company Trujillo - 2021 was determined, being 0.970 at a significance of $p = 0.005$ (bilateral), being determined as a positive correlation very strong.

Keywords: *engagement, work, well-being, psychological.*

I. INTRODUCCIÓN

Según Prietocarrizosa (2020) a nivel mundial, en la actualidad los diversos gobiernos están desplegando estrategias económicas para poder hacer frente al estado de emergencia sanitaria causada por el COVID 19, poniendo énfasis a un delicado caso en particular, proteger a las personas trabajadoras de riesgo de contagio de la pandemia y cuidar la continuidad de los trabajos para éstas personas, ya que el impacto económico que genera esta pandemia es de carácter negativo, afectando principalmente a las empresas y reduciendo los puestos de trabajo, además los dueños de las empresas están poniendo mucho énfasis en el engagement laboral con el objetivo de incrementar el índice de productividad en sus trabajadores. Para la Organización de las Naciones Unidas según menciona la BBC News Mundo (2021), el COVID 19 ha generado que, a nivel mundial 4 de 5 colaboradores han perdido su trabajo o están sufriendo las consecuencias del confinamiento obligatorio impuesto por casi totalidad de los países, lo que hasta el momento ha venido equivaliendo un total de 195 millones de trabajos perdidos, disminuyendo el bienestar psicológico de los colaboradores.

De la misma manera Bobadilla (2016), menciona en su investigación que a nivel mundial, en las empresas existen un nivel bajo de engagement laboral, lo cual evidencia que con el transcurso de los años no se ha podido consolidar esta tendencia ni se ha podido consolidar el engagement en los colaboradores, debido a diversos factores laborales que no son atendidos, por ejemplo la estabilidad laboral, el pago de recompensas, el entorno variante de la economía, entre otros.

Por su parte, Maldonado (2020) menciona que en el engagement presente en los colaboradores de posiciones que abarcan recursos humanos en 30 países de Europa, asciende al 68%, mientras que los colaboradores que laboran en otros sectores obtuvieron un nivel de engagement laboral de 17%, también pudo determinar que el engagement laboral depende mucho de la educación, la ocupación de la personal, el rubro del trabajo, el grado de instrucción y el rango en el trabajo.

Para Mantero (2020), el bienestar psicológico de los colaboradores en el mundo, se ha visto comprometido casi totalmente por los efectos de esta pandemia, el creciente miedo a contraer la enfermedad para muchos trabajadores está siendo peor que la enfermedad misma, sumándole al confinamiento que reduce a la

persona a un espacio limitado y cerrado. Según la British Broadcasting Corporation (2020) para la región de América Latina y para el Caribe, se estima que, a fines de diciembre del año 2020, se pierdan un total de 14 millones de puestos laborales, mientras que, en centro américa, la pérdida ascendería a un total de 3 millones de empleos.

Según la Fundación Circular HR (2019), realizó un estudio de engagement laboral en empresas de Latinoamérica, donde pudo determinar que los niveles de engagement de los colaboradores puede ser medido a través de la evaluación de la energía, la motivación y la capacidad de activación en el trabajo, donde se pudo determinar un promedio de agotamiento de 2.53 puntos, resultados que sugieren que distintas actividades en un mismo escenario empresarial influyen en la configuración y los recursos de los colaboradores, siendo estos influidos por particularidades de su cultura y percepción local.

En el Perú, según Sánchez (2020) el avance del COVID 19, ha generado estragos muy negativos en cuanto a la actividad laboral, por lo cual el gobierno, ha establecido con algunas imprecisiones y contradicciones que las actividades laborales donde no se pueda aplicar el teletrabajo las empresas puede otorgar licencias con goce de haberes, estos vacíos en las nuevas normativas laborales, y con la dura situación por la emergencia sanitaria han traído consigo una reducción y caídas preocupantes del bienestar psicológico de los activos trabajadores a nivel de todas las instituciones, la incertidumbre en la que se vive es un detonante para el incremento en los niveles de estrés y ansiedad de los antes mencionados.

De la misma manera Franco (2021), Directora de Proyectos de Comunicación Interna Apoyo Comunicación, menciona que en nuestro país la aspiración de las grandes empresas es lograr que sus colaboradores den lo mejor de cada uno y lo hagan de manera voluntaria, que no solamente se limiten a cumplir con su trabajo en específico, sino también logren posicionar el engagement laboral en su ambiente de trabajo, creando una relación positiva entre la empresa y el colaborador.

Por su parte Deloitte Perú (2021), especialistas en derecho corporativo y tributario para apoyar a las organizaciones, mencionan que en el Perú existe una brecha muy amplia en cuanto a la importancia que las empresas le dan a la “cultura y engagement”, donde en una encuesta realizada en Lima, pudieron determinar

que el 86% de colaboradores encuestados considera que es un problema importante el hecho de que las empresas no le tomen importancia en engagement laboral, y el 50% lo considera como un problema muy importante, finalmente el 85% resaltó que el aprendizaje y desarrollo dentro de la empresa es el factor más importante de engagement.

Asimismo Azaña (2019), menciona que el 87% de las empresas en el Perú consideran que la falta del engagement laboral es su principal problema cuando abordan temas de recursos humanos, ya que muchos de sus colaboradores no están sumergidos ni comprometidos al 100% con las tareas de la empresa, y las mismas no han podido determinar a ciencia cierta cual es la fórmula para darle solución a esta problemática.

En la región La Libertad, no es ajena a esta latente y penosa realidad, según la Cámara de Comercio de La Libertad (2020), a la fecha al menos 574 mil trabajadores de empresas de todos los rubros han perdido su empleo en nuestra región, debido principalmente a la inmovilización social obligatoria para poder frenar los contagios del COVID 19 decretada por el Ejecutivo, cifras contrastadas por el Instituto de Economía y Empresa. Actualmente, en nuestra región existen un millón treinta y tres mil personas en edad de laborar, pero tan solo 976 mil contaron con empleo a inicios de la pandemia, del total de estas, el 72% trabajó de manera informal, por lo cual son los que más se han visto afectados por la inmovilización social obligatoria.

Actualmente referente a la empresa de estudio el bienestar psicológico de sus trabajadores se ha visto deteriorado por la difícil situación en que se encuentra nuestro país, la incertidumbre es muy alta en cuanto a la estabilidad laboral, generando niveles altos de estrés laboral entre ellos, depresión, que sumados a los pocos ingresos de la empresa, los problemas familiares y el incremento de gastos por implementos de seguridad en sus casas, han tenido como resultado una baja en su nivel de productividad laboral, preocupando a la gerencia de la empresa, y en muchos casos tomando como decisión y salida al despido de algunos trabajadores, sobre todo a los más nuevos, para poder mantener en sus puestos de trabajo a los antiguos.

Por lo tanto, generamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral con el bienestar psicológico de los

trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021?

La justificación de la investigación pretende estudiar el tipo de relación entre engagement laboral y bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, siendo un tema de interés general en la sociedad, sobre todo en la comunidad académica y laboral, el desarrollo de la presente investigación sigue los lineamientos del método científico validándose con métodos estadísticos en base a sus resultados.

A nivel metodológico, la presente investigación se justifica porque pretende estudiar la asociación o relación entelógica en la elaboración del informe final de investigación.

A nivel práctico, la presente investigación se justifica, porque los datos son recogidos en una muestra activa de persona, utilizando medios e instrumentos validados para tal fin, además en la elaboración del informe final de tesis, se podrá en práctica lo aprendido en las aulas de la universidad, donde dichos instrumentos también podrían ser utilizados para otras empresas para recolectar sus indicadores de engagement laboral y bienestar psicológico, mapeando así la situación de sus colaboradores.

A nivel teórico, la presente investigación se justifica, por que pretende ampliar el material bibliográfico existente, sirviendo como guía teórica y metodológica a investigadores interesados en estudiar las dos variables mencionadas.

A nivel social, la presente investigación se justifica, porque con sus resultados pretende dar a conocer cuantitativamente sobre los niveles de bienestar psicológicos de los trabajadores de esta empresa, esperando que los colaboradores tengan conocimiento que su productividad laboral va asociada y de la mano con su bienestar psicológico.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.

Asimismo, los objetivos específicos: a) Realizar un análisis descriptivo de engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021. b) Realizar un análisis descriptivo de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021. c)

Identificar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.

Por lo expuesto anteriormente, se formula la hipótesis general, la cual sostuvo que: Existe correlación directa entre engagement laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos. Además, se formularon las hipótesis específicas: a) La correlación es directa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, para el desarrollo del presente capítulo, se presentan antecedentes de investigaciones (tesis) nacionales e internacionales, con relación a las variables de engagement laboral y bienestar psicológico.

Aguirre (2018) en su investigación tuvo un diseño descriptivo–correlacional, cuantitativo, tras procesar los datos pudo concluir que: a nivel estadístico los resultados de la investigación pudieron demostrar que los colaboradores presentaron un alto índice de nivel de bienestar psicológico y de engagement, si existe una relación directa y positiva, además de significativa ($p < 0.05$), entre las dos variables, además los factores de bienestar psicológico tiene relación con el engagement, ya que el mayor predominante es el factor de bienestar laboral, el cual es demostrado con una correlación positiva de 0.614 puntos, y a la vez es significativa en 0.000.

Cárdenas (2017) en su trabajo de investigación trabajó con la orientación teórica de Herzberg para la variable motivación laboral y con la de Ryff (1989), la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, tras analizar la información recolectada pudo confirmar que las variables de motivación laboral y la variable de bienestar psicológico tienen una relación estrecha, ya que ambas pueden complementarse utilizando las recompensas, y pueden impulsar el cumplimiento de metas y poder comprender el entorno.

Ibañez y Yauli (2017) en su estudio concluyeron que: se pudo determinar que la relación existente entre las variables de estudio es negativa (inversa), entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los colaboradores de horario nocturno de la empresa, esto quiere decir que cuando el trabajador experimente un mayor nivel de estrés laboral, no le va a generar un adecuado bienestar psicológico, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Malpartida (2017) en su estudio de tipo sustantivo, una vez procesada su información se concluye que: existe una correlación positiva entre la variable bienestar psicológico y la variable involucramiento laboral, además de presentar un bienestar psicológico subjetivo, un buen nivel de bienestar material y de bienestar laboral, pero en la dimensión de relaciones con la pareja, no existe un nivel de correlación con el involucramiento laboral.

Acosta y González (2017) tuvieron una investigación de estudio cualitativo, descriptivo con enfoque fenomenológico y transversal, sus resultados evidencian

que, implementando la teoría y los datos recolectados, pudo determinar que el engagement laboral y sus dimensiones (absorción, vigor y dedicación), si tiene relevancia dentro del personal administrativo, pero aún existen otras causales que degradan el rendimiento laboral en el desarrollo de sus funciones.

DeDaia y Levent (2020), el estudio explora el impacto del enfoque de promoción / enfoque de prevención en el compromiso laboral / agotamiento laboral de los empleados de hoteles turísticos internacionales y, mientras tanto, compara la influencia del enfoque de promoción y el enfoque de prevención. Además, el estudio explora también si la encarnación organizativa de los supervisores y la propiedad psicológica sirven como moderadores en la relación entre el enfoque de promoción / enfoque de prevención y el compromiso laboral / agotamiento laboral de los empleados de hoteles turísticos internacionales. Basado en un análisis de 716 empleados de hoteles de turismo internacional, este estudio encontró que el enfoque de promoción y el enfoque de prevención se relacionaron positivamente con el compromiso laboral y el agotamiento laboral; El enfoque de promoción y el enfoque de prevención se relacionaron negativamente con el compromiso laboral y el agotamiento laboral. Además, el enfoque de prevención representó una mayor variación en el compromiso laboral y el agotamiento laboral que el enfoque de promoción. La propiedad psicológica modera la relación entre los focos regulatorios y el compromiso laboral. La propiedad psicológica también modera la relación entre los focos regulatorios y el agotamiento laboral.

Para poder entender a fondo el engagement laboral y el bienestar psicológico se consideró importante conocer las teorías principales, tomando como referencia autores especialistas del tema en estudio, los cuales se citan a continuación:

Bobadilla (2016) mencionaron que el engagement laboral es la integración de las fortalezas y virtudes de los colaboradores para poder lograr una mayor productividad en su centro de labores y así poder obtener una mejor calidad de vida. El engagement se destaca como una teoría clave del capital psicológico, el cual se puede entender como la fuerza que motiva a los colaboradores a realizar un esfuerzo adicional de manera voluntaria a nivel físico, psicológico, y emocional en su centro laboral, lo cual tiene como resultado obtener a mejores indicadores a nivel de resultados.

De la misma manera, Grados (2018) mencionó que es un constructo

motivacional positivo que tiene relación y además se caracteriza en el ámbito del trabajo tanto por el nivel de absorción, vigor, dedicación y, siendo este un estado afectivo cognitivo persistente no estando vinculado con situaciones particulares

Por lo tanto, Albrecht (2014) lo define como un estado positivo y que representativos que contiene al esfuerzo, entusiasmo, energía y la pasión para mejorar el desempeño en el trabajo, además crea oportunidades en los trabajadores para poder comunicarse con sus homólogos, supervisores, gerentes, el cual logra una amplitud dentro de la organización, también crea un entorno de motivación para realizar labores y necesidad por realizar un buen trabajo.

Finalmente, Marcantonio (2017) sostuvo que el engagement laboral vincula a las siguientes ideas: Compromiso organizacional afectivo (que sería la unión emocional entre el colaborador y la organización). Compromiso de continuidad (que vendría a ser el deseo que tiene el colaborador de mantener su posición laboral dentro de la organización). Conducta extra rol (que sería la conducta voluntaria del colaborador para facilitar el funcionamiento de sus labores dentro de la organización). Satisfacción laboral (que sería el estado emocional positivo que presenta el colaborador al valorar su trabajo), el autor también comprende al engagement laboral como la situación de satisfacción que presentan un grupo de colaboradores para con la gestión administrativa y del talento humano en una organización, se puede hacer referencia también al tipo de recompensas monetarias y no monetarias, donde se debe tratar al colaborador como una persona y no como un recurso, motivándolo y brindándole el soporte necesario para que se sienta comprometido con la organización, donde realice un trabajo augusto, reduciendo así los niveles de rotación de personal y de renunciadas, ya que es un indicador negativo para una gestión, además de conllevar a un sobre costo.

Para entender mejor al engagement laboral, Lalatendu (2018) mencionó a las siguientes dimensiones:

La motivación: es definida como la predisposición que tiene el colaborador para realizar de manera eficiente sus funciones en la empresa y así poder destacarse en su centro laboral, por lo cual, poder mantenerse en su centro de labores y continuar con su contrato de trabajo, también se puede definir como una característica de la psicología humana, que puede incluir los factores que canalizan, ocasionan, y pueden sostenerla a la conducta humana. Se interpreta como la

perseverancia que tiene un colaborador el cual utiliza sus esfuerzos para cumplir con sus objetivos organizacionales. La meta primordial de cualquier colaborador es poder mantener su trabajo ya que este le brinda estabilidad de carácter económico y emocional, la misma que necesita para lograr su bienestar.

La satisfacción laboral: es definida como el grado de conformidad del colaborador respecto a su entorno laboral. Dentro de la satisfacción laboral se puede incluir a la remuneración, las relaciones humanas, el tipo de trabajo, la seguridad, etc. Tiene incidencia en la actitud del colaborador frente a sus obligaciones laborales. Por lo antes mencionado, se puede inferir que la satisfacción laboral vendría a ser el grado de complacencia que tiene el colaborador hacia la empresa, lo que hace posible que este se sienta identificado con la entidad y al entorno laboral que le rodea.

La retribución: se define como un acuerdo entre dos partes, uno que tiene como obligación el pago de la retribución acordada y la otra parte es la que la recibe. Esta dimensión generalmente se encuentra regulada por las leyes de cada país en particular, ya que existe un sueldo mínimo vital en cada uno de los países del mundo. La retribución es un acuerdo mutuo que se da entre el empleador y el colaborador en base a dichos vínculos legales acordados.

Según Lupano (2017), en el caso empresarial el engagement laboral cobra relevancia especial en la vida del colaborador, debido a su asociación con el bienestar psicológico del trabajador, donde numerosas investigaciones lo han relacionado por sus altos índices de puntuación de performance laboral. El engagement laboral está directamente relacionado con el bienestar psicológico del trabajador debido a que si es alto, tendrá un elevado compromiso para con la empresa donde trabaja.

Para Valle (2015) el bienestar psicológico es una sinergia de características, internas como a la vez externas, donde, la parte afectiva es catalogada bajo el criterio de cada individuo como positivos o ya sea negativos; el mismo que se ve influenciado por el entorno en el que está rodeado, el autor indica que la fuente externa del entorno es predominante en la percepción del sujeto para que sea positiva o negativa en su bienestar psicológico.

Concepción y Palomar (2016) mencionaron que el bienestar psicológico es el fin de muchas actividades humanas, las cuales atraviesan muchas disciplinas

académicas, su estudio ha generado diversas colaboraciones entre profesionales e investigadores de muchas materias como economistas, psicólogos, pedagogos, abogados, médicos y filósofos. También el bienestar psicológico contiene los siguientes elementos: balance afectivo, satisfacción y sentido de la vida.

Por otro lado, la Universidad Van Pretoria (2021), menciona que el bienestar psicológico se refiere a la salud mental positiva y que es un concepto multidimensional que se desarrolla a través de una combinación de regulación emocional, características de personalidad, identidad y experiencia de vida, el bienestar psicológico puede aumentar con la edad, la educación, la extraversión y la conciencia y disminuye con el neuroticismo, el bienestar psicológico ha sido objeto de una extensa revisión empírica y teórica evaluación, actualmente no existe un único consenso comprensión conceptual del bienestar psicológico, inicialmente definió al bienestar psicológico como la diferencia entre el afecto positivo y negativo, la investigación preliminar se centró principalmente en con las experiencias de afecto positivo y negativo, bienestar subjetivo y vida satisfacción que se formaron en torno a la palabra griega "eudemonia", que fue traducido como "felicidad".

Finalmente, Ryff (2016), indica que tres literaturas proporcionan orientación para comprender el significado de bienestar psicológico la primera es la Psicología del desarrollo, donde particularmente se desarrolla a lo largo de la vida psicológica, la cual ofrece numerosas representaciones de bienestar, concebidas como progresiones de crecimiento continuo en el curso de la vida. La segunda es la Formulación de las tendencias básicas de la vida, las cuales trabajan hacia el cumplimiento de la vida, y las descripciones del cambio de personalidad en la edad adulta y vejez, y la tercera es la Psicología clínica la cual también ofrece múltiples formulaciones de bienestar, como la de Maslow y su concepto de autorrealización.

Para entender mejor al bienestar psicológico de acuerdo a Valle (2015) podemos numerar a las siguientes dimensiones:

Auto aceptación: es el factor principal que determina el bienestar, esta dimensión implica tener una actitud de manera positiva frente a uno mismo y a los problemas, y aceptar las situaciones que se pongan en frente, es básica para la mejora de la salud mental y una característica fundamental para la autorrealización y de la personalidad.

Relaciones positivas: muestra la sinergia de la calidez y la confianza en las

personas, son importante en la inter relación de persona a persona, lo que refleja la madurez de la personalidad entre los inter locutores.

Autonomía: determina la autonomía que tienen las personas para la toma de decisiones a nivel personal, reflejando el bienestar que genera la auto determinación y la independencia, mejorando la conducta y regulando las emociones a partir de los principios de cada persona.

Dominio del entorno: es la habilidad para poder desenvolverse frente a cualquier tipo de situación o entorno. Aquellos individuos que posean una alta puntuación, se deben principalmente porque tienen un sentido dominio y control, y hacen un uso efectivo de la mayoría de oportunidades del contexto, generando así un entorno positivo y favorable, satisfaciendo sus propias necesidades psicológicas.

Propósito en la vida: es la capacidad que tiene cada individuo para trazarse retos a nivel personal, laboral y económicos, que al ser cumplidos genera una satisfacción personal, apoyados por una ambición personal de superación. Los individuos que se apegan a esta conducta, cultivan éxitos generalmente a nivel laboral y personal.

Para González (2018), el constructo de bienestar psicológico ha sido estudiado desde diversas perspectivas teóricas, quienes han identificado dos tendencias: la hedonista y la eudemonista donde en cada una de éstas hay investigaciones destacadas que han aportado evidencia empírica, con la cual han sustentado sus planteamientos, pero existiendo aún evidencia que fue acumulada por los estudios de ambas partes, no se ha podido lograr un consenso. En cuanto al enfoque hedonista o placentero se ha mencionado que han sido: el Bienestar Subjetivo (BS) –constituido por el balance dado por el afecto negativo y positivo, además de la Satisfacción con la Vida (SV) y la felicidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, de estudio descriptivo, según mencionan Ato et al (2016), estos estudios no utilizan ninguna forma de control de variables extrañas sobre la relación funcional.

Diseño de investigación

La presente investigación, tuvo un diseño correlacional simple (DCS), según Ato, Et al (2016), debido al estudio de la relación o grado de asociación que existen entre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral, para el análisis estadístico de la asociación entre variables suele utilizarse algún coeficiente de correlación, ya que los datos fueron registrados en una sola unidad de tiempo, generando para esto una base de datos en hoja de Excel 2018.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 01: Engagement laboral

Definición Conceptual: Es la integración de las fortalezas y virtudes de los colaboradores para poder lograr una mayor productividad en su centro de labores y así poder obtener una mejor calidad de vida. (Bobadilla, 2016)

Definición Operacional: Predisposición del trabajador que caracteriza en el ámbito del trabajo, se puede evaluar con un cuestionario en función de tres dimensiones: Motivación, Satisfacción laboral y Retribución

Dimensiones e Indicadores: El instrumento (de enfoque de psicología positiva) constó de cuatro dimensiones: Motivación, satisfacción laboral, absorción y retribución, la cual están distribuidas cada una con indicadores, la dimensión motivación cuenta con los indicadores: perseverancia del colaborador y cumplimiento de metas. La dimensión satisfacción laboral cuenta con los siguientes indicadores: conformidad en el trabajo y complacencia en el área de trabajo y la dimensión absorción con tiempo y cumplimiento. La dimensión retribución cuenta con los siguientes indicadores: recompensa monetaria y recompensa no monetaria.

Escala de Medición: Ordinal

3.2.2. Variable 02: Bienestar Psicológico

Definición Conceptual: Sinergia de características, internas como a la vez externas, donde, la parte afectiva es catalogada bajo el criterio de cada individuo como positivos o ya sea negativos. (Valle, 2015)

Definición Operacional: Se define como el vivir mejor del individuo demostrado tanto en su comportamiento, pensamientos y sentimientos, se puede evaluar con un cuestionario en función de cinco dimensiones.

Dimensiones e Indicadores: El instrumento cuenta con cinco dimensiones: Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, de las cuales cada una consta con indicadores. La dimensión auto aceptación con el indicador actitudes positivas, la dimensión relaciones positivas con los indicadores sinergia, la dimensión autonomía con el indicador uso de oportunidades y dominio de escenario, y la dimensión propósito de vida con los indicadores metas personales y metas laborales.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Méndez y Sandoval (2007), define a la población como una colección de sujetos, personas, fenómenos, etc. Que se deben estudiar, es por ello que para la presente investigación se seleccionó como población censal a 250 trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de Trujillo 2021, donde se aplicaron criterios de inclusión (edad, sexo, grado de instrucción, tiempo mínimo de trabajo 6 meses), y criterios de exclusión (personas que no pertenecen a la planilla de trabajadores).

3.4. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta virtual es una buena y nueva alternativa metodológica para así poder recolectar datos más rápido, entre ellas tenemos a las encuestas web que proveen un diseño más elaborado y de vinculación superior (Rocco y Oliari, 2007)

3.4.2. Fichas Técnicas de los instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de engagement UWES original, de la autora Schaufeli & Bakker, (2003) en el año 2020, el cual tuvo como objetivo: Medir el nivel de las dimensiones del engagement laboral, y un tipo de aplicación Individual, a una muestra de edades: 18-50 años, con una duración de tiempo de 10 minutos aproximadamente, la cual tuvo una estructuración de 4 dimensiones y 20 ítems.

Consigna de la aplicación, para la toma de información a través el cuestionario se llevó a cabo en una sola toma, de manera individual, con un tiempo de aplicación de 10 minutos.

En la calificación de los instrumentos se suman todos los resultados por alternativa de respuesta, luego ese total se multiplica por el peso de cada alternativa de respuesta y se promedia para sacar el valor por dimensión. Para el resultado global de la variable se saca el promedio a todos los valores de las dimensiones, cabe mencionar que los puntajes son directos.

Propiedades psicométricas originales, la Escala de Engagement Laboral de la autora Sonia Palma CL-SPC en el año 2004 y la Escala de medición de Utrecht Work Engagement Scale (UWES versión 15), ambas escalas de medición con propiedades psicométricas se adaptaron al contexto de la presente investigación y a la población de estudio, la prueba de validez se realizó a través de análisis factorial exploratorio, encontrando dos dimensiones que explican el 52.87% de la varianza total de la prueba en su versión depurada, y confiabilidad se realizó con el Alpha de Combrach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad del 98.9%.

Propiedades psicométricas peruanas, la Escala de Engagement Laboral de Domínguez, y Fernández (2019), los cuales evaluaron la dimensionalidad de la estructura interna de la versión para estudiantes de la Utrech Work Engagement Scale (UWES-9S), así como su asociación en 321 estudiantes de psicología de una universidad privada de Cajamarca, Perú, con edades entre los 17 y los 41 años (79 % mujeres; Medad = 22.50 años; 84 % entre 17 y 25 años), teniendo como coeficientes de confiabilidad .81 para absorción, .83 para dedicación y .79 para vigor, la prueba de validez se realizó a través del juicio de expertos, obteniendo un índice de 0.5.

Las propiedades de la prueba piloto, para el presente estudio se evaluaron mediante una encuesta virtual a 70 personas, con los resultados obtenidos se pudo

analizar la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach logrando obtener un total de 0.974, asimismo se analizó la validez del instrumento mediante la V de Aiken obteniendo un puntaje de 0.5

Análisis de validez de contenido: Se realizó con el criterio de jueces y V. de Aiken, donde Ecurra (1988), menciona que es un coeficiente que permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces, teniendo un resultado para los 17 ítems evaluados de 0.50.

Instrumento 2: Cuestionario de medición de bienestar psicológico

Autor: Ryff (1989) adaptada por Van Dierendonck en el año 2020, tuvo como objetivo: Medir el nivel de las dimensiones del bienestar psicológico, de tipo de aplicación individual, a una muestra de edades de 18 – 50 años, con una duración de tiempo de 10 minutos aproximadamente, y una estructuración de 5 dimensiones y 20 ítems.

Consigna de la aplicación, determinar el nivel de las dimensiones de ambas variables para calcular el nivel general de las dos variables de estudio y poder aplicar la fórmula estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

En calificación del instrumento se aplicará el cuestionario de alternativas cerradas con escala de Likert, varias alternativas de respuestas donde se señala uno o más ítems (opción o categoría) en una lista de respuestas sugeridas

Propiedades Psicométricas originales, las propiedades psicométricas en la escala de del cuestionario de Bienestar Psicológico (SPWB) de Ryff, es una versión abreviada para adolescentes, los cuales satisfacen necesidades del campo de Psicología y Salud Pública (Salud Mental). (Briones, 2018)

Propiedades Psicométricas peruanas, tenemos al autor Domínguez (2014) el cual tuvo como objetivo de evaluar las propiedades psicométricas en la Escala de Bienestar Psicológico (UWES), en una muestra de estudio de 222 alumnos de Psicología, en la Universidad Privada de Lima, los cuales presentaban una edad comprendida de entre 16 y 44 años (M=20.8), la prueba fue validada con el Alpha de combrach, con una índice confiabilidad de 0.9855. Para la validez se utilizó a la sistematización de resultados utilizó la V de Aiken, obtuvo una matriz de correlaciones significativa ($p < 0.01$); kmo de 0.938, valor considerado adecuado y un test de esfericidad de Bartlett que también resultó significativo ($p < 0.01$).

En las propiedades de la prueba piloto Se evaluaron mediante una encuesta virtual a 70 personas, con los resultados obtenidos se pudo analizar la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach logrando obtener resultados óptimos, asimismo se analizó la validez del instrumento mediante la V de Aiken.

Análisis de Confiabilidad, al procesar los datos en el software estadístico de SPSS, se determinó un Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.994 puntos.

Análisis de validez de contenido, se realizó con la Validez de V. de Aiken, donde se pusieron en criterio de jueces a los 20 ítems, obteniendo para cada uno de ellos un V. de Aiken de 0.50.

3.5. Procedimientos

Para realizar el análisis de datos de la presente investigación se realizaron coordinaciones precisas, para emplearse en dos etapas, la primera para analizar los datos recogidos de la variable engagement laboral y la segunda para el análisis de datos recogidos de la variable bienestar psicológico.

Se seleccionaron los cuestionarios de engagement y bienestar psicológico de Ryff y UWES, para las variables de estudio se contó con su determinado postulado teórico, para poder realizar un mejor estudio de las variables, de acuerdo a sus dimensiones.

Una vez obtenidas las variables a investigar y los instrumentos que se emplearon, se continuó con seleccionar las peculiaridades del instrumento que se pretende elaborar, utilizando las dimensiones determinadas en el marco teórico.

Se realizó una prueba piloto, la cual permitió y recabó información para mejorar los instrumentos y delimitar su campo de aplicación, demostrando que la muestra piloto comprendió rápidamente la naturaleza del instrumento

3.6. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se consideró realizar un mejor estudio de las variables, por ello los instrumentos fueron validados por un juicio de cinco expertos en el campo, con el criterio de la V de Aiken, para luego ser aplicados en una prueba piloto, posteriormente los resultados se ingresaron en una base de datos de Excel 2018, dichos resultados también fueron tratados en el programa estadístico SPSS versión 26, donde Malpartida (2017), indica que “el SPSS es un programa

estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p. 410), para la confiabilidad de los cuestionarios de ambas variables se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, asimismo, con los resultados se analizó la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov^a, donde los valores pueden tomar entre -1.0 indicando una correlación negativa perfecta ; prueba paramétrica y 1.0 indicando una correlación positiva perfecta, para la correlación de las variables se utilizó el coeficiente de r de Pearson y finalmente se realizó la descripción de las variables mediante los estadísticos descriptivos de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se consideró los reglamentos establecidos por parte de la organización American Psychological Association (2020) cumpliendo con todas las pautas establecidas para la elaboración de un trabajo de investigación, el uso de citas y referencias bibliográficas correctos. Por lo cual en el desarrollo de la investigación a cada participante se le hizo entrega de una ficha de consentimiento, manifestando que el contenido del instrumento y sus respuestas totalmente confidenciales, también se presentó cual es el objetivo de la presente investigación que va alineada bajo los tres lineamientos de la bioética que según Gómez (2015), menciona que los aspectos éticos de las investigaciones tienen por fin supremo el de proteger y garantizar la propiedad intelectual de los autores y de los sujetos que han sido considerados en una investigación, menciona e incluye al principio de autonomía, el cual se comprende como el respeto a los valores, a la postura y a la ideología que presentan las personas consideradas en una investigación, este beneficio se hace referencia para poder practicar el bien común, siguiendo los principios de equidad, bienestar y responsabilidad .El Colegio de Psicólogos del Perú (2020), en su código de ética, uno de los principios es que “busca aumentar el conocimiento del comportamiento humano y la comprensión que poseen los individuos sobre ellos mismos y sobre otros, con miras a contribuir al bienestar de la humanidad”. Mazzanti (2011), redactó una reversión de la declaración de Helsinki acerca de los aspectos éticos en la investigación con seres humanos, indicando que aún se mantienen hasta la última versión de la declaración en 2008 indicando que la persona tiene derecho al cumplimiento de los parámetros éticos como la autonomía, justicia, principio de no maleficencia, validez científica y

el consentimiento informado en adultos, y el consentimiento informado de ser menores de edad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.

Dimensiones	Ítems	MT	Mín	Máx	M	D.E	g1
Motivación	5	15	0.4	49.7	68.0	20.7	1.99
Satisfacción laboral	5	15	0.5	50.2	67.8	20.9	2.04
Retribución	5	15	0.5	49.4	67.5	20.5	2.02
Absorción	5	15	0.4	50.7	67.8	21.1	2.08
Engagement laboral	20	60	0.5	50.0	67.8	20.8	2.0
Auto aceptación	4	12	0.3	49.6	68.0	20.6	2.00
Relaciones positivas	4	12	0.5	49.5	67.5	20.6	2.02
Autonomía	4	12	0.5	47.0	66.6	19.4	1.96
Dominio del entorno	4	12	0.4	51.5	67.4	21.6	2.07
Propósito en la vida	4	12	0.4	49.7	74.7	20.7	1.99
Bienestar psicológico	20	60	0.4	49.5	68.8	20.6	2.01

Nota: MT=media teórica Min=valor mínimo Máx=valor máximo

M=media

DE= desviación estándar

g1= asimetría

Elaboración: La autora.

En la tabla 1 se pone de manifiesto los valores descriptivos de las variables evaluadas en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, de lo cual se aprecia que la puntuación promedio alcanzada en el engagement laboral es de 67.8 con una desviación estándar de 20.8, situándose por encima del promedio teórico (MT=60), asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones el valor promedio es superior a la media teórica. Para el bienestar psicológico es de 68.8 con una desviación estándar de 20.6, situándose por encima del promedio teórico (MT=60), asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones el valor promedio es superior a la media teórica.

Tabla 2

Prueba de normalidad de las puntuaciones contenidas de la aplicación de los instrumentos

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.313	20	0
V2	0.311	20	0

Nota: gl=grados libertad

En la tabla se determinó el tipo de distribución de los datos, en el caso de la presente investigación, con una muestra n=250, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova en el software estadístico de SPSS V26, donde se ingresó el promedio de la sumatoria total de cada resultado por ítem aplicado tanto para la variable 1 y 2. Como podemos observar en la prueba de Kolmogorov-Smirnova, se obtiene una significancia de 0.000 para la variable 1, y 0.000 para la variable 2, por lo tanto, estamos frente a un conjunto de datos normales, para medir su nivel de relación se va a utilizar la prueba de correlación de r de Pearson.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.

VARIABLES		Correlación =r	IC 95%	
Engagement psicológico	Bienestar		LI	LS
Motivación	Autoaceptación	1,000**	21.23	78.76
Satisfacción laboral	Relaciones_positivas_	1,000**	-12.37	39.49
Retribución	Autonomía	,997**	-11.95	38.95
Absorción	Dominio_del_entorno	,999**	-12.58	39.74
Motivación	Propósito_en_la_vida	1,000**	-12.06	39.26

Nota: r = Correlación de Pearson

IC=intervalo de confianza

LI=límite inferior

LS=límite superior

p<.05*=relación significativa

p<.01**=relación muy significativa

Fuente: SPSS V.26

En la tabla 3 al relacionar las dimensiones entre ambas variables de estudio nos indica que al correlacionar los promedios de las dimensiones de motivación y auto aceptación en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 1.000, a una significancia de $p=00.1$ (bilateral), siendo esta una correlación positiva muy fuerte, para las dimensiones de satisfacción laboral y relaciones positivas en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 1.000, a una significancia de $p=00.1$ (bilateral), siendo esta una correlación positiva muy fuerte, para las dimensiones de retribución y autonomía en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 0.997, a una significancia de $p=00.1$ (bilateral), siendo esta una correlación positiva muy fuerte, para las dimensiones de absorción y dominio del entorno en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 0.999, a una significancia de $p=00.1$ (bilateral), siendo esta una correlación positiva muy fuerte, y para las dimensiones de motivación y propósito en la vida en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 1.000, a una significancia de $p=00.1$ (bilateral), siendo esta una correlación positiva muy fuerte.

Tabla 4

Relación entre las variables engagement laboral y bienestar psicológico según los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo – 2021.

Variables		Correlación = r	IC 95%	
			LI	LS
Engagement laboral	Bienestar psicológico	0,970*	64.447	68.103

Nota: r = correlación de Pearson

IC=intervalo de confianza

LI=límite inferior

LS=límite superior

$p<.05^*$ =relación significativa

$p<.01^{**}$ =relación muy significativa

Elaboración: La autora

En la tabla 4 al correlacionar los promedios de las variables de estudio en el software estadístico de SPSS, se obtiene un índice de correlación de Pearson de 0.970, a una significancia de $p=00.5$ (bilateral), siendo esta determinada como una correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021, en una población- muestra de 250 trabajadores, de ambos sexos, entre las edades de 18 a 45 años, en este sentido, la primera variable se comprende como la que sería la conducta voluntaria del colaborador para facilitar el funcionamiento de sus labores dentro de la organización (Marcantonio, 2017), en tanto, el segundo constructo se refiere a la salud mental positiva y que es un concepto multidimensional que se desarrolla a través de una combinación de regulación emocional (Universidad Van Pretoria, 2021), se obtuvo una relación positiva muy fuerte ($r=.970^*$), lo cual refiere, que ambas variables indican una relación fuerte, siendo de gran magnitud, es decir si el engagement laboral presenta un nivel alto de aplicación, afectará directamente y de manera positiva al bienestar psicológico.

Ante estos hallazgos, se coincide con la base teórica donde se señala que ambas variables mantienen una relación positiva, ya que al relacionarlas estadísticamente en el software de SPSS v.26, se pudo obtener un alto índice de correlación, en este caso Aguirre (2018), quien demostró que los colaboradores presentaron un alto índice de nivel de bienestar psicológico y de engagement, ya que existe una relación directa y positiva, además de significativa ($p<0.05$), entre las dos variables, lo que nos indica que a un mayor nivel de engagement laboral, el bienestar psicológico de los trabajadores va a ir en aumento, en el caso de la presente investigación, siendo el mayor predominante es el bienestar laboral, el cual es demostrado con una correlación positiva de 0.614 puntos, y a la vez es significativa en 0.000.

En cuanto a los objetivos específicos, se planteó realizar un análisis descriptivo de engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, donde la puntuación promedio alcanzada para la variable engagement laboral fue de 67.8 con una desviación estándar de 20.8, situándose por encima del promedio teórico ($MT=60$), asimismo, ya que los trabajadores han venido presentando un engagement laboral de nivel alto, un compromiso elevado para con sus labores diarias, estando motivados y comprometidos con su trabajo, además se aprecia que en cada una de las dimensiones el valor promedio es

superior a la meda teórica, para este objetivo se puede coincidir con Acosta y González (2017) ya que en su investigación sus resultados evidencian que, implementando la teoría y los datos recolectados, se pudo determinar que el engagement laboral y sus dimensiones (absorción, vigor y dedicación), si tienen relevancia dentro del personal administrativo, pero aún existen otras causales que degradan el rendimiento laboral en el desarrollo de sus funciones.

Al realizar un análisis descriptivo de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, donde en el caso de la variable bienestar psicológico es de 60.0 con una desviación estándar de 20.6, situándose por encima del promedio teórico (MT=60), asimismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones el valor promedio es superior a la media teórica, lo que podemos coincidir con Valle (2015) ya que el bienestar psicológico es una sinergia de características, internas como y externas, donde la parte afectiva se cataloga como el criterio de cada individuo como positivos o ya sea negativos; y el mismo que se ve influenciado por el entorno en el que está rodeado (su lugar de trabajo).

Para el último objetivo específico, identificar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, se obtuvo relaciones de Motivación, con auto aceptación ($r=1.000$), lo que pone en evidencia la causa efecto directa de motivación y autoaceptación, la satisfacción laboral con relaciones positivas (1.000), ya que los trabajadores consideran como una dimensión alta, retribución con autonomía (0.999), ya que consideran muy importante a la retribución económica, la dimensión absorción con dominio del entorno (0.99), y motivación con propósito en la vida (1.000), lo obtenido coincide con lo propuesto por Cárdenas (2017), quien encontró una relación de motivación laboral con bienestar psicológico de 0.654, y para las dimensiones de ambas variables, una correlación de 0.754, por lo que podemos inferir que las variables de motivación laboral y la variable de bienestar psicológico tienen una relación estrecha, ya que ambas pueden complementarse utilizando las recompensas, y pueden impulsar el cumplimiento de metas y poder comprender el entorno, ya que la autoaceptación ha permitido a los trabajadores incrementar su bienestar psicológico, debido a la actitud positiva para enfrentar los problemas y potenciar las oportunidades, sumado a las relaciones positivas entre compañeros y jefes en el trabajo, fomentando un adecuado clima

laboral, esto a su vez ha permitido ayudar a la autonomía del trabajador, dándole capacidad de tomar decisiones propias y afrontar los problemas de una manera personal, potenciando el dominio del entorno y formando líderes, sumado todo esto el impacto en el propósito en la vida del trabajador es crucial, ya que con un correcto bienestar psicológico, el trabajador tiene la capacidad de trazarse nuevos retos y metas en su vida.

Finalmente, por lo expuesto la investigación, si bien obtuvo resultados que se asemejan con los supuestos teóricos y los antecedentes revisados, resalta que las variables engagement laboral y bienestar psicológico tienen una relación positiva muy fuerte, es decir a un nivel correcto de engagement en los trabajadores de la empresa, su bienestar psicológico también se mantendrá en niveles relativamente altos, pero de suceder lo contrario, es decir a un engagement laboral de niveles bajos, el bienestar psicológico también se afectará, reduciendo muy considerablemente la puntuación según los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Se determinó la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021, siendo de 0.970 a una significancia de $p=0.005$ (bilateral), siendo esta determinada como una correlación positiva muy fuerte.
- ✓ Se realizó un análisis descriptivo de engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, donde la variable obtuvo una puntuación de 67.8m con D.E. = 20.8 con MT = 60.
- ✓ Se realizó un análisis descriptivo de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, donde la variable obtuvo una puntuación de 68.8m con D.E. = 20.6 con MT = 60.
- ✓ Se identificó la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, siendo correlaciones positivas muy fuertes entre todas las dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Los resultados pudieron mostrar que el bienestar psicológico depende del engagement de los trabajadores, por lo cual la empresa debe mantener la programación laboral que fomenta el engagement en sus trabajadores.
- ✓ Implementar un sistema de recompensas económicas y no económicas para los trabajadores, elevando así las dimensiones de engagement laboral, así como el compromiso para con la empresa.
- ✓ Monitorear por lo menos cada seis meses las dimensiones del engagement laboral de los trabajadores, utilizando el cuestionario propuesto, para detectar falencias si las hubiera y aplicar las medidas correctivas que amerite.
- ✓ Monitorear por lo menos cada seis meses el bienestar psicológico de los trabajadores en la empresa, utilizando el cuestionario propuesto, para detectar falencias si las hubiera y aplicar las medidas correctivas que amerite, elaborando un registro de cada medición para tener un patrón dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Acosta, L. y González, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio.]
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4456/2/2017_engagement_laboral_administrativos.pdf
- Aguirre, K. (2018). *Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30113>
- Albrecht, S. (2014). *Handbook of Employee Perspectives, Issues, Research and Practice*. Deakin University.
- American Psychological Association (10 de mayo del 2020). *Normas APA 6*.
<https://normas-apa.org/etiqueta/normas-apa-2020/>
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2016). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Revista Psicol.* vol.29 (3) 12-15. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Azaña, E. (2019). *Percepción del engagement laboral en Latinoamérica*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2505>
- Bobadilla (2016). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. [Tesis de grado, Universidad del Pacífico]
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027>
- Briones. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico (SPWB) de Ryff Versión Abreviada en Adolescentes de la Ciudad de Cajamarca*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/813>
- British Broadcasting Corporation. (10 de mayo del 2021). *Coronavirus: "Se perderán 195 millones de empleos en solo 3 meses" por la pandemia, el alarmante informe de la OIT (y cómo afectará a América Latina)*.
<https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/04/09/se-perderan-195-millones-de-empleos-en-solo-3-meses-por-la-pandemia-el-alarmanete-informe-de-la-oit-y-como-afectara-a-america-latina/>
- Cámara de Comercio de La Libertad. (10 de mayo del 2020). *Información Empresarial*.

<http://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/layouts/informacion-empresarial>

- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1503>
- Colegio de Psicólogos del Perú (10 de mayo del 2020). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*. https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- Concepción, J. y Palomar, J. (2016). *El Bienestar Psicológico: Una mirada desde Latinoamérica*. Qartuppi, S. de R.L. de C.V.
- DeDaia, Y. y Levent, A. (2020). *Work engagement and job burnout? Roles of regulatory foci, supervisors' organizational embodiment and psychological ownership*. *National Chi Nan University*. (1) 45-47.
https://www.researchgate.net/publication/347840744_Work_engagement_and_job_burnout_Roles_of_regulatory_foci_supervisors%27_organizational_embodiment_and_psychological_ownership
- Deloitte Perú. (10 de mayo del 2021). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*.
<https://www.bumeran.com.pe/noticias/falta-de-compromiso-laboral-peru/>
- Dominguez, S. y Fernández, M. (2019). *Propiedades psicométricas de la UWES-9S en estudiantes universitarios peruanos*. (1) 12-15.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552020000200007&script=sci_arttext&tIng=es
- Escurra, L. (1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Franco, U. (10 de mayo del 2021). *Engagement: Más allá del compromiso del colaborador*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Fundación Circular HR (2019). *Medición Engagement Latinoamérica. Circular Hr*. Fundación Chile.
- Gómez, G. (2015). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada. Bogotá D.C.* [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACION%20ENTRE%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL>

- González, M. (2018). *Escala de Bienestar Psicológico para Adolescentes*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México] <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R42/Art7.pdf>
- González. (2016). Validez de la Escala de Salud Mental Positiva en Niños Mexicanos. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de México] <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/79290>
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú] https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_6ca03a13aea2b0c36ea2fea0f94c22e9
- Ibañez, D. y Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5605>
- Lalatendu, J. (2018). *Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership*. [Tesis de grado, hool of Human Resource Management]. Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership - ScienceDirect
- Lupano, M. (2017). *Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral*. [Tesis de grado, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aries]. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200127
- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf
- Malpartida, C. (2017). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo - 2016*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2972>
- Mantero. (2020). *Bienestar Psicológico y COVID-19*. *Revista Actualidad Laboral*. (1) 10-15. <https://actualidadlaboral.com/bienestar-psicologico-y-covid->

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

TITULO DEL TRABAJO: “Engagement laboral y Bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo- 2021 “
 INTEGRANTE: Joselyn Narro Paredes

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ITEMS		METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre el engagement laboral con el bienestar psicológico de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021?	General	General	Variable 1: Engagement laboral			Tipo: Descriptivo-correlacional.
	Determinar la relación entre engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021.	Existe una correlación directa entre bienestar psicológico y engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos Trujillo – 2021.	Dimensiones	Ítems		
	Específicos	Específicas	- Motivación	1 al 20	Diseño: No experimental y transversal.	
	1. Realizar un análisis descriptivo de engagement laboral en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos.	H1: La correlación directa entre las dimensiones de bienestar psicológico y las dimensiones de engagement laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos	- Satisfacción laboral		Variable 2: Bienestar Psicológico	POBLACION
	2. Realizar un análisis descriptivo de bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos.		- Retribución			
	3. Identificar la relación entre las dimensiones del bienestar psicológico y las dimensiones del engagement laboral de los		- Absorción			N= 250
			- Autoaceptación			
			- Relaciones positivas	21 Al 40		
			- Autonomía			

	trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos.		- Dominio del entorno - Propósito de vida		
INSTRUMENTOS	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas</p> <p>La Escala de Engagement Laboral de la autora Sonia Palma CL-SPC en el año 2004 y la Escala de medición de Utrecht Work Engagement Scale (UWES versión 15), ambas escalas de medición con propiedades psicométricas se adaptaron al contexto de la presente investigación y a la población de estudio, donde la autora pudo determinar que existe una relación de tipo directa, proporcional y alta en dichas variables, además determinó la correlación entre las variables, concluyendo que ambas variables pueden interactúan de manera dependiente una de otra,</p>				
<p>INSTRUMENTO 1: Cuestionario de Engagement UWES original. Shaufeli & Bakker (2003)</p> <p>INSTRUMENTO 2: Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989)</p>	<p>Tiene las siguientes propiedades psicométricas</p> <p>Las propiedades psicométricas en la escala de del cuestionario de Bienestar Psicológico (SPWB) de Ryff, es una versión abreviada para adolescentes, los cuales satisfacen necesidades del campo de Psicología y Salud Pública (Salud Mental)</p>				

ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición
Engagement laboral	Es la integración de las fortalezas y virtudes de los colaboradores para poder lograr una mayor productividad en su centro de labores y así poder obtener una mejor calidad de vida. (Bobadilla, 2016, p. 35)	Predisposición del trabajador que caracteriza en el ámbito del trabajo, se puede evaluar con un cuestionario en función de tres dimensiones: Motivación, Satisfacción laboral y Retribución.	Motivación	Perseverancia del colaborador	1-3	Ordinal
				Cumplimiento de metas	4-5	
			Satisfacción laboral	Conformidad en el trabajo	6-7	
				Complacencia en el área de trabajo	8-10	
			Retribución	Recompensa monetaria	11-13	
				Recompensa no monetaria	14-15	
Absorción	Tiempo	16-18				
	Cumplimiento de actividades	19-20				
Bienestar psicológico	Sinergia de características, internas como a la vez externas, donde, la parte afectiva es catalogada bajo el criterio de cada individuo como positivos o ya sea negativos. (Valle, 2015, p.46)	Se define como el vivir mejor del individuo demostrado tanto en su comportamiento, pensamientos y sentimientos, se puede evaluar con un cuestionario en función de cinco dimensiones.	Auto aceptación	Actitudes positivas	21-24	Ordinal
			Relaciones positivas	Sinergia persona - persona	25-28	
			Autonomía	Toma de decisiones	29-32	
			Dominio del entorno	Uso de oportunidades	33-34	
				Dominio de escenario	35-36	
			Propósito en la vida	Metas personales	37-38	
Metas laborales	39-40					

ANEXO 03

Instrumento 01: Schaufeli & Bakker (2003)

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES-15

EDAD:

SEXO:

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

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

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

Engagement laboral	
	Motivación
1	En mi trabajo me siento lleno de energía
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3	Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5	Soy muy persistente en mi trabajo
	Satisfacción laboral
6	Mi trabajo es retador
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo
10	Mi trabajo me inspira
	Retribución
11	Estoy contento con cómo me han resultado las cosas en el trabajo
12	He construido un hogar y modo de vida a mi gusto gracias a mi trabajo
13	Considero que la empresa es justa al momento de retribuir económicamente por mi trabajo
14	La empresa cumple puntualmente con el pago de mis retribuciones
15	La empresa donde trabajo tiene planes de capacitaciones, esparcimiento y actividades para los colaboradores
	Absorción
16	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí

17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo
18	El tiempo vuela cuando estoy trabajando
19	Estoy inmerso en mi trabajo
20	Me gusta terminar todas las actividades que inicio en el día a día en mi trabajo

INSTRUMENTO 02: Carol Ryff 1989, adaptada por van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006).

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

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

Totalmente desacuerdo	desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	------------	----------	------------	--------------------------

Bienestar psicológico	
<i>Auto aceptación</i>	
1	En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a
2	Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso general
3	Me preocupa cómo se evalúan las elecciones que he hecho
4	Expreso mis opiniones, aunque sean opuestas a la mayoría
<i>Relaciones positivas</i>	
5	Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí
6	Es difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga
7	Disfruto haciendo planes y trabajar para hacerlos realidad
8	A menudo no me siento solo/a porque tengo muchos amigos
<i>Autonomía</i>	
9	Me juzgo por lo que yo creo que es importante
10	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad
11	Siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a
12	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas
<i>Dominio del entorno</i>	
13	Soy bueno/a manejando las responsabilidades de mi vida
14	Soy activo/a al realizar los proyectos que me propongo
15	Tiendo a estar influenciado/a por las personas por mis fuertes convicciones
16	Considero que rápidamente puedo asumir el papel de líder en mi entorno de trabajo
<i>Propósito en la vida</i>	
17	Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo
18	Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes
19	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida
20	Tengo definido mis objetivos profesionales y académicos en mi vida

Prueba virtualizada para su aplicación

URL*:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeqygdtpXsvTow8dWScHfTkgHzzAlsOI1liag0yn9ijHWDBg/viewform>



5:58

docs.google.com/forms/d/e/11

Engagement laboral y Bienestar psicológico

Estimados (as) colaboradores , soy estudiante de X ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando una investigación que forma parte de mi proyecto de tesis . En esta ocasión me dirijo a ud. para solicitarle su participación en el llenado de la encuesta

[Siguiente](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 04:

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Completa según corresponda:

- Sexo

1= Hombre

2= Mujer

- Edad

18- 45 años

- Grado de instrucción

Superior

Nivel secundaria

Nivel Primaria

ANEXO 05



"Año de la Universalización de la salud"

Trujillo, 06 de Noviembre 2020

Sr. Miguel Eduardo Saavedra Flores
Gerente General
Corporación y Almacenes DALSA EIRL

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna del X ciclo de la Escuela de Psicología:

- Joselyn Lisbeth Narro Paredes - 72369712

Quién actualmente está desarrollando una investigación denominada "Engagement laboral y bienestar psicológico en una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo 2021", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la alumna en mención pueda realizar su investigación en la empresa que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente

Dr. Juan Quijano Pacheco
Director
Escuela de Psicología

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

“Año de la Universalización de la salud”

Trujillo, 06 de Noviembre 2020

Sr. Miguel Eduardo Saavedra Flores
Gerente General
Corporación y Almacenes DALSA EIRL

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna del X ciclo de la Escuela de Psicología:

- Joselyn Lisbeth Narro Paredes - 72369712

Quién actualmente está desarrollando una investigación denominada “Engagement laboral y bienestar psicológico en una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo 2021”, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que la alumna en mención pueda realizar su investigación en la empresa que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se les brindará a nuestros alumnos, quienes al culminar el trabajo de investigación se comprometen a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente



Dr. Juan Quijano Pacheco
Director
Escuela de Psicología



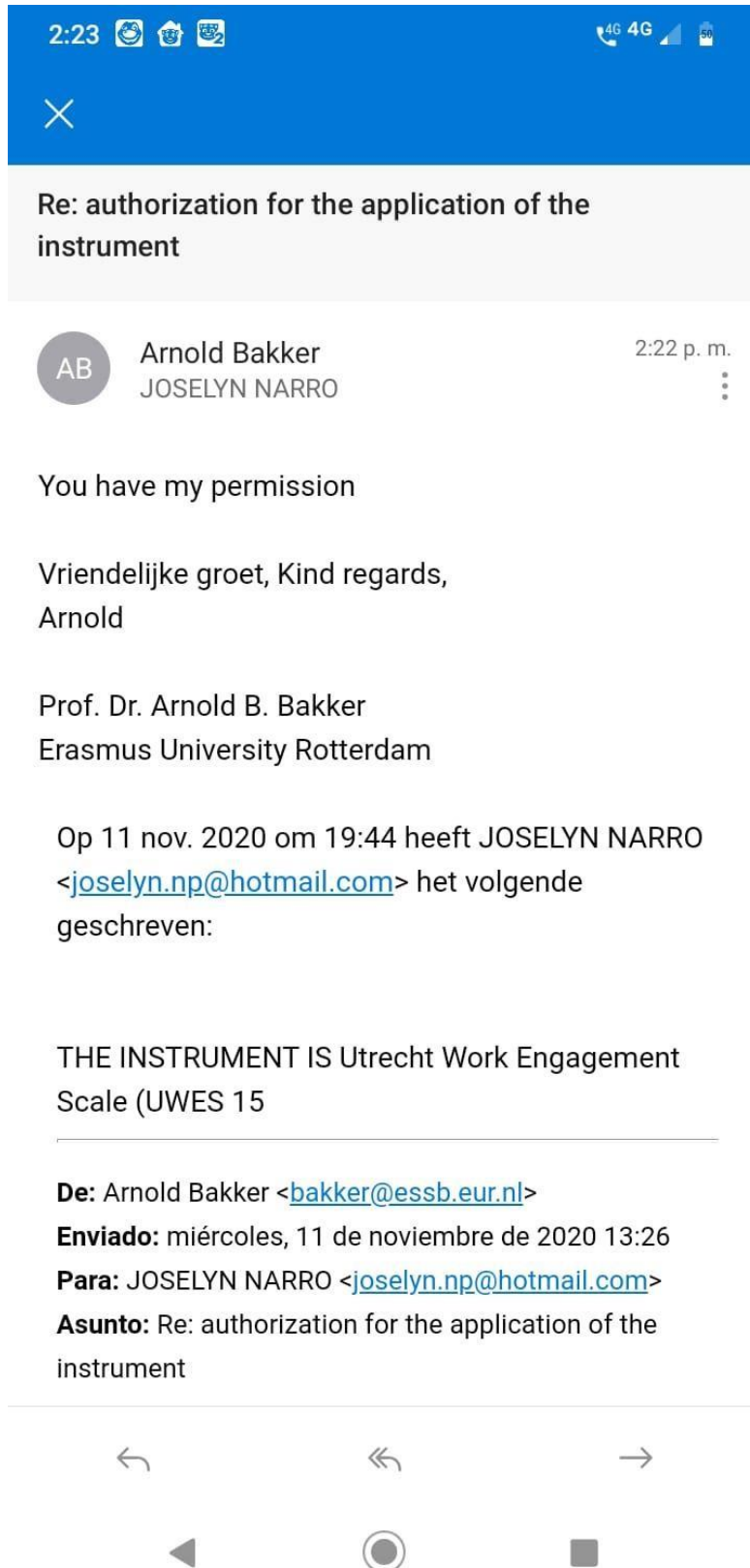
CORPORACIÓN Y ALMACENES
DALSA E.I.R.L.
MIGUEL E. SAAVEDRA FLORES
GERENTE GENERAL

CV, licenciada para que
uedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 08



ANEXO 09

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Joselyn Lisbeth Narro Paredes** estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo . En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS ,TRUJILLO - 2021** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Engagement Scale UWES y Cuestionario de Bienestar Psicologico de Carol Ryff**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Joselyn Lisbeth Narro Paredes
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

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

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **““ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN LOS TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS ,TRUJILLO - 2021 ”**de la señorita **Joselyn Lisbeth Narro Paredes**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

ANEXO 12



DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida			Si	No	Si	No	Si	No
Indicador 06: Metas personales								
19	Directo	Soy activo al realizar los proyectos que me propongo	X		X		X	
20	Directo	Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones	X		X		X	
Indicador 07: Metas laborales								
21	Directo	Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes	X		X		X	
22	Directo	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / VELIA VERA CALMET

DNI : 18159571

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORA PSICOLOGIA	2015
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAGISTER DOCENCIA UNIVERSITARIA	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					
02					
03					

31 de Octubre del 2020,

Luciana Antonia Vera Caldera
 PSICOLOGA
 C.P.P. 17559

Firma y sello

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

22 | Directo | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida | x | x | x |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Oscar Edén Guevara Musayón

DNI: 44839254

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo	Magister en Docencia Universitaria	
02	Universidad Cesar Vallejo - Trujillo	Licenciado en Psicología	

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente Universitario	Chiclayo	Abril 2020 - ACTUALIDAD	
02	Insight Perú Group	Director de Insight Consulting y Relaciones Corporativas (Actual)	Chiclayo	Enero 2020- ACTUALIDAD	
03	Insight Perú Group	Coach Organizacional	Chiclayo	Enero 2020- ACTUALIDAD	

10 de Noviembre de 2020

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



[Handwritten signature]

FIRMA Y SELLO

22	Directo	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	x	x	x	
----	---------	---	---	---	---	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Armando Paz Delgado
DNI : 44528439
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
02	Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Maestría en Psicología Clínica	2015

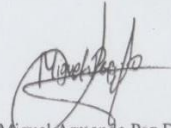
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipán	Docente a Tiempo Completo	Chiclayo	2010 – 2016	Docencia, asesor y jurado de tesis, Coordinador del proceso de acreditación de la escuela de Psicología.
02	Universidad César Vallejo	Coordinador de Bienestar Universitario	Piura	2016 – hasta la actualidad	Docente y responsable de los servicios de Bienestar Universitario.

10 de Noviembre de 2020

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. Miguel Armando Paz Delgado
 D.N.I: 44528439
mpazd@ucv.edu.pe
 C.Ps.P. 15932

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: RAÚL ARMANDO CRUZADO CASANOVA

DNI: 08054622

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGO	1972-1977
02	UEGV	MAESTRIA DOCENCIA	2016-2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	FUERZA AEREA PERU	PSICOLOGO	GRUPO AEREO 8	1995-2020	JEFE SEC. FF.HUMANOS
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2010-2020	DOCENTE PS. ORGANIZACIONAL
03					

31 de Octubre del 2020.

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



Director de Sección Fomento Humanos
 Psicología FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
 HSA 707491 - CPeP. 0757

Firma y sello

DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida			Sí	No	Sí	No	Sí	No
Indicador 06: Metas personales								
19	Directo	Soy activo al realizar los proyectos que me propongo	X		X		X	
20	Directo	Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones	X		X		X	
Indicador 07: Metas laborales								
21	Directo	Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes	X		X		X	
22	Directo	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / VELIA VERA CALMET

DNI : 18159571

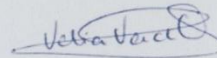
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORA PSICOLOGIA	2015
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAGISTER DOCENCIA UNIVERSITARIA	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					
02					
03					

31 de Octubre del 2020.



Firma y sello

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