

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO DE
DISTRIBUCIÓN DE LA CIUDAD DE TRUJILLO EN EL AÑO
2022.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Bachiller Maria Teresa Delfina Perez Quevedo

Asesor

Maestro. César Augusto Montoya Ramírez

<https://orcid.org/0000-0001-9670-3509>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad social, empresa y desarrollo, incidencia a través
de los medios on y off en el comportamiento

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG.PATRICIA NELLY KAMISATO GUSHI	08214386
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG.JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

21/6/23, 19:24

Turnitin - Informe de Originalidad - Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad...

<p>Turnitin Informe de Originalidad</p> <p>Procesado el: 21-jun.-2023 19:07 -05 Identificador: 2120571863 Número de palabras: 14209 Entregado: 1</p>		<table border="1"> <tr> <td>Índice de similitud</td> <td>18%</td> </tr> </table>	Índice de similitud	18%	<p>Similitud según fuente</p> <p>Internet Sources: 18% Publicaciones: 2% Trabajos del estudiante: 11%</p>
Índice de similitud	18%				

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022 Por Maria Teresa Delfina Perez Quevedo

8% match ()

[Vilela Sullón, Jossi Jesenia. "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022", "Universidad Cesar Vallejo", 2022](#)

2% match ()

[Marca De La Cerna, Ana Sofia Alexandra. "La inteligencia emocional y su relación con la gestión de herramientas virtuales en docentes de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2021](#)

1% match ()

[Luna Victoria Ramírez, Francia Lili, Mío Cajo, Roos Mery. "Cultura organizacional y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2017](#)

1% match ()

[Diaz Villoslada, Giuliana Elizabeth. "El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#)

1% match ()

[Galiano Morante, Ana Cecilia, Salazar Jimenez, Crisy Rocío. "Clima organizacional y satisfacción laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los años 2016 al 2018", Universidad Privada del Norte, 2020](#)

1% match ()

[Altamirano Argudo, Zulema. "El bienestar psicológico en prisión: antecedentes y consecuencias", 2013](#)

1% match ()

[García Delgado, José Lope. "Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018.", Universidad César Vallejo, 2018](#)

1% match (Internet desde 25-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85510/Quintana_LDM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-feb.-2023)

[Submitted to Universidad Privada del Norte on 2023-02-25](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 02-oct.-2021)

[Submitted to Universidad Marcelino Champagnat on 2021-10-02](#)

1% match (Internet desde 18-dic.-2022)

<https://docplayer.es/87419637-Arlene-oramas-viera-1-nino-pedro-del-castillo-martin-2-adriana-vergara-barrenechea-3-introduccion.html>

1% match (Internet desde 19-mar.-2022)

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVW_1331118c7ccdd957cc0665b6e56c329d

1% match (Internet desde 23-sept.-2022)

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11350/Felicidad_VelasquezTuesta_Fiorella.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Resumen

El objetivo del presente estudio es determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022. La investigación que se ha desarrollado es de tipo correlacional y transversal, con diseño no experimental, realizado con una muestra censal de 98 trabajadores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumentos la escala BIEPS-A de Casullo (2002) y la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Shaufeli & Bakker (2003). Se obtuvo como valor del Coeficiente Tau b de Kendall 0.253 con un nivel de significancia de 0.012, lo que lleva a concluir que existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo.

Palabras clave

Bienestar psicológico, engagement.

Abstract

The objective of this study is to determine if there is a relationship between psychological well-being and engagement in the collaborators of a company in the distribution sector of the city of Trujillo in the year 2022. The research that has been developed is correlational and cross-sectional, with a non-experimental design, carried out with a census sample of 98 workers from the distribution company in the city of Trujillo. The survey was used as the main technique and the BIEPS-A scale by Casullo (2002) and the Utrecht Work Engagement scale by Shaufeli & Bakker (2003) as instruments. The Kendall Tau b Coefficient value of 0.253 was obtained with a significance level of 0.012, which leads to the conclusion that there is a relationship between psychological well-being and engagement in the employees of a company in the distribution sector in the city of Trujillo.

Keywords

Psychological well-being, engagement.

Dedicatoria y Agradecimientos

A Dios, por haberme bendecido grandemente y ser mi guía en todo el trayecto de mi vida, caminando junto conmigo en los momentos de felicidad y adversidad.

A mi madre, por haberme enseñado principios correctos y orientarme siempre para bien, gracias por su amor incondicional y apoyo desinteresado

A mi asesor metodológico y a mi asesor estadístico, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en desarrollo de esta tesis y por haberme guiado a lo largo de este tiempo.

A la empresa trujillana del rubro de distribución por brindarme el apoyo y permitirme aplicar la Escala BIEPS-A de Casullo y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Shaufeli & Bakker.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada del Norte por el soporte y los conocimientos necesarios para culminar con éxito la Maestría en Dirección y Gestión del Talento Humano.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática.....	1
I.2. Pregunta de investigación	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación	4
I.3.1. Objetivo general	4
I.3.2. Objetivos específicos	4
I.4. Justificación de la investigación.....	4
I.5. Alcance de la investigación.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
II.1. Antecedentes	5
II.1.1. Antecedentes internacionales	5
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
II.2. Bases teóricas.....	11
II.3. Marco conceptual (terminología).....	26
III. HIPÓTESIS.....	26
III.1. Declaración de hipótesis.....	26
III.1.1. Hipótesis general	26
III.1.2. Hipótesis específicas.....	26
III.2. Operacionalización de variables	27
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	28
IV.1. Tipo de investigación.....	28

IV.2.	Nivel de investigación.....	28
IV.3.	Diseño de investigación.....	28
IV.4.	Método de investigación.....	29
IV.5.	Población.....	29
IV.6.	Muestra.....	29
IV.7.	Técnicas de recolección de datos.....	29
IV.7.1.	Técnica	29
IV.7.2.	Instrumento	29
IV.8.	Presentación de resultados.....	30
V.	RESULTADOS.....	30
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	39
VI.1.	Discusión.....	39
VI.2.	Conclusiones.....	41
VI.3.	Recomendaciones.....	41
	Lista de referencias.....	44
	Apéndice.....	48

Índice de tablas y figuras

Tabla N°1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
Tabla N°2: Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo. en el 2022	30
Figura N°1. Bienestar Psicológico	31
Tabla N°3: Dimensiones de competencias digitales de los estudiantes de una Institución educativa de Lima. en el 2020	32
Figura N°2. Dimensiones de bienestar psicológico	32
Tabla N°4: Engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022	33
Figura N° 3: Engagement	33
Tabla N°5: Dimensiones de engagement	34
Figura N°4: Dimensiones de engagement.....	34
Tabla N°6: Correlaciones bienestar psicológico y el engagement.....	35
Tabla N°7: Correlaciones aceptación/control y el engagement.....	36
Tabla N°8: Correlaciones autonomía y el engagement	37
Tabla N°9: Correlaciones vínculos y el engagement	38
Tabla N°10: Correlaciones proyectos y el engagement.....	38

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Según la Organización Internacional del Trabajo, "actualmente hay 207 millones de desempleados en el mundo, frente a 186 millones en 2019" (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022, párr. 3); esto debido a que todavía estamos viviendo los efectos que ha tenido la crisis sanitaria del COVID 19 en el mercado laboral. Según la OIT, en el 2021, la tasa de desempleo en América Latina bajó al 9,6%, frente al 10,6% que alcanzó en la región en el 2020, pero la mejora es aún escasa tras dos años de pandemia, ya que la fuerte recuperación económica registrada en el 2021, con un crecimiento superior al 6%, no es suficiente para recuperar los puestos de trabajo perdidos; 4,5 millones de los 49 millones de empleos perdidos en el pico de la crisis pandémica aún no se han recuperado para el segundo trimestre del 2020 (OIT).

La prolongada recesión del mercado laboral, combinada con el panorama actual de las organizaciones, caracterizado por un persistente ajuste a todo lo que viene cambiando no sólo por la crisis sanitaria sino también por la globalización, puede estar provocando niveles de estrés laboral que no se han generado nunca antes en los colaboradores, por ejemplo: según Gallup (citado por Statista, 2021) en la encuesta "State of the Global Workplace 2021 Report", que se realizó en 116 países, desde principios de esta década la preocupación, el estrés, la ira y la tristeza entre los empleados de todo el mundo no han dejado de aumentar, y van camino de alcanzar máximos históricos en el año 2020. En el Perú, según un estudio que fue presentado por Visma Latinoamérica a inicios del 2021, el 70% de los trabajadores peruanos indicaron haber sufrido estrés laboral durante la pandemia (Acosta, 2019). En efecto, la crisis causada por el covid-19 y las medidas de confinamiento adoptadas por el gobierno han provocado que los trabajadores se trasladen de sus oficinas al confort de sus casas; a pesar de ello, esta comodidad se ha visto empañada por el aumento de la carga laboral, desajustes en las rutinas diarias, extenuantes horarios de trabajo, desmedido uso de herramientas tecnológicas, así como sobrecarga del cuidado del hogar y de los hijos, para los que tenían menores en edad escolar, debido a la carga de la educación virtual. Sumado a estos efectos en el ámbito laboral, está la crisis política y la inestabilidad económica que hemos vivido en el país en el año 2021, 2022 e incluso seguimos viviendo actualmente; todo esto ha estado ocasionando en los colaboradores niveles de exigencia y manejo del estrés sin precedentes. Como consecuencia de ello, los trabajadores, a raíz del malestar que los aquejaba, han afectado de alguna manera a las empresas, provocando inasistencias, disminución de la

producción, compensaciones por invalidez o descansos médicos y otro tipo de desembolsos relacionados con la salud ocupacional del personal.

Por lo tanto, actualmente es grande la cantidad de gente que trabaja la mayor parte del día y a su vez lucha contra el estrés laboral, lo que repercute en su bienestar psicológico; por este motivo, es importante que los empleados puedan mantener una adecuada salud mental que les permita cumplir con los roles personales que cada uno tiene en el día a día y desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo, lo que se verá reflejado en el nivel de productividad e involucramiento que tengan con los objetivos de la empresa, aumentando así la probabilidad de que esta alcance sus metas.

Referente a eso, según Maldonado (2020), los empleados que trabajan en puestos relacionados con recursos humanos, en 30 países europeos, tienen un nivel de compromiso del 68%, sin embargo, los empleados que trabajan en otras áreas solamente lograron un porcentaje de compromiso laboral del 17%. A su vez, Maldonado comprobó que el nivel de compromiso laboral depende en gran medida del nivel de estudios, el tipo de profesión u oficio, así como de la categoría y rango del puesto. De igual manera, un estudio realizado en las empresas de Latinoamérica a cargo de la Fundación Circular HR (2019), pudo determinar un burnout promedio de 2,53 puntos y propuso que diferentes acciones dentro de un ambiente organizacional igual intervienen en la disposición de los recursos de los empleados, siendo estos afectados por las particularidades de su cultura y la forma en que perciben las cosas los demás habitantes de su zona, a su vez logró comprobar que los niveles de engagement de los trabajadores pueden ser evaluados mediante la medición de la energía, la capacidad de activarse en el trabajo y la motivación. De manera similar, GOIntegro (2017) realizó una encuesta en América Latina, en la cual aproximadamente el 70% de las empresas encuestadas destacó la importancia del compromiso de los empleados en el trabajo. Además, el 66% cree que un mayor compromiso de los empleados conduce a un mayor nivel de producción de los trabajadores, pero sólo el 36% de las organizaciones reconoció tener un procedimiento específico para tratar el problema. Por ello, es esencial tener en cuenta el nivel de engagement que existe dentro de una institución; y este debe provenir tanto de la corporación como de su personal.

En un sentido similar, la investigación titulada "Tendencias Globales en el Compromiso de los Empleados 2018" que fue elaborada por la firma Aon plc, revela que el Perú es una de las naciones de América Latina que ha experimentado una disminución en el grado de compromiso de los

empleados (Aon, 2018, página 9). Por su parte, Business Empresarial (2020), señala que de acuerdo a un estudio realizado por Deloitte, se pudo comprobar que el 83% de los empleados encuestados piensa que el engagement es un aspecto relevante y muy importante, así también se determinó que una abrumadora mayoría de empresas peruanas (89%) cree que el engagement es el principal motor de la eficacia organizativa; sin embargo, solo el 28% de los líderes encuestados afirman que las organizaciones en las que laboran se encuentran preparadas para gestionar esta tendencia. En una línea similar, Azaña, E. & Cabrera, D (2019) reportan que el 87% de las organizaciones en el país considera que la carencia de compromiso laboral es un tema primordial a la hora de tratar temas relacionados con recursos humanos. Esto se debe a que muchos de sus empleados no están completamente inmersos o comprometidos con las actividades y funciones que la organización necesita, y las empresas no han logrado comprobar con absoluta certeza qué podría solucionar este tema.

Por ello es necesario determinar la existencia de una relación entre el Bienestar psicológico y el engagement en una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Existe relación entre la aceptación/control y el engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

¿Existe relación entre la autonomía y el engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

¿Existe relación entre los vínculos y el engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

¿Existe relación entre los proyectos y el engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Determinar si existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Determinar si existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Determinar si existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

I.4. Justificación de la investigación

La presente investigación resulta importante y se justifica desde diversas perspectivas:

Este trabajo se justifica, en primer lugar, por realizar una aportación teórica ya que supone una contribución al conocimiento de las variables de engagement y bienestar psicológico a través de información actualizada. Esta contribución ayudará a esclarecer más la realidad y a comprender la relación entre estos dos constructos. Del mismo modo, la viabilidad de este estudio se ve reforzada por la escasez de investigaciones previas sobre el tema del bienestar psicológico y el engagement en el contexto del entorno organizativo; por lo tanto, las conclusiones de este estudio servirán de base para otros estudios en este campo. Por último, pero no por ello menos importante, los resultados de esta investigación permitirán elaborar planes estratégicos para la población investigada, con el objetivo final de mejorar y preservar el bienestar psicológico, así como el engagement de los empleados.

I.5. Alcance de la investigación

La presente investigación se delimitó geográficamente a los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo. Fueron limitaciones para esta investigación, que no

todos los trabajadores cuentan con un dispositivo electrónico para poder completar los instrumentos online por google forms, por lo que estos se aplicaron de manera presencial, otra restricción son las herramientas para recolectar la información, puesto que, al ser pruebas psicométricas de autopercepción, es más difícil controlar los elementos deseabilidad y honestidad.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Desde Pakistan, Rahi (2021) en su investigación titulada *“Investigando el papel del empleado, el bienestar psicológico y el empoderamiento psicológico con relación con el compromiso laboral y a la empleabilidad sostenible”*. Cuyo objetivo fue obtener información sobre cómo los recursos psicológicos y humanos de los empleados, y las prácticas afectan el comportamiento de compromiso laboral de los empleados. El modelo de investigación se prueba empíricamente con un conjunto de datos de 311 respuestas recuperadas de empleados que trabajan en organizaciones privadas. El proceso de desarrollo de la escala se basó en una revisión exhaustiva de la literatura y los elementos se seleccionaron de escalas desarrolladas previamente y luego se probaron con un factor confirmatorio. Los hallazgos revelaron que, en conjunto, el bienestar psicológico el empoderamiento, la compensación de recursos humanos, la formación de recursos humanos, el liderazgo transformacional y el enriquecimiento del trabajo han explicado un R^2 66,1% de variación en el compromiso laboral de los empleados. En cuanto al tamaño del impacto psicológico individual el bienestar ha mostrado un tamaño de efecto de nivel medio (F^2) para medir el compromiso laboral de los empleados. De esta forma esta investigación reveló que el bienestar psicológico, el empoderamiento psicológico, el liderazgo transformacional, la compensación de recursos humanos y la capacitación de recursos humanos son factores centrales que influyen comportamiento de los empleados hacia el compromiso laboral y la empleabilidad sostenible.

Desde México, Fonseca y Cruz (2019) en su investigación titulada *“Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización”*. El propósito del estudio fue determinar la naturaleza de la dirección en la que debe entenderse que se mueve esta relación. Para evaluar el compromiso organizacional se utilizó el Instrumento de Compromiso Organizacional y para evaluar el bienestar subjetivo se utilizó el módulo básico de Bienestar Autorreportado (BIARE). Se aplicaron a 230 empleados de una organización pública de educación superior en

México. Para comparar y contrastar las hipótesis de interacciones bidireccionales entre las dos variables con una tercera hipótesis que propone relaciones recíprocas entre ambas, se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales. Se comprobó que el modelo con correlaciones recíprocas y positivas entre CO y BS era el que mejor funcionaba ($\chi^2=21,16$; $gl=16$; $p=0,172$; $RMR=0,043$; $GFI=0,976$; $CFI=0,991$; $RMSEA=0,03$ [IC 90%= 0,00, 0,07]). Se ha determinado que un aumento del CO se traduce en un aumento del BS de los trabajadores, y que la relación positiva que existe entre ambas variables es recíproca.

Desde EE.UU, Clausen, Meng y Borg (2019) en su investigación llamada *“¿El capital social en el lugar de trabajo predice el desempeño laboral, el Compromiso laboral y el bienestar psicológico? Un análisis prospectivo”*. Cuyo objetivo fue investigar la asociación prospectiva entre el capital social en el lugar de trabajo y el desempeño laboral autoinformado, compromiso laboral y bienestar psicológico. Los métodos usados fueron datos de encuestas sobre 538 empleados de la industria láctea, estos fueron analizados usando multinivel lineal análisis de regresión. El capital social se analizó a nivel individual y variables agregadas a nivel de equipo. El tiempo de seguimiento fue de aproximadamente 2 años. Los análisis se ajustaron por edad, sexo, resultado medido en T1 y efectos aleatorios a nivel de equipo. Los resultados arrojaron que el capital social a nivel individual en T1 predijo desempeño laboral autoinformado y bienestar psicológico en T2. Los cambios en el capital social a nivel individual y de equipo de T1 a T2 se asociaron significativamente con el desempeño laboral autoinformado, el compromiso laboral y bienestar psicológico en T2.

Desde India, Lalatendu Kesari Jena a, * , Sajeet Pradhan b , Nrusingh Prasad Panigrahy (2018) en su estudio titulado *“Búsqueda de la confianza organizacional: papel del compromiso de los empleados, psicológico bienestar y liderazgo transformacional”*. El propósito de este estudio es lograr dos cosas: en primer lugar, determinar si el compromiso de los empleados tiene o no una influencia directa en la confianza organizativa; y, en segundo lugar, analizar si el bienestar psicológico y el liderazgo transformacional tienen o no una influencia indirecta en la relación entre el compromiso de los empleados y la confianza organizativa. Se utilizó la técnica Bootstrapping (Hayes, 2012) además del proceso de mediación mediante PRODCLIN2 llevándose a cabo durante el análisis SEM. Los hallazgos indican que los ejecutivos tienen un mayor nivel de confianza cuando son capaces de percibir un compromiso significativo de los empleados, un liderazgo transformacional y bienestar psicológico de su respectivo empleador.

Desde Cuba, Oramas, del Castillo y Vergara (2017) en su investigación titulada *“Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work involvement) & adicción. conexión con la salud tanto física como mental del individuo”*. Su objetivo era determinar las conexiones entre estar comprometido con el trabajo y ser adicto al trabajo, así como las conexiones entre estos conceptos y los indicadores de bienestar mental y físico. La muestra incluía datos de 143 trabajadores diferentes. La Escala de Compromiso Laboral de Utrech, la Escala Holandesa de Adicción al Trabajo, el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Malestar y el Cuestionario de Bienestar Psicológico fueron los instrumentos que se utilizaron en este estudio. El modelo demostró tener confirmación de su propia validez interna. Existen correlaciones directas entre la adicción al trabajo y el engagement y sus dimensiones (WE: $r=0,276$; vigor: $r=0,207$; dedicación: $r=0,164$ y absorción: $r=0,331$). El factor que muestra la correlación más fuerte con la adicción es la absorción. La correlación entre la adicción al trabajo y la sensación subjetiva de malestar es directa ($r=0,269$), mientras que la correlación entre la adicción al trabajo y el bienestar psicológico es inversa ($r=-0,191$). El compromiso con el trabajo, la energía y la dedicación tienen conexiones directas con el bienestar psicológico ($r=0,223$, $r=0,273$ y $r=0,315$, respectivamente). La dedicación también tiene una relación inversa con los sentimientos de angustia ($r=-0,202$). Los resultados ponen de relieve la importancia de la implicación como recurso preventivo de los síntomas de estrés en los empleados desde el punto de vista optimista de la psicología, y hacen hincapié en la adicción al trabajo como trastorno ocupacional psicosocial. Sin embargo, a pesar de que se han demostrado las diferencias empíricas entre ambas concepciones en la muestra analizada, los vínculos son más complicados de lo que se preveía.

Desde Colombia, Agudelo y Vásquez (2017) con su estudio *“El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior”*. Cuyo objetivo fue reconocer la percepción sobre el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados del Sistema de Bibliotecas de una Institución de Educación Superior. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y la muestra estuvo compuesta por 88 empleados administrativos de una universidad pública. En el proceso de recogida de datos se utilizaron tres escalas: el Cuestionario de Salud General (GHQ 12), la Escala de Compromiso Organizativo y la Escala de Satisfacción General en el Trabajo. El instrumento utilizado en esta investigación se estructuró con 37 ítems distribuidos en 6 constructos, con los cuales se hizo un análisis estadístico a través de SPSS versión 21 para analizar los principales descriptivos y relaciones posibles entre constructos. Los resultados indican que no

hay mucha correlación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizativo ($r=-0.37$, $p=.05$), sin embargo hay una fuerte correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso ($r=.518$, $p=.01$). Se determinó que la segunda correlación era la más significativa de las dos. Es posible extraer la conclusión de que, de las dos variables de control, únicamente la satisfacción en el trabajo predice el engagement y, a su vez, muestra una conexión significativa con él. Esto puede corroborarse por el hecho de que la correlación entre la satisfacción laboral y el engagement es fuerte.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Quintana (2022), en su estudio titulado *"Bienestar psicológico y engagement en el personal de seguridad de una empresa de seguridad de la ciudad de Lima 2021"*. Cuyo objetivo fue comprobar la relación que existe entre el engagement y el bienestar psicológico en los trabajadores de una organización de seguridad de la ciudad de Lima. La investigación fue de tipo básica, con un diseño, transversal, descriptivo correlacional y no experimental. El método de muestreo que se utilizó fue censal, y la muestra fue de ciento cincuenta trabajadores hombres de seguridad que tenían entre 25 y 45 años de edad. La Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A; Casullo, 2002) y la Escala de Entusiasmo Laboral (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) versión de (Flores et al., 2015) fueron los instrumentos que se utilizaron en este estudio. Según los resultados, existe una relación positiva ($Rho = 176^*$) y estadísticamente significativa ($p 0,05$) entre el bienestar psicológico y el engagement, a pesar de que el tamaño del efecto es pequeño ($TE = 0,030$). De igual forma, el 4,7% de los participantes presentaban bajos niveles de bienestar psicológico, mientras que el 9,3% de los evaluados presentaban bajos niveles de implicación. La conclusión que puede extraerse de este estudio es que el nivel de engagement de un trabajador de vigilancia con la organización es directamente proporcional a su nivel de bienestar psicológico.

Alva (2021), en su estudio denominado *"Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de Barranca"*. El propósito del estudio fue investigar la influencia que tienen la identidad laboral y el bienestar psicológico en la cantidad de estrés laboral que experimentan los educadores que laboran en la Red Educativa N° 10 de la provincia de Barranca. La metodología de la investigación consistió en un diseño no experimental, causal de corte transversal y de tipo básica. La muestra estuvo constituida por 101 profesores de cuatro instituciones educativas públicas de la RED N° 10 de la provincia de Barranca. A estos docentes se les aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de estrés laboral de la OIT-

OMS y el cuestionario de identidad laboral de Mendoza. Los resultados de estas encuestas fueron recopilados y analizados. Se utilizó la prueba inferencial de regresión logística ordinal para comparar y contrastar las hipótesis. La razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica adecuadamente la influencia del estrés laboral sobre el bienestar psicológico y la identidad laboral en un 58,6% debido a que el coeficiente de Nagelkerke determinó este grado de variabilidad. La estimación de la paramétrica de regresión ordinal permitió determinar que los valores sig eran equivalentes a 0,038 y 0,000, por lo que se concluyó que el bienestar psicológico y la identificación laboral tienen un efecto sobre el estrés laboral experimentado por los profesores.

Velasquez (2021), en su investigación titulada *"Felicidad y engagement en docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018"*. Cuyo propósito fue determinar la relación entre felicidad y engagement en docentes de una universidad privada de Chiclayo. La muestra incluyó a 159 profesores representantes de 5 facultades diferentes (Ciencias Empresariales, Derecho, Medicina y Humanidades e Ingeniería, respectivamente). Se trató de un estudio descriptivo correlacional, tanto por su tipo como por su diseño. Se utilizó tanto la Escala de Felicidad, desarrollada por Alarcón (2006), como la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, desarrollada por Salanova y Schaufeli (2003). Según los resultados, existe una débil relación entre el engagement y la felicidad. Además, existe un alto grado de felicidad (72,96%) y un nivel moderado de compromiso organizacional (61%). Se comprobó que las dimensiones de felicidad (sentido positivo de la vida, alegría de vivir, satisfacción con la vida y realización personal) tenían una baja relación con dos dimensiones de implicación (vigor y devoción), y que esta relación era muy baja con la dimensión de absorción.

Coronado, Olortegui, Pérez & Rondón (2019) en su investigación titulada *"Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano"*, cuyo objetivo fue comprobar la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad. Los participantes en esta investigación cuantitativa, no experimental, transeccional, de tipo descriptivo-correlacional eran todos empleados de la misma empresa farmacéutica. El número total de participantes fue de 305. En este estudio se usaron el cuestionario OHQ de Hills y Argyle (2002) y el cuestionario de Meyer y Allen (1990). El cuestionario OHQ se utilizó para medir la felicidad, y el cuestionario de Meyer y Allen para medir el compromiso organizativo. Los resultados de este estudio llevaron a los investigadores a la conclusión de que la felicidad, en particular, su dimensión satisfacción con la vida, tiene una correlación moderadamente alta y directa con el compromiso organizativo, sobre todo debido a su componente afectivo. Por otra parte, existe una asociación directa y bastante débil entre el

componente continuo del compromiso organizativo y la felicidad de los empleados, este hallazgo demuestra que los colaboradores están dispuestos a cambiar de trabajo independientemente del tiempo que lleven laborando en la misma empresa.

García (2018). En su investigación titulada "*Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*". Cuyo propósito fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y bienestar psicológico en los colaboradores de la organización Corporación de Servicios Básicos SAC de la ciudad de Lima en el año 2018. La investigación sigue la metodología cuantitativa, tiene un alcance descriptivo correlacional, es de tipo básica, tiene un diseño no experimental de corte transversal y hace uso de un método hipotético deductivo. Se incluyó en la muestra un total de cien colaboradores de la organización. La encuesta fue el método que se utilizó para recoger los datos, y los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios: el Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Bieps-A). Ambos cuestionarios fueron sometidos a un proceso que determinó su validez y fiabilidad. La conclusión a la que se arribó es que hay una relación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en los colaboradores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, la cual es significativa y positiva ($r = 0,426$ y $p = 0,000$).

Zambrana (2017) en su investigación titulada "*La inteligencia emocional como predictor del engagement y el bienestar psicológico de los profesionales del cuidado*". El propósito de este estudio fue evaluar las relaciones entre inteligencia emocional (IE), personalidad, engagement y bienestar psicológico de las personas que cuidan a los adultos mayores e investigar si la IE explica o no un porcentaje significativo de la varianza en el engagement y el bienestar psicológico, por encima de las variables sociodemográficas y las dimensiones de personalidad. La muestra estaba formada por 78 cuidadores profesionales de adultos mayores que residían en una institución. Siete de los participantes eran hombres, mientras que los 71 restantes eran mujeres. Sus edades oscilaban entre los 20 y los 60 años, y todos respondieron a diversas medidas de autoinforme que evaluaban las características objeto de estudio. Los resultados indican que la IE, junto con todos los demás factores de la variable personalidad, tiene una relación significativa y positiva con el bienestar psicológico de los cuidadores, así como con su nivel de compromiso en el trabajo. Al controlar el efecto de los factores sociodemográficos y las características de personalidad, los

resultados del análisis de regresión indican que la inteligencia emocional es responsable de una proporción significativa de la variación en el bienestar psicológico y el nivel de compromiso.

Delgado, Mesía & Romero (2017), en su estudio *“Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail”*, plantearon el objetivo comprobar si existe o no una relación significativa entre el nivel de felicidad y el nivel de engagement que cuentan los empleados de una tienda minorista de la ciudad de Lima. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, aplicado no experimental, de tipo transeccional, de método descriptivo correlacional. El tamaño de la muestra fue de 157 individuos, de los cuales el 63% eran mujeres y el 37% hombres. Además, se usaron como herramientas de recolección de datos la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Reynaldo Alarcón, 2006 y el Utrecht Work Engagementmet 15 (UWES) validado por Cinthya Flores Jiménez et al. en 2015. El estudio encontró una correlación directa, de nivel débil a moderada, entre el engagement y la felicidad. De igual manera los resultados arrojaron que existen dimensiones de felicidad en los empleados que conservan la distribución de la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y tienen un elevado nivel de confiabilidad. Así también se encontró que sólo hay una relación directa entre una dimensión de felicidad (realización personal) y el puntaje total de engagement.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Bienestar Psicológico

II.2.1.1. Historia del bienestar psicológico:

La curiosidad por investigar el bienestar humano comenzó a finales del siglo XX. Fue antecedido por las ideas filosóficas como la *vida buena*, la *vida virtuosa* y el *cuidado del alma* que existen en los escritos que dejó Platón, Aristóteles, Confucio, Séneca, entre otros; de igual forma por las ideas que provienen de las religiones orientales y occidentales, incluyendo el cristianismo, así como el hinduismo, el budismo, el taoísmo, etc. (Vielma & Alonso, 2010).

El tradicional papel curativo que se ha asignado al campo de la ciencia psicológica es en gran parte responsable de la introducción lenta de la categoría psicológica de "bienestar" dentro del campo de estudio de la ciencia psicológica. Este papel ha exigido que el campo dedique una mayor atención al estudio de los factores que contribuyen al desarrollo de estados psicológicos patológicos que al estudio de los factores que contribuyen al mantenimiento de una vida sana y feliz. Las investigaciones realizadas en el campo de la ciencia han demostrado que el estado de felicidad de un individuo está vinculado a una serie de resultados positivos a mediano plazo. Estos resultados

incluyen estabilidad y satisfacción en el contexto de la unidad familiar, satisfacción en las relaciones interpersonales, éxito en el trabajo, buena salud y mayor longevidad (Lyubomirsky, 2001). Según Fernández, García y Ruiz (2014), no fue hasta la década de los 90 cuando la Asociación Americana de Psicología (APA) definió como objetivos primordiales de la psicología investigar y evaluar la conexión entre el bienestar físico y diversos elementos biológicos, psicológicos y sociales.

La idea de bienestar, se ha convertido recientemente en un área de interés a investigar dentro de las ciencias sociales debido a su aplicabilidad en el estudio de las percepciones de los individuos sobre su propia calidad de vida (Diener et al., 1999), y es ahora la que se aplica con más frecuencia a la investigación de la felicidad y calidad de vida humana. Recientemente, se ha producido un aumento del interés por la investigación sobre la felicidad (Vázquez & Hervás, 2009) y, como resultado, se han elaborado ideas y medidas de la máxima importancia para afinar en la idea de bienestar. Llegar a conclusiones más amplias a partir de una perspectiva más estricta ha confirmado ser mucho más difícil (Ryan y Deci, 2001). Sin embargo, visto desde un punto de vista subjetivo, es bastante fácil determinar el propio nivel de bienestar o felicidad. En la actualidad, diversos estudios han demostrado que las personas que son felices y están más satisfechas experimentan menos dolor, se valoran mejor personalmente, tienen una mejor percepción de su entorno y cuentan con mejores habilidades interpersonales para establecer vínculos con los demás. Hoy por hoy se considera que la felicidad y la satisfacción son signos de un funcionamiento mental saludable, así también las ilusiones positivas, o creer que el presente y el futuro podrían ser mejores a pesar de las limitaciones impuestas por la realidad.

En los últimos años, las orientaciones filosóficas de dos antiguas escuelas de pensamiento han llegado a representarse en el discurso académico como enfoques científicos. Hedonismo es el nombre que recibe el primero de estos puntos de vista, que define el bienestar como la existencia de afecto placentero y la ausencia de afecto negativo, según Kahneman et al., (como se citó en Vázquez, et al, 2009). El bienestar, según el segundo punto de vista, no consiste en maximizar las experiencias placenteras y minimizar las desagradables (Ryan y Deci, 2001), sino que se define como vivir la vida al máximo de sus posibilidades o dar satisfacción a los potenciales humanos más valiosos (Ryan, Huta y Deci, 2008), este punto de vista es tan antiguo como el hedónico; y es el término "eudaimonía" que se ha utilizado para referirse a este segundo punto de vista alternativo.

En conclusión, el satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales contribuye no sólo al bienestar eudaimónico, sino también al bienestar subjetivo del individuo, según la teoría de la

autodeterminación (Ryan y Deci, 2001). De acuerdo a lo que mencionan estos autores, este hecho pone fin a la discusión sobre una supuesta antítesis de ambos tipos de bienestar, el bienestar hedónico frente al eudaimónico (Ryan, Huta y Deci, 2008). La perspectiva eudaimónica se centra en el contenido de la propia vida y en los procesos implicados en vivir bien, mientras que, de acuerdo a la perspectiva hedónica, Kahneman et al. (como se citó en Vázquez et al, 2009) "define al bienestar como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo" (pp.17). Según Seligman (como citó Vázquez et al, 2009) en relación con esto, ambas pueden considerarse diferentes "caminos hacia la felicidad"

II.2.1.2. Definiciones de Bienestar Psicológico:

La práctica común de emplear conceptos afines como sinónimos del concepto de "bienestar" ha sido criticada por un número significativo de investigadores, que afirman que ello ha dificultado la consecución de un consenso en torno a la formulación de sólo una definición. Por otro lado, otros, han extendido el estudio teórico de la variable poniendo énfasis en su naturaleza intrínseca, multidimensional y evolutiva, asignando significado a las condiciones personales y sociales que favorecen u obstaculizan el desarrollo (Ballesteros et al; 2006).

Fierro (2000), por su parte, vincula el bienestar psicológico con el potencial de "bienestar" y "bienestar" entendidos como habilidad para cuidar de la propia salud mental de modo que el sujeto sea capaz de crear experiencias positivas o vivencias felices siendo consciente de ello. Según este punto de vista, el bienestar psicológico puede definirse como un potencial congénito, así como, simultáneamente, como un potencial obtenido y transformable, generados por una óptima gestión de la experiencia de cada uno, pero también como una muestra de la capacidad para cuidar de uno mismo y gestionar la propia vida en el presente (Vielma y Alonso, 2010).

González-Méndez (2005), consideran que el bienestar psicológico es sinónimo de funcionamiento psíquico óptimo y lo relacionan con el estado emocional y cognitivo de una persona según su paradigma personal, así como con la forma en que se habitúa a las demandas interiores y exteriores del medio material y social. De igual manera, relacionan el bienestar de las personas con las ideas que dirigen su conducta y el significado ligado a las experiencias vividas en el pasado. Además, relaciona el bienestar con la capacidad de percibir y procesar las propias experiencias, tanto cognitivas como emocionales, de forma satisfactoria; tener la capacidad de enfrentar aquellas

experiencias que se consideran inconvenientes; y tener la capacidad de alterar el propio comportamiento ante circunstancias cambiantes con flexibilidad.

De acuerdo a las conclusiones de otros estudios como los de Salotti (2006) y Salanova et al. (2005), el bienestar psicológico es el resultado del darse cuenta lo que hemos logrado en la vida y del grado en que estamos personalmente satisfechos con lo que hemos hecho, estamos haciendo o podemos hacer.

Según Diener (1984), los signos concluyentes incluyen la experiencia frecuente y prolongada de emociones agradables en el individuo, así como la baja frecuencia y corta duración de las emociones desagradables. Por lo tanto, un alto grado de bienestar dependerá de que la evaluación optimista de la vida se mantenga a lo largo del tiempo; en cambio, un bajo nivel de bienestar dependerá de la discrepancia entre las aspiraciones personales y los logros obtenidos.

Según Ryff y Keyes (1995), el bienestar psicológico es el estado cognitivo y emocional que constituye la actividad psicológica apropiada de una persona de acuerdo a su modelo particular y la manera en que el individuo se adapta a las necesidades internas y externas del medio físico y social. Así mismo, establece una conexión entre el bienestar y las creencias que guían las acciones de los seres vivos, así como el significado que se atribuye a los acontecimientos del pasado. El bienestar también se vincula con la capacidad de evitar ciertas experiencias consideradas inapropiadas, la capacidad de adaptarse a circunstancias variables con tolerancia y la capacidad de tener experiencias admitidas tanto emocional como cognitivamente de forma agradable.

II.2.1.3. Modelos de bienestar psicológico:

II.2.1.3.1. Modelo Bottom-up («arriba – arriba»):

Este modelo plantea que el bienestar psicológico se crea por la suma de instantes y acontecimientos vividos como placenteros y desagradables o la suma de complacencia en diversas áreas. Según estos modelos, una persona sólo puede estar satisfecha cuando se ha encontrado con un gran número de momentos agradables y satisfactorios. Dentro de estas teorías se encuentran el modelo humanista de Maslow (1968) y Murray (1965), en el que mencionan que el bienestar se alcanza cuando se ha satisfecho una necesidad y donde es especialmente crucial comprobar cómo cambian las categorías de necesidades de un sujeto a otro, en función de ir satisfaciendo las necesidades carentes. Estos enfoques también incluyen el modelo de autoconcordancia que Sheldon y Elliot,

quienes sugirieron a finales de la década de 1990 que los deseos humanos no se consideran generales, sino que están determinados por los intereses de cada individuo en particular (Salotti, 2006).

II.2.1.3.2. Las teorías de Top-down y Bottom-up («Arriba-abajo»):

Esta teoría sostiene la idea de que los sujetos tienden a vivenciar y reaccionar a las situaciones adoptando posturas negativas o positivas en la cotidianidad según las características de personalidad que posean, como interpretan el evento y a otros aspectos según el caso. Según este modelo, las personas que exhiben felicidad lo hacen porque les encanta sentirse así; los atributos de personalidad son los que les hacen sentirse bien. Según Vielma y Alonso (2010), este modelo tiene en cuenta una serie de variables que pueden afectar al bienestar, como los rasgos de personalidad, la genética, el neuroticismo, la extroversión y el afecto positivo y negativo.

II.2.1.3.3. Modelo de la teoría del flujo:

Según la teoría de Csikszentmihalyi de 1996 (citada por Cuadra y Florenzano en 2003), el bienestar psicológico se encuentra en las acciones más que en la satisfacción o el éxito. Esto demuestra que el individuo experimenta un estado de flujo mientras realiza estas actividades, que está conectado con la exploración por parte del sujeto de lo que significa ser una persona revelando su singularidad, así como evaluando y experimentando el entorno en el que vive.

II.2.1.3.4. Modelo de acercamiento a la meta:

Esta teoría radica en alcanzar los objetivos predeterminados conservando el bienestar, sobre todo en los ámbitos que cada persona considera importantes. Esto se debe a que cuando alguien pospone la persecución de sus valores y ambiciones, su satisfacción en consecuencia disminuye. Esto sugiere que cada sujeto tiene cualidades únicas que lo diferencian de los demás y contribuyen a su bienestar. También sugiere que las metas y los valores fundamentales de cada persona sirven como modelos básicos de cómo deben comportarse, porque lo que realmente logran en su vida diaria suele estar a un nivel inferior (Cuadra y Florenzano, 2003). De este modo, se cree que las personas alcanzan el bienestar psicológico haciendo coincidir sus recursos disponibles con lo que desean lograr. Hay que reconocer que estos predictores difieren en función de las creencias, las culturas, las necesidades y los valores imperantes.

II.2.1.3.5. Teoría de la autodeterminación:

Según Ryan y Deci (citados por Cuadra y Florenzano, 2003), las personas pueden mostrarse comprometidas a lo que hacen, y a su vez ser sujetos desequilibrados e indiferentes, dependiendo de cómo funcionen y se desarrollen. Además, afirman que las personas nacen con necesidades psicológicas que forman la base de una personalidad integrada y automotivada; de igual forma, el entorno social de las personas afecta a su funcionamiento y desarrollo, ya sea impidiendo o fomentando los procesos positivos. Además, existe ayuda para las necesidades psicológicas que impiden el desarrollo de enfermedades.

Esta teoría también discute la automotivación, teniendo en cuenta que quien se motiva a sí mismo tiene la capacidad de realizar y superar desafíos progresivamente más difíciles, observando que la precedencia y el avance de las metas favorecen el impacto en el bienestar subjetivo del individuo (Sheldon & Cols, 1996, citado por Cuadra y Florenzano, 2003).

II.2.1.3.6. Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico

Según Diaz et al. (2006), la investigación eudaimónica del bienestar psicológico se ha enfocado en los índices de funcionamiento positivo. Esto se refiere al modelo multidimensional. Las ideas de Abraham Maslow (1968), Allport (1955) y Carl Rogers (1951) fueron las que inicialmente contribuyeron a la formación de sus primeras concepciones, que giraban en torno a ideas como autorrealización, madurez y funcionamiento pleno. Sus ideas sentaron las bases para que otros psicólogos se interesaran en buscar puntos de convergencia y trabajaran en la construcción de un modelo explicativo del bienestar psicológico, como el propuesto por Ryff (1989) unos años después, conocido como Modelo de *Multidimensionalidad Constructural* o *Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico*, esto se logró junto con Keyes (1985).

Ryff, quien critica los estudios tradicionales sobre la satisfacción y plantea fuertes cuestionamientos sobre la unidimensionalidad de la variable bienestar psicológico, destaca que se han ignorado las teorías sobre la autorrealización, el ciclo de la vida, la óptima función de la mente y el sentido de la vida, mientras tanto el bienestar psicológico ha sido calificado típicamente como la ausencia de dolor o de enfermedades psiquiátricas, dejando de lado la multidimensionalidad del constructo. (Ryff y Keyes, 1995).

Para Ryff, el bienestar psicológico tiene que ver con la valoración de los resultados de un estilo de vida concreto, este autor propone una teoría completa al relacionar las ideas del ciclo de vida, la funcionalidad óptima de la mente y evolución humana. Es así que se determinaron seis dimensiones

para valorar el bienestar psicológico de una persona (Salotti, 2006). Éstas son autoaceptación, en la que el sujeto hace una valoración positiva de su vida actual y pasada, lo que indica que utiliza sus experiencias como referencia para vivir en el presente; autonomía, en la que el sujeto tiene autodeterminación, lo que indica que el sujeto controla sus decisiones; luego está la dimensión de crecimiento personal, en la que el sujeto siente que puede desarrollar su potencial al máximo apoyándose en sus capacidades y destrezas; la cuarta dimensión es propósito, en la que la persona tiene la capacidad de darle un sentido a su vida, enfocándose en el cumplimiento de los objetivos que se plantea. La quinta dimensión es relaciones positivas con otros, en la cual la persona es capaz de crear vínculos sanos en los que sienta confianza. Finalmente, la sexta dimensión es dominio del entorno, en la que la persona puede crear oportunidades para lograr lo que necesita. En resumen, cada uno de las dimensiones no se desarrolla siempre a la par, y su crecimiento y fortalecimiento va a estar influenciado por la etapa de vida en la que se halle la persona, así como de que su entorno y las circunstancias le permita reconocer las habilidades que posee.

II.2.1.4. Teoría elegida:

De acuerdo a la teoría de Casullo (2002), la estructuración del yo y de la identidad como manifestación de la presencia de principios e ideas culturales, que suministran a los pobladores una narrativa normativa, en el cuadro de un determinado sistema social, debe tenerse en cuenta para un análisis en profundidad del tema. Así también, es fundamental tener en cuenta al estudiar el bienestar psicológico, que pueden y deben considerarse diversos grados de integración del comportamiento humano. Comenzando con una mirada macro, es necesario considerar los indicadores económicos de los diferentes colectivos como: la presencia de condiciones de pobreza y marginación, la diferencia de clases sociales, la emancipación política, los conflictos militares, el respeto de los derechos humanos, la falta de empleo, la carencia de medios económicos, etc.

Para Casullo (2002), la autoaceptación, el sentido y propósito de la vida, el progreso o dedicación personal y el desarrollo de relaciones sólidas son factores importantes a tener en cuenta al estudiar el bienestar psicológico. La mera consistencia del afecto positivo a lo largo del tiempo, a veces denominada felicidad, es solamente un aspecto del bienestar psicológico.

Casullo define al bienestar psicológico como: “la evaluación de la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva” (Casullo, 2002, p.11)

Casullo elaboró el instrumento BIEPS-A para adultos, que se basa en la teoría multidimensional del bienestar psicológico de Ryff (Casullo, 2002). Este instrumento fue construido mediante la recopilación de información por parte de Casullo. Las siguientes cuatro dimensiones fueron concebidas por Casullo:

Aceptación de sí mismo-control de situaciones: consiste en “tener una sensación de control y autocompetencia así como poder aceptar los múltiples aspectos de sí mismo, incluyendo los buenos y los malos” (Casullo, 2002, p.33)

Autonomía: consiste en “poder tomar decisiones de modo independiente. Tener asertividad. Poder confiar en el propio juicio” (Casullo, 2002, p.33)

Vínculos: consiste en “la capacidad para establecer buenos vínculos con los demás. Tener calidez, confianza en los demás y capacidad empática y afectiva” (Casullo, 2002, p.33)

Proyectos: consiste en “tener metas y proyectos en la vida así como asumir que estos otorgan sentido y significado a la vida” (Casullo, 2002, p.33)

II.2.2. Engagement

II.2.2.1. Historia del engagement:

De acuerdo a Schaufeli, W. y Bakker, A, (2011), históricamente el campo de la salud ocupacional, contrariamente a lo que su nombre podría implicar, ha tenido como centro de atención el estudio de la enfermedad y el malestar. Por ejemplo, una rápida observación de las publicaciones de la Revista de Psicología de la Salud Laboral, indica que aproximadamente el 95% de ellas estudian elementos perjudiciales para la salud y el bienestar de los empleados, como las enfermedades cardiovasculares, las lesiones y es estrés laboral; en comparación a ello, únicamente cerca del 5% de las publicaciones estudian temas ventajosos como la satisfacción laboral y la motivación. Esta perspectiva parcial y mayoritariamente negativa no es en absoluto exclusiva del estudio de la psicología de la salud laboral, según una apreciación reciente, la proporción de publicaciones psicológicas que utilizan este enfoque negativo con respecto a las que utilizan un enfoque positivo es de 17 a 1. Sin embargo, parece que las cosas están cambiando, a partir de inicios del presente siglo, la psicología positiva ha ganado popularidad, siendo esta el campo de investigación que examina el potencial humano y cómo funciona en su mejor momento. Es así que, en la actualidad, el énfasis en la psicopatología, la enfermedad mental y las disfunciones de la psicología

convencional se considera complementado por este nuevo campo. Este reciente abordaje de centrarse sobre los aspectos positivos también ha captado la atención del campo de la psicología organizacional, la cual se enfoca en el estudio las potencialidades de los seres humanos en las organizaciones y de cómo estas competencias que pueden medirse, desarrollarse y gestionarse con éxito para mejorar el rendimiento en el ambiente laboral. (Schaufeli, W. y Bakker, A, 2011)

Según Schaufeli, W. y Bakker, A, (2011), no es de extrañar que los elementos positivos del bienestar estén ganando popularidad en la psicología de la salud laboral, dado el auge de la psicología positiva. El engagement, que se considera la antítesis del estrés laboral, es uno de estos elementos positivos que se ha comenzado a estudiar dentro de este campo. Los trabajadores que están comprometidos con su trabajo se sienten vigorizados y entusiasmados con lo que hacen, en contraste con los que presentan estrés laboral, quienes muestran una visión cínica de su trabajo y se sienten agotados. La psicología positiva actual es de carácter empírico, en contraste con los enfoques psicológicos positivos anteriores que eran inherentemente no empíricos, como la psicología humanista. Esto implica que los constructos, incluido el compromiso laboral, se operacionalizan con cuidado y utilizando el método científico.

La concepción de esta idea está relacionada con la indagación que numerosos investigadores emprendieron para conocer mejor los aspectos de la vida organizacional que son beneficiosos para el ser humano. Es en este contexto en el que surge la idea de engagement como respuesta a otro concepto conocido como "burnout", desarrollado inicialmente por Freudenberg (1974) pero que cobra mayor relevancia a partir de los ochenta (Carlin & de los Fayos, 2010).

De acuerdo con Salanova y Schaufeli (2004), el origen de las investigaciones sobre engagement se encuentra en los conceptos estudiados por la psicología organizativa positiva. Esto hizo que este campo pasara de estudiar solamente lo patológico a una perspectiva mucho más extensa, en la que se estudia una variedad de aspectos (experiencias, características de la personalidad, cualidades institucionales y cívicas) que influyen en los individuos y las colectividades para desarrollarse y lograr el bienestar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El término "engagement personal" fue acuñado por Kahn, a quien se atribuye el mérito de ser la primera persona que conceptualizó esta idea (Kahn, 1990). Según él, el engagement personal es una fuerza acumulada que se dirige hacia los objetivos de la empresa; como resultado, los colaboradores engaged son individuos que están conectados con sus responsabilidades a nivel

físico, cognitivo y emocional (Rodríguez-Muoz & Bakker, 2013). Tras varios años de estudio científico dedicado al entendimiento del estrés, el burnout y sus diversas consecuencias negativas, surgió la necesidad de exponer los conceptos contrarios, en otras palabras, el estado de motivación positiva que se siente cuando uno está trabajando (Salanova & Schaufeli, 2004). Y es así que, el estudio de esta variable en el mundo laboral viene precedido del estudio del síndrome de burnout.

II.2.2.2. Definiciones:

Según Salanova y Schaufeli (2004), el término "engagement" no tiene un equivalente directo en español, ya que no existe una frase que transmita adecuadamente los entresijos de la idea. Este es el primer punto que debe quedar claro. Esto ha llevado a mal interpretaciones con otras definiciones con los que comparte ciertos componentes o rasgos, como implicación en el trabajo, participación en el trabajo, compromiso organizacional, dedicación al trabajo motivación e inclusive adicción al trabajo.

Aun cuando es un reto comprender esta variable debido a los factores que ya se han discutido, ha habido autores en los últimos 20 años que han intentado hacerlo. Un ejemplo de ello son los siguientes:

Según Kahn (1990) el engagement es "el aprovechamiento de los miembros de la organización a sus roles de trabajo; en el engagement, las personas se emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de su rol." (p.694)

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) "se caracteriza por la energía, participación y la eficacia, opuestos directos de las tres dimensiones del burnout, por lo cual se considera la antítesis del síndrome de burnout." (p.416-417)

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) "un estado mental positivo y satisfactorio, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. En lugar de un estado momentáneo y específico, el engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente y generalizado que no se enfoca en ningún objeto, evento, individuo o comportamiento en particular." (p.74)

Lorente y Vera (2010) mencionan que el engagement "es un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental en el entorno laboral." (p.16)

II.2.2.3. Modelos de engagement:

II.2.2.3.1. Teoría del rol – Khan (1990):

Aunque el engagement se ha estudiado durante años, la investigación de Kahn (1990) aporta las pruebas más específicas de los modelos de engagement. Kahn descubrió que las personas pueden variar su nivel de autoentrega a nivel psicológico, cognitivo y emocional en las actividades laborales en función de las implicaciones de sus trabajos y experiencias previas. El significado, la seguridad y la disponibilidad son las tres características psicológicas mencionadas en el paradigma de Kahn (1990) como condiciones relacionadas con el engagement o con la desconexión en el trabajo. En otras palabras, los empleados sienten mayor engagement para trabajar cuando sus empleos les proporcionan un mayor significado psicológico, seguridad psicológica y disponibilidad psicológica.

II.2.2.3.2. Modelo estructural - Maslach y Leiter (1997) Maslach et al. (2001):

Plantean que otro modelo de compromiso se deriva del marco teórico sobre el burnout y caracteriza al engagement como el constructo opuesto al burnout, mencionando que este último conlleva la pérdida de responsabilidad por el propio trabajo. La carga de trabajo, los controles, los incentivos o el reconocimiento, la comunidad o el apoyo social, la equidad y los valores, según estos autores, pueden impactar positiva o negativamente a que se desarrolle burnout o engagement. También destacan la conexión entre un trabajo significativo e importante con una carga de trabajo sostenida, sentimientos de decisión, recompensas adecuadas, un sentimiento de pertenencia y apoyo, igualdad e incentivos apropiados.

II.2.2.3.3. Modelo Employee Engagement - Robinson, Perryman y Hayday (2004):

El modelo de Employee Engagement, por su parte, es definido por Robinson et al. (2004) del Institute for Employee Studies (IES) como un estado positivo que los empleados conservan para su empresa, afirmando que un empleado comprometido reconoce el ambiente en el que opera y motiva a otros trabajadores a lograr mejores resultados para la organización. Como consecuencia, la empresa debe tratar de fomentar y mejorar la conexión continua entre ambas partes, al tiempo que promueve, mantiene y hace crecer el compromiso.

II.2.2.3.4. Modelo del Intercambio Social (SET) - Sacks (2006)

El modelo del Intercambio Social (TEIS), que describe al engagement, se relaciona con la teoría de Robinsón et al. (2004), que trata del fortalecimiento del vínculo entre la organización y sus empleados. El principio fundamental de este modelo afirma que las relaciones se desarrollan con el tiempo y acaban generando comportamientos de confianza, honorables y recíprocos, siempre que ambas partes se atengan a las mismas reglas. Las leyes de intercambio suelen sugerir reciprocidad, lo que significa que a cambio de lo que la empresa ofrezca, los empleados demostrarán un mayor grado de engagement (Cropanzano y Mitchell, 2005).

II.2.2.3.5. Modelo de engagement basado en la teoría de demanda y recursos laborales de Demerouti et al. (2001) y Bakker y Demerouti (2006)

Es una de las teorías más empleadas en estudios que pretenden predecir el compromiso, la conectividad, la implicación, el rendimiento laboral y el burnout dentro de la organización. Además, permite comprender, describir y predecir el rendimiento laboral de los individuos (Bakker y Demerouti, 2013). Al igual que los autores antes citados, señalan que las demandas de los trabajadores y los beneficios proporcionados por los empleadores afectan tanto directa como indirectamente al estrés laboral y la motivación; como resultado, se cree que un equilibrio saludable entre ambos es crucial.

En este paradigma se proponen dos categorías -recursos laborales y demandas de trabajo-, sirviendo los primeros como motivadores y las segundas como estresores. Las demandas laborales son los requisitos organizativos, físicos y psicológicos que exigen un trabajo constante y tienen un coste económico y emocional. Los recursos laborales, por su parte, son aquellas características de los aspectos psicológicos, organizativos o sociales de un trabajo que pueden disminuir sus exigencias y gastos físicos y psicológicos. Pueden ser cruciales para alcanzar objetivos profesionales o favorecer el desarrollo individual (Bakker y Demerouti, 2013)

Según Demerouti et al. (2001), las demandas por parte de los empleados se refieren a un conjunto de rasgos que pueden ser psicológicos, físicos o sociales y que exigen componentes físicos, psicológicos, organizativos y/o sociales del trabajo que demandan energía física/o psicológica. Aunque las demandas no sean necesariamente negativas, el esfuerzo necesario para satisfacerlas puede suponer un obstáculo (Bakker et al., 2013).

Estas demandas además de ser esenciales para hacer frente a los problemas relacionados con el trabajo, tienen diferentes tipos de repercusiones, tales como: contrarrestar las exigencias del

trabajo y las demandas corporales y/o psicológicas asociadas, ser firmes para cumplir los objetivos del trabajo, así como promover el desarrollo integral de la persona (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007).

A continuación, se exponen los principios más importantes de esta teoría:

Flexibilidad. Uno de los elementos clave es la flexibilidad, que hace hincapié en cómo el entorno de trabajo y/o las circunstancias sugeridas se desglosan en exigencias y aspectos brindados. Como resultado, la flexibilidad es relevante para todas las situaciones laborales y profesionales.

Procesos. El principio básico de esta teoría es que las exigencias y los factores suministrados por la empresa sirven de catalizadores para secuencias aisladas, como la reducción de la motivación, la energía o la salud. Según Bakker (2013), las presiones laborales pueden afectar a cuestiones psicosomáticas, de salud y/o energía. Los principales determinantes de la felicidad laboral, la motivación y el compromiso son los recursos laborales. Según Bakker (2013), estos efectos o influencias se producen ya que los servicios de la empresa son capaces de satisfacer las demandas de energía que requieren sus operaciones.

II.2.2.3.6. El Modelo Circumplejo de Emociones:

Bakker y Oerlemans (2011) añadieron al modelo original de Russell (1980, 2005) la introducción de cuatro cuadrantes basados en dos ejes principales: nivel de activación y nivel de placer. El engagement se encuentra en el cuadrante de alto placer en el trabajo, que se relaciona con la dimensión de dedicación, y de alta activación, la cual a su vez se vincula con las dimensiones de vigor y absorción. Así, se dice que están comprometidas las personas que expresan sentimientos de felicidad y un fuerte sentimiento de identidad con su trabajo.

Así mismo, este modelo sostiene que existen diferencias entre los constructos de engagement y satisfacción laboral porque el engagement combina el disfrute del propio trabajo (dedicación) con una alta activación (vigor, absorción), mientras que según el modelo de Schaufeli y Bakker (2011) descrito anteriormente, la satisfacción laboral es una forma más pasiva de bienestar laboral.

Además, este modelo sostiene que altos niveles de excitación y altos niveles de emociones de placer aumentan la probabilidad de un rendimiento óptimo. Según sus conclusiones, Bakker y Oerlemans 2011, el engagement y la felicidad laboral son los mejores indicadores del rendimiento laboral.

II.2.2.3.7. Modelo P.E.R.M.A. de Martin Seligman (2011).

Seligman afirma que la idea central de la Psicología Positiva es el bienestar, el cual se alcanza mediante el desarrollo personal constructivo. En consecuencia, fomentar dicho progreso es el objetivo de la psicología positiva. La emoción positiva, el engagement, las relaciones, el significado y el logro son los cinco elementos que ayudarán a conseguirlo (M. Seligman, 2018). El Modelo P.E.R.M.A. está compuesto por estos cinco componentes en total.

A continuación, se ofrece una explicación breve de los cinco elementos:

Positividad: Son las emociones positivas como la satisfacción, el agradecimiento y la tranquilidad, las cuales nos ayudan a disfrutar de un alto nivel de bienestar.

Las relaciones: Los sentimientos de integración social e interactuar con otras personas en sociedad puede dar a la vida un significado más profundo. Las personas son más felices cuando tienen amigos, y las personas más felices son más propensas a hacer amigos. La actitud positiva hacia la interdependencia y la cooperación también es beneficiosa.

Logro: Establecer objetivos, trabajar para conseguirlos y alcanzarlos son ejemplos de logro. Cuando logramos un objetivo, el cerebro se ve afectado de forma más significativa, lo que eleva los niveles de dopamina y provoca un estado de ánimo positivo.

Engagement: Es un acuerdo que hacemos con nosotros mismos y con nuestros recursos personales para alcanzar la armonía y el flujo de conciencia. El engagement es la realización de las distintas actividades a las que nos dedicamos para entrar en un estado de flow en el que el tiempo parece detenerse y perdemos el sentido de nosotros mismos, concentrándonos principalmente en el presente.

Significado: Enfatiza el sentido de vida de uno mismo, el propósito de nuestra existencia, que es mayor que uno mismo. De este modo, para lograr un bienestar saludable, nuestras vidas deben tener un propósito.

II.2.2.4. Teoría elegida:

Cada concepto alimenta lo que significa el termino engagement; no obstante, para efectos de esta tesis consideraremos la conceptualización realizada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, quienes definen al engagement como “un estado mental positivo, satisfactorio y

relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6). De igual manera ellos mencionan que “el engagement no es una emoción singular y pasajera, sino un estado afectivo-cognitivo más duradero e influyente que no se centra en un determinado objeto, acontecimiento, individuo o conducta” (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6).

El engagement está compuesto por las siguientes dimensiones:

Vigor: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades” (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6).

Los sujetos con altos índices de vigor se caracterizan por altos niveles de energía, gran resistencia intelectual cuando se trabaja y gran persistencia ante los retos. Los sujetos con niveles bajos en esta dimensión tienen niveles bajos de energía, poco entusiasmo y una resistencia limitada cuando trabajan (Schaufeli & Bakker, 2011).

Dedicación: “estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6).

Los sujetos que tienen elevados grados de dedicación afirman sentirse muy identificados con su vida profesional porque dan sentido a su trabajo; esto les permite generar una experiencia inspiradora y desafiante, lo que a su vez les hace experimentar entusiasmo y orgullo por su trabajo. Por otro lado, los sujetos que tienen bajos niveles de dedicación no experimentan un sentimiento de identificación con el trabajo que realizan porque no les parece importante, inspirador o estimulante. (Schaufeli & Bakker, 2011).

Absorción: “estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6).

A los sujetos con altos índices de absorción les cuesta dejar de hacer lo que están haciendo porque están tan absortos en lo que hacen en el trabajo que se olvidan de lo que ocurre en el mundo que les rodea. También tienen la impresión de que el tiempo pasa mucho más deprisa de lo que realmente lo hace. Los individuos que tienen puntuaciones bajas en absorción no tienen la sensación de estar absortos en su trabajo y no les resulta difícil dejar de trabajar, ya que son capaces de prestar atención a los detalles de su ambiente y observar el transcurrir del tiempo (Schaufeli & Bakker, 2011).

II.3. Marco conceptual (terminología)

Hedonismo: Según Kahneman et al. (como se citó en Vázquez et al, 2009) “define al bienestar como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo” (pp.17)

Eudaimonia: “Se refiere a vivir de forma plena o dar realización a los potenciales humanos más valiosos” (Ryan, Huta & Deci, 2008, pp. 145).

Bienestar Psicológico: “es la evaluación de la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva” (Casullo, 2002, p.11)

Engagement: “es un estado positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli et al., 2002, pp.74).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

III.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

III.2. Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES								
Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Item	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Bienestar psicológico	Ordinal	"Es la evaluación de la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva" (Casullo, 2002, p.11)	La Escala BIEPS-A de Casullo otorga los niveles de bienestar psicológico del individuo compuesto por aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos.	Aceptación / Control	"Tener una sensación de control y auto competencia así como poder aceptar los múltiples aspectos de sí mismo, incluyendo los buenos y los malos" (Casullo, 2002, p.33)	Admisión de errores.	2,11,13	3=Estoy de acuerdo 2=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 1=Esto y en desacuerdo
						Comisión de equivocaciones.		
						Encaramiento de problemas		
				Autonomía	" Poder tomar decisiones de modo independiente. Tener asertividad. Poder confiar en el propio juicio" (Casullo, 2002, p.33)	Expresar pensamientos con libertad.	4,9,12	
						Ser poco influenciabile		
						Tomar decisiones con seguridad		
				Vínculos	" Es la capacidad para establecer buenos vínculos con los demás. Tener calidez, confianza en los demás y capacidad empática y afectiva" (Casullo, 2002, p.33)	Caer bien a la gente	5,7,8	
						Contar con la ayuda de personas		
						Llevarse bien con los demás		
				Proyectos	" Tener metas y proyectos en la vida así como asumir que estos otorgan sentido y significado a la vida" (Casullo, 2002, p.33)	Se lo que quiero para mi vida.	13,6,10	
						Preocupación por el futuro		
						Capacidad para lograr metas.		
Tener proyectos								
Engagement	Ordinal	"Es un estado mental positivo, satisfactorio y está relacionado al trabajo" (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6).	La escala Utrecht Work Engagement Scale se otorga los niveles de engagement laboral del individuo compuesto por el vigor, dedicación y absorción.	Vigor	" Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades" (Schaufeli & Bakker, 2011 p. 6)	Energía	1, 4, 8, 12, 15 y 17.	0= Nunca 1=Casi nunca 2= Algunas veces 3= Regularmente 4=Bastantes veces 5= Casi siempre 6= Siempre
						Fuerza		
						Persistencia		
						Motivación		
				Dedicación	" Estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado" (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6)	Entusiasmo	2, 5, 7, 10 y 13.	
						Propósito		
						Retador		
						Orgullo		
				Absorción	" Estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo" (Schaufeli & Bakker, 2011, p. 6)	Concentración	3, 6, 9, 11, 14 y 16.	
						Atención		
						Felicidad		
						Involucramiento		

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo ya que mediante la evaluación numérica y los cálculos e interpretaciones estadísticas se propone encontrar el nivel de relación entre el bienestar psicológico y engagement de los empleados de esta organización del rubro distribución (Hernández et al, 2010)

En el mismo sentido, la investigación es de tipo fundamental, también denominada básica o pura, cuya finalidad es realizar aportes teóricos acerca de una variable para explicarla y comprender su forma de comportarse (Valderrama, 2013). La investigación fundamental, según el autor, no cuenta con una finalidad práctica inmediata ya que se ocupa únicamente de la recolección de datos sobre las variables que se investigan con el propósito de mejorar y nutrir el conocimiento científico de las mismas.

De igual manera, según Hernández et al. (2014), el tipo de investigación de este estudio se denomina descriptivo-correlacional porque estudia el vínculo o grado de asociación que hay entre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral.

IV.2. Nivel de investigación

Esta tesis por su nivel se relaciona a una investigación aplicada, debido a la manipulación del conocimiento recolectado en la práctica y en beneficio de los colectivos implicados y de la población en general, así como por su contribución a nuevos conocimientos que ayudarán a la investigación (Hernández et al., 2014)

IV.3. Diseño de investigación

En cuanto al diseño, la presente investigación se clasifica como un estudio no experimental – transversal. Para empezar, se le llama no experimental puesto que las variables de la investigación no han sido sometidas a manipulación intencionalmente, lo que significa que no se ha implementado ningún programa o procedimiento que pudiera cambiar el estado de las mismas; por otra parte, las variables se miden en el ambiente natural, tal y como se muestran en la vida cotidiana, (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Como segundo punto, las medidas que se tomaron se hicieron en un solo momento, por lo que a este tipo de investigación se le conoce como transversal (Hernández et al., 2014).

IV.4. Método de investigación

Este enfoque, conocido como hipotético deductivo, consiste en aplicar una estrategia que va de lo general a lo específico en un esfuerzo por respaldar la hipótesis planteada.

IV.5. Población

Para fines de la presente investigación se toma como población a 98 colaboradores de la empresa del rubro de distribución, Trujillo, 2022, debido a que en este estudio no se toma en cuenta una muestra por tratarse del 100% de la población, ya que se considera un número manejable de personas para trabajar.

IV.6. Muestra

Se utilizó una muestra censal abarcando a la totalidad de la población debido a que la población es pequeña.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para obtener los datos necesarios. En cuanto a esta técnica de recolección de datos, Hernández et al. (2014) señalaron que es una de más usadas en la investigación científica, ya que permite recolectar información oportuna y eficazmente.

IV.7.2. Instrumento

Con respecto a los instrumentos para recolectar datos, nos referimos a las herramientas que hacen posible la captación de información sobre variables de forma que pueda ser observada. De tal manera, para la medición de las variables en las que se centra esta investigación, se emplearon dos cuestionarios, ambos aplicados a los colaboradores de la empresa de distribución.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Bienestar psicológico	Encuesta	Escala BIEPS-A de Casullo (2002)

Engagement	Encuesta	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Shaufeli & Bakker (2003)
------------	----------	--

IV.8. Presentación de resultados

Para realizar un análisis de los datos recopilados para este estudio, se usó el paquete de software estadístico SPSS versión 25 (Statistical product and service solutions). Según Hernández et al. (2006) “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p. 410). Al principio, toda la información recopilada sobre las variables de bienestar psicológico y el engagement se introdujo en una base de datos para poder realizar los análisis pertinentes. Estas variables fueron sometidas previamente a una validez de contenido por medio de la evaluación de juicio de expertos, así también, se aplicaron ambas pruebas a una muestra piloto de 20 colaboradores de una empresa del mismo rubro de distribución para obtener la validez de la prueba mediante el valor estadístico de alfa de cronbach.; obtenidos ya los resultados se efectuó un análisis estadístico para la prueba de las hipótesis, calculando el coeficiente tau b de kendall.

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de las variables:

V.1.1. Bienestar Psicológico

De los datos que se muestran en la tabla siguiente y que se presentan en la figura 1. respecto a la percepción de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022, se observa que la mayoría de los colaboradores se encuentran en el nivel muy alto de bienestar psicológico con leve tendencia al nivel alto, y solamente un 2% se ubica en un nivel medio.

Tabla 2:
Bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022

	Frecuencias	
Muy Bajo	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Medio	2	2.0%

Alto	19	19.4%
Muy Alto	77	78.6%
Total	98	100.0%

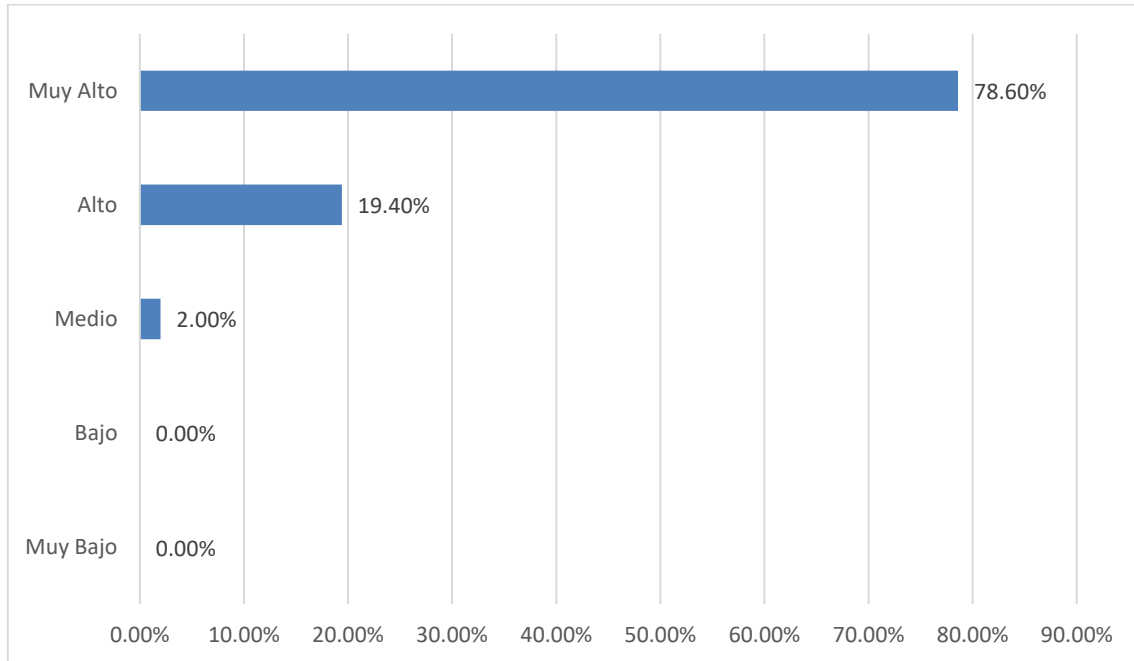


Figura 1. Bienestar Psicológico

V.1.2. Dimensiones de bienestar psicológico

De los datos que se muestran en la tabla siguiente y que se presentan en la figura 2. respecto a las dimensiones de bienestar psicológico de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022, se observa que en las cuatro dimensiones la gran mayoría de los colaboradores se encuentran en los niveles muy alto y alto, con una leve tendencia al nivel medio, a excepción del 9.2% de colaboradores en la dimensión de autonomía, 2% en vínculos y 1% en proyectos, se encuentran en un nivel bajo; así como solamente un 1% de los colaboradores se encuentra en el nivel muy bajo de la dimensión de autonomía.

Tabla 3:

Dimensiones de bienestar de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022

	Aceptación/control	Autonomía	Vínculos	Proyectos
Muy Bajo	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
Bajo	0.0%	9.2%	2.0%	1.0%
Medio	2.0%	14.3%	4.1%	0.0%
Alto	28.6%	54.1%	40.8%	7.1%
Muy Alto	69.4%	21.4%	53.1%	91.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

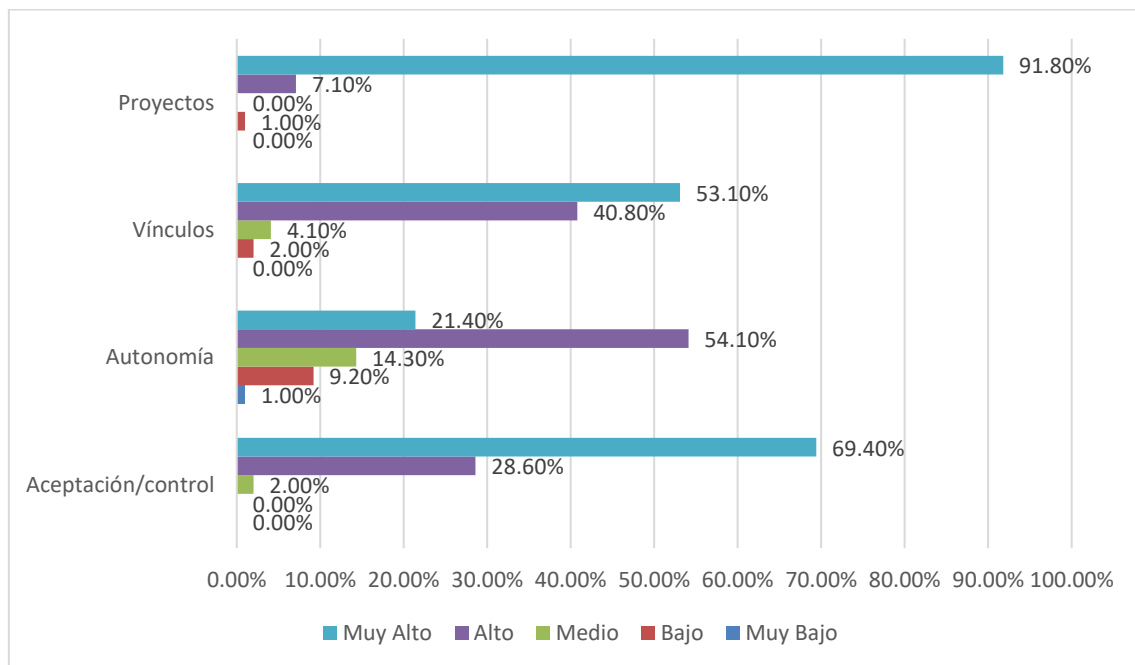


Figura 2. Dimensiones de bienestar psicológico

V.1.3. Engagement

De los datos que se muestran en la tabla siguiente y que se presentan en la figura 3. respecto a la percepción de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022, se observa que la mayoría de los colaboradores se encuentran en el nivel alto de engagement con leve tendencia al nivel medio.

Tabla 4:
Engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo. en el 2022

	Frecuencias	
Bajo	0	0.0%
Medio	18	18.4%
Alto	80	81.6%
Total	98	100.0%

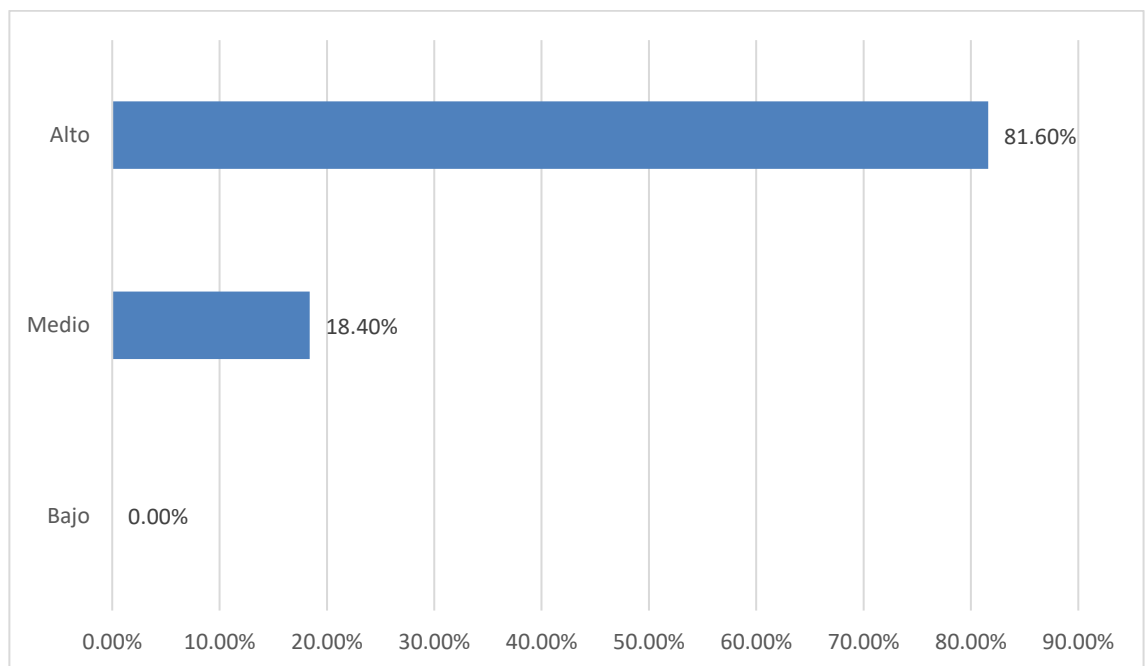


Figura 3. Engagement

V.1.4. Dimensiones de engagement

De los datos que se muestran en la tabla siguiente y que se presentan en la figura 4. respecto a las dimensiones de engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022, se observa que en las tres dimensiones la gran mayoría de los colaboradores se encuentran en un nivel alto, con una leve tendencia al nivel medio, y solamente un 1% de los colaboradores se encuentra en el nivel bajo de la dimensión de dedicación.

Tabla 5:
Dimensiones de engagement de los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de Trujillo en el 2022

	Vigor	Dedicación	Absorción
Bajo	0.0%	1,0%	0.0%
Medio	8,2%	9,2%	27,6%
Alto	91,8%	89,8%	72,4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

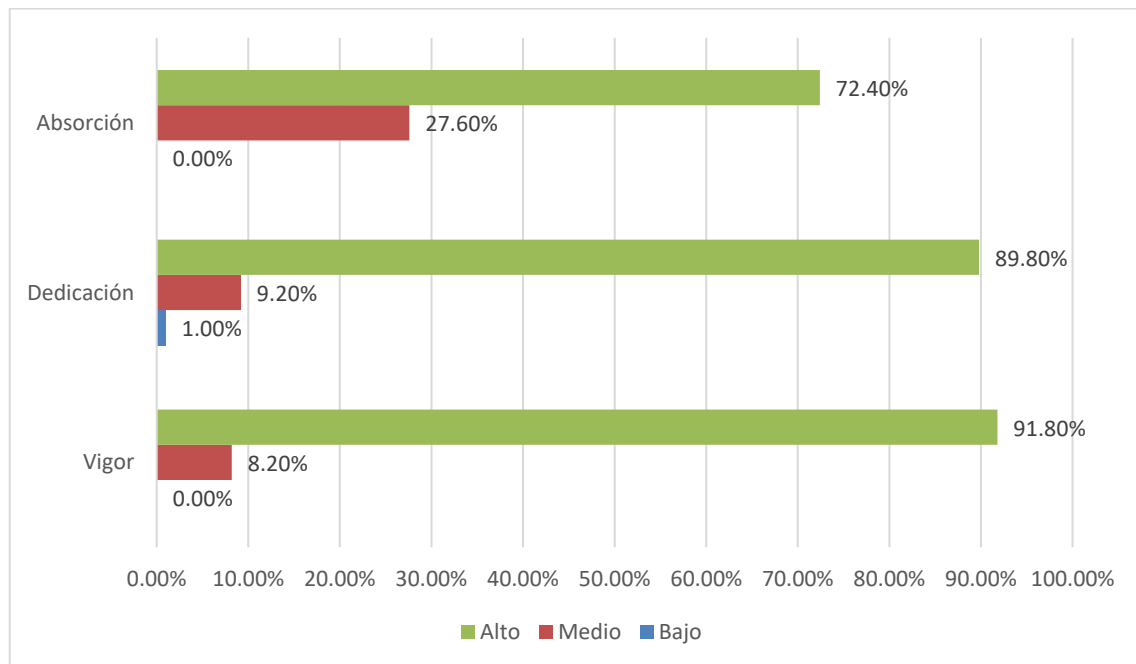


Figura 4. Dimensiones de engagement

V.2. Análisis estadístico

V.2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Ha: Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$. no se rechaza H_0

Si $p < \alpha$. se rechaza H_0

Prueba estadística: Correlación de Tau b de Kendall

- *El coeficiente de correlación de rangos de Kendall, conocido como el coeficiente tau de Kendall (τ), es otro estadístico no paramétrico utilizado para medir la asociación entre los órdenes de dos variables. Este coeficiente es particularmente útil para medir la concordancia (o ausencia de ella) al evaluarse un set idéntico de condiciones por dos personas o grupos.¹*

Tabla 6:

Correlaciones bienestar psicológico y el engagement

			Bienestar psicológico	Engagement
Tau_b de Kendall	Bienestar psicológico	<u>Coeficiente de correlación</u>	1,000	,253
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.	,012
		<u>N</u>	98	98
Engagement	Engagement	<u>Coeficiente de correlación</u>	,253	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,012	.
		<u>N</u>	98	98

Decisión estadística:

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (0.253) se obtuvo un valor p (0.012) menor al valor máximo permitido. Se tienen evidencias estadísticas para **rechazar** la hipótesis nula y por tanto se infiere que “Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022”.

V.2.2. Prueba de hipótesis específicas

(1) Hipótesis específica N°1

H₀: No existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Ha: Existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$. no se rechaza H_0

Si $p < \alpha$. se rechaza H_0

Prueba estadística: Correlación de Tau b de Kendall

Tabla 7:
Correlaciones aceptación/control y el engagement

		Aceptación/control	Engagement
Tau_b de Kendall	Aceptación/control	<u>Coefficiente de correlación</u>	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.
		<u>N</u>	98
Engagement		<u>Coefficiente de correlación</u>	,242
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,016
		<u>N</u>	98

Decisión estadística:

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (0.242) se obtuvo un valor p (0.016) menor al valor máximo permitido. Se tienen evidencias estadísticas para **rechazar** la hipótesis nula y por tanto se infiere que “Existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022”.

(2) Hipótesis específica N°2:

H₀: No existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Ha: Existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$. no se rechaza H_0

Si $p < \alpha$. se rechaza H_0

Prueba estadística: Correlación de Tau b de Kendall

Tabla 8:
Correlaciones autonomía y el engagement

		Autonomía	Engagement
Tau_b de Kendall	Autonomía	<u>Coeficiente de correlación</u>	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.
		N	98
Engagement		<u>Coeficiente de correlación</u>	,176
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,063
		N	98

Decisión estadística:

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (0.176) se obtuvo un valor p (0.063) mayor al valor máximo permitido. Se tienen evidencias estadísticas para no **rechazar** la hipótesis nula.

(3) Hipótesis específica N°3

H₀: No existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

H_a: Existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$. no se rechaza H_0

Si $p < \alpha$. se rechaza H_0

Prueba estadística: Correlación de Tau b de Kendall

Tabla 9:
Correlaciones vínculos y el engagement

		Vínculos	Engagement
Tau_b de Kendall	Vínculos	<u>Coeficiente de correlación</u>	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.
		N	98
Engagement		<u>Coeficiente de correlación</u>	,047
		<u>Sig. (bilateral)</u>	,633
		N	98

Decisión estadística:

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (0.047) se obtuvo un valor p (0.633) mayor al valor máximo permitido. Se tienen evidencias estadísticas para no **rechazar** la hipótesis nula.

(4) Hipótesis específica N°4

Ho: No existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Ha: Existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha$. no se rechaza Ho

Si $p < \alpha$. se rechaza Ho

Prueba estadística: Correlación de Tau b de Kendall

Tabla 10:
Correlaciones proyectos y el engagement

		Proyectos	Engagement
Tau_b de Kendall	Proyectos	<u>Coeficiente de correlación</u>	1,000
		<u>Sig. (bilateral)</u>	.
		N	98

Engagement	<u>Coefficiente de correlación</u>	,144	1,000
	<u>Sig. (bilateral)</u>	,155	.
	N	98	98

Decisión estadística:

Dado que para el valor del estadístico Tau b de Kendall (0.144) se obtuvo un valor p (0.155) mayor al valor máximo permitido. Se tienen evidencias estadísticas para no **rechazar** la hipótesis nula.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Según el objetivo general, determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022, se pudo determinar que según los resultados mostrados en la tabla 6, sí existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y el engagement. Esto quiere decir que la percepción que tienen los colaboradores sobre los éxitos que han obtenido a lo largo de su vida y la satisfacción por lo que han hecho, por lo que hacen actualmente y pueden realizar a futuro tiende a relacionarse con su engagement, es decir con ese estado satisfactorio, positivo y vinculado al trabajo, caracterizado por la energía en las cosas que realizan (vigor), empeño al trabajo (dedicación) y compenetración en sus actividades (absorción). Frente a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde refiere que existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Estos resultados son corroborados por Oramas, del Castillo y Vergara (2017), quienes en su investigación llegan a concluir que el compromiso con el trabajo tiene relaciones directas con el bienestar psicológico ($r=0,223$). Así también Fonseca y Cruz (2019) concluyen que un incremento en el compromiso organizacional genera un incremento en el bienestar subjetivo de los trabajadores, y la relación positiva entre ambas variables es recíproca. De igual forma Garcia (2018) concluye que entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional hay una relación significativa y positiva ($r=0,426$ y $p=0,000$). En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados confirmamos que mientras mayor sea la posesión de recursos para hacer frente a las exigencias del entorno y asumir los retos que animan a los individuos a mantener una buena actitud ante la vida, mayor será el desempeño del colaborador, produciendo niveles óptimos de engagement, comprometiéndose con el trabajo que realizan.

Con respecto al objetivo específico 1, determinar si existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022, los resultados obtenidos en la tabla 7 evidencian relación positiva entre la dimensión aceptación/control y el engagement, datos que coinciden con lo encontrado por Garcia (2018) en cuya investigación se comprobó que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión aceptación/control y el compromiso organizacional en colaboradores de la organización Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018. Los resultados permiten explicar que los colaboradores capaces de aceptar tanto el lado positivo como el negativo de su personalidad y a su vez sentirse satisfechos con los resultados de circunstancias de su pasado y sentir que pueden controlar los hechos, tienden a tener un mejor nivel de engagement, dado que, pueden producir, dirigir y transformar su entorno acomodándolo de acuerdo a sus necesidades y conveniencias propias.

Con respecto al objetivo 2, determinar si existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022, los resultados obtenidos en la tabla 8 evidencian que no existe relación entre la dimensión autonomía y el engagement, datos que coinciden con lo encontrado por Quintana (2022) en cuyo estudio se evidenció que el engagement no se relaciona de manera significativa ($p > 0.05$) con la dimensión de bienestar psicológico: autonomía. Los resultados permiten explicar que el nivel de engagement no está relacionado con la capacidad para poder tomar decisiones libremente, siendo asertivos y sintiéndose seguros de sus propias opiniones. Esto podría explicarse debido a que la organización, al ser una empresa familiar tradicional, podría tender a valorar un estilo de liderazgo paternalista, en el que el líder considera a sus trabajadores como sus propios hijos, por lo que piensa que deben ser orientados en todo momento, quitándoles su autonomía en la toma de decisiones y al momento de expresar sus ideas.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar si existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022, los resultados obtenidos en la tabla 9 evidencian que no existe relación entre la dimensión vínculos y el engagement, datos que coinciden con lo encontrado por Quintana (2022) en cuyo estudio se demostró que el engagement no se relacionó de forma significativa ($p > 0.05$) con la dimensión de bienestar psicológico: vínculos sociales. . Los resultados permiten explicar que el nivel de engagement no está relacionado con la capacidad que tienen los sujetos de crear vínculos

sanos en los que sientan confianza, cordialidad, empatía y afectividad. Podríamos explicar esto debido a que estos resultados son mostrados en un contexto post pandemia, en el cuál las personas estamos acostumbrándonos a retornar a la nueva normalidad, en la que hemos perdido contacto social con muchos vínculos y puede que a muchas personas les esté costando más que antes volver a socializar.

VI.2. Conclusiones

Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

No existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

No existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

No existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

VI.3. Recomendaciones

Llevar a cabo programas de engagement dirigidos a los empleados para que se sientan comprometidos, entusiastas y llenos de altos niveles de energía y así puedan terminar sus actividades laborales, lo que en última instancia conducirá a la consecución de los objetivos de la organización.

Se sugiere plantear y poner en marcha un programa de intervención con el objetivo de elevar el nivel de autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones, así como promover el tomar acción para hacerse cargo de las consecuencias de sus decisiones. De esta manera se intenta colaborar a mejorar el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores.

Concientizar a la empresa a estar más atenta a la identificación de casos particulares en los que el bienestar psicológico y/o el engagement presenten niveles por debajo de la media, ya que esto

posibilitaría un enfoque preciso y una intervención rápida, ambos vitales para el bienestar emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores.

Volver a aplicar la prueba que se utiliza para medir el nivel de bienestar psicológico en los colaboradores en un periodo de 6 meses a 1 año, de modo que puedan ver si se mantiene un estado emocional adecuado en la mayoría de los colaboradores, y de no ser así, tomar las acciones correspondientes, lo que contribuirá a su desarrollo personal y profesional.

Volver a aplicar la prueba que se utiliza para medir el nivel de engagement en los colaboradores en un periodo de 6 meses a 1 año, con la intención de verificar si se mantiene el compromiso laboral y a su vez ver en qué reforzar la identificación de los trabajadores con la empresa y, como resultado, generar un crecimiento sustancial tanto para la empresa como para sus colaboradores.

Medir en los colaboradores de la misma muestra censal del presente estudio la variable Liderazgo y correlacionarla con las dos variables de esta investigación, para así determinar si esta variable está influyendo en la ausencia de relación entre la dimensión de autonomía del bienestar psicológico y el engagement.

A través de un focus group, evaluar en los colaboradores de la misma muestra de la presente investigación, si el distanciamiento social que experimentaron durante la pandemia, así como el uso excesivo de la tecnología para socializar, han tenido un efecto sobre la calidad de los vínculos que actualmente pueden crear en la nueva normalidad que existe después de la pandemia.

Continuar investigando las variables, en otras palabras, formular nuevos estudios semejantes en diferentes ambientes organizacionales, como por ejemplo en otros rubros empresariales ya que es importante corroborar el hallazgo en diferentes contextos. De igual manera es significativo poder reformular e investigar cuál es la relación entre las variables, y cuál es la relación entre las dimensiones de las variables, ya que como se identificó en esta investigación, no todas las hipótesis específicas se llegaron a cumplir.

Se sugiere que para determinar en qué medida una variable afecta a la otra, se realice una investigación centrada en la naturaleza explicativa de la relación que existe entre las dos variables de bienestar psicológico y engagement, haciendo uso de métodos como la regresión lineal, con el fin de encontrar un mayor alcance del vínculo entre las variables.

Ejecutar investigaciones utilizando diversas variables sociodemográficas; además, agregar ciertos componentes vinculados al estrés, los cuales podrían impactar en la relación entre el bienestar psicológico y el engagement, como: ingresos y gastos, número de hijos, vivienda, etc.

Se sugiere realizar investigaciones relacionando el bienestar psicológico y el engagement dentro de poblaciones que permitan extraer una muestra mayor, lo que permitiría obtener hallazgos más diversos sobre el tema.

Lista de referencias

- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz, J., Troncoso, S., Salanova, M. y Sanhueza, J. (2019). ¿Confiar o no Confiar?: *El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement*. Revista interamericana de psicología ocupacional, 38(1), 85-99. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a07>
- 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://aon.com/engagement18>
- Azaña, E. & Cabrera, D (2019). *Percepción del engagement laboral en Latinoamérica*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2505>
- Ballesteros, B., Medina, A. y Caicedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psicológica*. 5 (2), 239-258. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750204.pdf>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2013). "La teoría de las demandas y los recursos laborales". *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115. https://www.academia.edu/23463413/La_teor%C3%ADa_de_las_demandas_y_los_recurso_s_laborales
- Bakker, A. B. y Oerlemans, W. G. M. (2011). "Subjective Well-Being in Organizations". En K. Cameron y G. Spreitzer (eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press, pp. 178-189. https://www.researchgate.net/publication/265760317_Subjective_well-being_in_organizations/link/541ac8840cf203f155ae5342/download
- Business Empresarial (10 Julio del 2020). Deloitte: 86% de empresas peruanas considera de vital importancia el bienestar de sus colaboradores. <https://www.busesempresarial.com.pe/deloitte-86-de-empresas-peruanas-considera-de-vital-importancia-el-bienestar-de-sus-colaboradores-2/>
- Carlin, M., & de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación de bienestar psicológico en Iberoamérica*. Madrid: Paidós.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*. 31(6), pp. 874-900. https://media.terry.uga.edu/socrates/publications/2013/05/Cropanzano_Mitchell_2005_SET_Review_JOM.pdf

- Cuadra, H. y Florenzano R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 12(1), 83-96.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I. y Dierendonck, D. (2005). Adaptación española Escalas de bienestar psicológico. *Psicothema*. 18(3), 572- 577.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Diener, E.; Suh, E. M.; Lucas, R. E. y Smith, H. L. (1999). Subjective well-being. Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, pp.276-302.
- Fierro, A. (2000). *Sobre la vida feliz*. Málaga: Archidona Aljibe.
- Fundación Circular HR (2019). Medición Engagement Latinoamérica. Circular Hr. Fundación Chile.
<https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>
- GOIntegro. (12 de enero del 2017). *Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement*.
<https://blog.gointegro.com/resultados-estudio-latinoamericano-employee-engagement>
- González- Méndez, H.(2005). El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia. Universidad de Los Andes. *Consejo de Publicaciones*. Mérida,Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill./ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill./ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16–20.
- Lyubomirsky, S. (2001): Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist Vol 56 (3)*: 239-249.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/d8ebec94-738d-4d88-b78c-304af84c8fa8>

Organización Internacional del Trabajo. (17 de enero del 2022). *La OIT rebaja la previsión de recuperación del mercado laboral para 2022*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834117/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (01 de febrero del 2022). *OIT: Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang--es/index.htm

Robinson, D.; Perryman, S. y Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.

Rodríguez-Muñoz, A. B. (2013). Engaged at work and happy at home: A Spillover-Crossover model. *Journal of Happiness Studies*. N° 15(2), 271–283. https://www.researchgate.net/publication/236606378_Engaged_at_Work_and_Happy_at_Home_A_Spillover-Crossover_Model

Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. En S. Fiske (ED), *Annual Review of Psychology*, pp. 141-166 https://www.researchgate.net/publication/12181660_On_Happiness_and_Human_Potentials_A_Review_of_Research_on_Hedonic_and_Eudaimonic_Well-Being

Ryan, R.M., Huta, V. , & Deci, E.L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, vol N° 9, pp. 139-170 https://www.researchgate.net/publication/23545617_Living_well_A_self-determination_theory_perspective_on_eudaimonia


Ryff, C. Y Keyes, C. (1995). “The structure of psychological well-being revisited”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), pp. 719-727. https://www.researchgate.net/publication/15726128_The_Structure_of_Psychological_Well-Being_Revisited

Salanova, M., Martínez, I., Bresó, E., Gumbau, L. y Grau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de psicología*, junio, 21(001); 170- 180. https://www.researchgate.net/publication/39230340_Bienestar_psicologico_en_estudiantes_universitarios_Facilitadores_y_obstaculizadores_del_desempeno_academico

Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004): “El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos”, *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

- Salotti, P. (2006). *Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires*. Universidad de Belgrano. Sánchez-Cánovas, J. (1994). Escala de Bienestar Psicológico. Barcelona: Tea Ediciones. <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/223>
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000): Positive Psychology: An Introduction, *American Psychologist*, 55, 3-6. https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. (Trad. H. Valdez y C. Ron) España: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. (Original publicada en el 2003). Recuperada de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Statista (06 de diciembre del 2021). *2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Editorial San Marcos E.I.R.L
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar: Fundamentos de una Psicología Positiva*. Madrid: Alianza Editorial
- Vázquez, C, Hervas, G. Rahona, J. y Gomez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol 5. Pp. 15-28 https://www.academia.edu/22289129/Bienestar_psicol%C3%B3gico_y_salud_Aportaciones_desde_la_Psicolog%C3%ADa_Positiva
- Vielma Rangel, J. y Alonso L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere. La revista venezolana de educación*. vol. 14, núm. 49, pp. 265-275. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>

Apéndice

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE POSTGRADO		 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
TÍTULO: DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN /TESIS		
Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022		
AUTOR		FECHA
PEREZ QUEVEDO MARIA TERESA DELFINA		2/02/2023
1. PROBLEMA GENERAL		
¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022?		
2. OBJETIVO GENERAL:		
Determinar si existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.		
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS (identificar por lo menos 3)		
Objetivo específico 1	Objetivo específico 2	Objetivo específico 3
Determinar si existe relación entre la aceptación/control y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.	Determinar si existe relación entre la autonomía y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.	Determinar si existe relación entre los vínculos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.
Objetivo específico 4	Objetivo específico 5	Objetivo específico 6
Determinar si existe relación entre los proyectos y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.		
4. HIPÓTESIS GENERAL :		
Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en los colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022.		
5. VARIABLES		
Bienestar Psicológico	Engagement	
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	Enfoque cuantitativo	Investigación básica sustativa
7. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	Correlacional	
8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	No experimental de corte transversal	
9. MÉTODOS	Hipotético deductivo	
10. MARCO MUESTRAL	Colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022	
11. POBLACIÓN	120 colaboradores	
12. MUESTRA	120 colaboradores	
13. UNIDAD DE ESTUDIO	Un colaborador de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022	
14. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	Encuesta	
15. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	Escala BIEPS-A de Casullo (2002) Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Shaufeli & Bakker (2003)	



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chirinos Rivas Stefany
- 1.2 Grado académico: Master
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Especialista en Adquisición de Talento
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESCALA BIEPS-A (Adultos)
- 1.6 Autor del Instrumento: María Martina Casullo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....
.....
.....


Nombre y Firma

Fecha: 24.1.07.2022.



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chirinos Rivas Stefany
- 1.2 Grado académico: Master
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Especialista en Adquisición de Talento
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo
- 1.6 Autor del Instrumento: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....
.....
.....


Nombre y Firma

Fecha: 21.1.07.12022



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Elías Risco Claudia Alejandra
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Jefe Regional de Desarrollo Organizacional en IBR
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESCALA BIEPS-A (Adultos)
- 1.6 Autor del Instrumento: María Martina Casullo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

Alejandra Risco

 Nombre y Firma
 Fecha: 3.8.22



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Elías Risco Claudia Alejandra
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Jefe Regional de Desarrollo Organizacional en IBR
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo
- 1.6 Autor del Instrumento: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....
.....
.....

Alejandra Rojas
Claudia Alejandra Risco

Nombre y Firma

Fecha: 3/8/22



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Díaz Nanfuñay Laura
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional y Docencia
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Docente de Pregrado en la Universidad Privada del Norte
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESCALA BIEPS-A (Adultos)
- 1.6 Autor del Instrumento: María Martina Casullo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....



Laura Díaz Nanfuñay
Fecha: 04/08/2022



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa del rubro de distribución de la ciudad de Trujillo en el año 2022

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Díaz Nanfuñay Laura
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Organizacional y Docencia
- 1.4 Cargo e institución donde labora: Docente de Pregrado en la Universidad Privada del Norte
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo
- 1.6 Autor del Instrumento: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems o modificar? Detalle en el anexo 3	X		

Aportes y/o sugerencias:

.....



Laura Díaz Nanfuñay

Fecha: 04/08/2022