

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y
Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**“ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19”**

Tesis presentada por la Bachiller:

Flores Sarmiento, Betty

para optar el Título Profesional de

Licenciada en Psicología

Asesora:

Dra. Loayza Monzón, Eleana

Arequipa- Perú

2022

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 10 de Febrero del 2022

Dictamen: 004879-C-EPSIC-2022

Visto el borrador del expediente 004879, presentado por:

2015247522 - FLORES SARMIENTO BETTY

Titulado:

**ENGAGEMENT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR
COVID-19**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1785 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**1900 - ZEVALLOS CORNEJO ASUNTA VILMA
DICTAMINADOR**



**3209 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por inspirarme y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener el más anhelado logro.

A mis padres Leoncio y Julia, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí. Orgullo y privilegio de ser su hija, son los mejores padres.

A mis hermanas(os) por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Betty Flores Sarmiento

Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a todos los docentes que me acompañaron a lo largo de mi carrera profesional y en especial a mi asesora de Tesis.

Agradecer a la Municipalidad Provincial de Arequipa por permitirme realizar la investigación y brindarme estrategias adecuadas para desarrollar este estudio.



Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el Engagement y el Bienestar Psicológico, en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en el contexto de la pandemia por Covid-19. La muestra estuvo establecida por 130 trabajadores, de ambos sexos, siendo 79 mujeres y 51 hombres, con un rango de edad de 23 a 54 años. El trabajo de investigación contempló una metodología con un diseño cuantitativo, no experimental, transeccional y correlativo. En este estudio se aplicó la adaptación de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa positiva de nivel bajo ($\rho = .328$) entre las variables de engagement y bienestar psicológico, así mismo existe correlación significativa positiva de nivel bajo entre cada una de las dimensiones de engagement y las dimensiones de bienestar psicológico, a diferencia de las dimensiones de dedicación y crecimiento personal que presentan una correlación positiva moderada. Por otro lado, se encontró una asociación entre engagement y área de trabajo; y una asociación entre edad y área de trabajo con bienestar psicológico.

Palabras clave: engagement, bienestar psicológico, trabajadores administrativos.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship in Engagement and Psychological Well-being, in the administrative workers of the Provincial Municipality of Arequipa, in the context of the Covid-19 pandemic. The sample was established by 130 workers, of both sexes, being 79 women and 51 men, with an age range of 23 to 54 years. In the research work I contemplate a methodology with a quantitative, non-experimental, transectional and correlative design. In this study, the adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Ryff Psychological Well-being Scale were applied. The results showed that there is a significant positive low-level correlation ($\rho = .328$) between the variables of Engagement and psychological well-being, likewise there is a significant positive low-level correlation between each of the engagement dimensions and the psychological well-being dimensions, unlike the dimensions of dedication and personal growth that present a moderate positive correlation. On the other hand, an association was found between engagement and work area; and an association between age and work area with psychological well-being.

Keywords: engagement, psychological well-being, administrative workers.

INDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
CAPITULO I: PROBLEMA	1
Introducción.....	1
Pregunta de investigación	4
Variables	5
Variable 1: Engagement.....	5
Variable 2: Bienestar Psicológico.....	5
Objetivos.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	6
Antecedentes Teóricos-investigativos.....	7
Psicología Positiva.....	7
Psicología Organizacional Positiva: el nuevo reto en las organizaciones.....	9
El Engagement en el Trabajo	11
Origen del concepto Engagement.....	11
Definición de Engagement.....	12
Dimensiones de Engagement.....	13
Teorías de Engagement:	14
El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL)	14
Modelo JD-R de Bakker y Leiter.....	16
Contagio grupal del Engagement.....	17
Intervenciones para incrementar en engagement.....	18
Intervenciones centradas en el trabajador	18
Intervenciones centradas en la organización.....	19
Bienestar Psicológico.....	20
Dimensiones de Bienestar psicológico.....	21
Teorías del Bienestar Psicológico.....	23
Influencia del Covid-19 en trabajadores.....	24
Engagemet en trabajadores Municipales.....	25
Bienestar Psicológico en organizaciones peruanas.....	26
Relación entre Engagement y Bienestar Psicológico	27

Municipalidad Provincial de Arequipa.....	29
Hipótesis	30
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	31
Método	31
Instrumentos	31
Ficha sociodemográfica.....	31
Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	31
Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.....	34
Participantes.....	36
Criterios de inclusión	36
Procedimiento	37
Consideraciones éticas	37
Análisis de datos.....	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS	39
RESULTADOS	39
DISCUSIÓN	67
CONCLUSIONES	72
SUGERENCIAS	74
LIMITACIONES.....	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	90

CAPITULO I: PROBLEMA

Introducción

La psicología es una ciencia que estudia los procesos cognitivos y la conducta humana (Morris y Maisto, 2005); su campo de estudio es diverso, ya que para la American Psychological Association (APA) la psicología se divide en 53 segmentaciones, entre las que encontramos: la psicología general, la psicología experimental, la psicología educativa, psicología militar, la psicología de la salud , la psicología familiar entre otros campos (American Psychological Association, 2003, como se citó en Morris y Maisto, 2005); durante muchos años la psicología le dio un énfasis negativo a las conductas, sin embargo, con el avance de la ciencia, surgieron nuevas interrogantes, por lo que muchos psicólogos empezaron a investigar sobre la psicología positiva (Coon y Mitterer, 2010), que es un nuevo enfoque que se centra en el análisis de la adecuada funcionalidad de las personas (Linley y Joseph, 2004, como se citó en Vázquez y Hervás, 2009); la aplicación de psicología positiva en la vida diaria, permite que el individuo lidie de forma más positiva frente a las dificultades que se le presenten en su acontecer diario (Vázquez y Hervás, 2009).

Este cambio de paradigma también influyó en la dinámica de las organizaciones, ya que si bien la psicología organizacional, se centraba en el comportamiento de los colaboradores, que estos se involucren y sean un agente de cambio, ya sea en el lugar donde laboran o en su vida personal; también se estudiaban conductas negativas dentro de la organización como el estrés laboral, el clima y cultura laboral negativa, desempeño inapropiado de trabajadores entre otros similares, estudiándose muy poco conductas positivas como el liderazgo, la motivación, el compromiso y satisfacción organizacional y con este nuevo enfoque se empezó a dar importancias a estos constructos que aportaban al bienestar del trabajador en la relación a su organización.

(Zepeda, 2008; Salanova, 2008, como se citó en Klinar y AKR Consultores, 2011; Klinar y AKR Consultores, 2011)

Para entender la importancia del bienestar del trabajador, es necesario conocer que la conducta organizacional es compleja, racional y subjetiva, siendo no solo observable sino que se mide por sus intenciones y que es de un involucramiento anticipado (Martínez, 2015), esto implica que los riesgos y beneficios serán a nivel físico, mental y a su vez tendrá una repercusión a nivel social, es decir tendrán una influencia en la salud de la personas, es por ello que en el mundo científico se deben incorporar investigaciones que estudien la psicología positiva, así como las conductas positivas que se dan en las diversas organizaciones para promover así la salud en general. (Zepeda, 2008; Organización Mundial de la Salud, 2006)

En el actual contexto mundial de la pandemia COVID-19, se generó un riesgo sanitario a gran escala para las organizaciones, esto ha evidenciado las grandes problemáticas en el funcionamiento de las organizaciones que fueron incrementando en la pandemia, por lo que es necesario que se planteen estrategias en pro de generar una adecuada salud integral de los trabajadores en la coyuntura actual, así como potenciar conductas positivas para desarrollar un sostenimiento idóneo de la organización. (Briones-Jácome, 2020).

Lorente y Vera (2010) refieren que entre las conductas positivas en las organizaciones, se encuentra el “engagement”, que es una condición psicológica óptima enfocada en la realización laboral, que se caracteriza por un nivel de energía elevada, donde la persona se dedica por completo y se resiste a distracciones en el trabajo, tener colaboradores con engagement significa contar con personal que se identifique con la organización, siendo responsables y dinámicos, es decir los trabajadores contarán con positiva base psicológica e ideal para así formar organizaciones sanas.

Como ya se mencionó, muchas de estas conductas positivas como la anteriormente descrita, genera bienestar en los trabajadores, es así que analizando este factor, es importante mencionar que el bienestar psicológico es descrito como un constructo subjetivo y emocional, donde la persona presenta un óptimo funcionamiento psíquico en su vida laboral y personal, esto le permite adaptarse mejor en el medio social, es decir el bienestar se manifiesta a la vez con las experiencias que generan un estado positivo. (González-Méndez, 2005, como se citó en Martín, 2016)

En nuestra ciudad, existieron muchas empresas que continuaron trabajando en pandemia, algunas remotamente y otras presencialmente, pero en el sector público el retorno gradual de los trabajadores se fue dando poco a poco con las condiciones de seguridad necesarias para garantizar que la salud de los trabajadores se dé en un restablecimiento económico y un progreso social (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020), por ello se podría deducir una afectación respecto al engagement y al bienestar psicológico de los trabajadores, en especial de trabajadores administrativos de las municipalidades quienes retomaron sus labores mucho antes que otros colaboradores.

La importancia de realizar este trabajo de investigación es poder contribuir y reafirmar la relación de bienestar psicológico y engagement laboral, así mismo analizar la dinámica organizacional respecto a estas dos variables en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en un contexto de la pandemia, ya que no se dieron investigaciones de municipalidades en una coyuntura de crisis sanitaria en el Perú respecto a la relación de las variables referidas.

La presente investigación está compuesta por tres capítulos, estando el primer capítulo conformado por teoría respecto a las variables de estudio, conceptos, antecedentes en relación a las variables, planteamiento de las interrogantes que se realizan al estudiar un tema, los objetivos proyectados, también se planteó una hipótesis

respecto a lo que se buscaba comprobar. En el segundo capítulo encontraremos la metodología de esta investigación, donde se analizará el diseño experimental, los participantes, los instrumentos validados y estandarizados en Perú, así mismo se expone el procedimiento y análisis de datos para la presentación de los resultados, seguidamente se desarrolla las consideraciones éticas necesarias que en el mundo científico se toman en cuenta y que además hacen de este trabajo, una investigación que respeta los principios en pro de la integridad de los participantes. Por último en el capítulo final, se presentan los resultados cualitativos como cuantitativos, las conclusiones dando a conocer los hallazgos importantes del estudio presente, al término del estudio se incluyen sugerencias para futuras investigaciones vinculadas o no al tema abordado, junto a ello se menciona las limitaciones de la investigación en el transcurso del estudio, para culminar se presentan las referencias ya que se respeta la integridad de cada uno de los autores que se tomaron en cuenta para desarrollar la exploración científica, aunado a estos se presentan los anexos que ayudarán a poder visualizar con mayor profundidad el trabajo de campo en de la investigación y los requerimientos usados para lo indicado.

Pregunta de investigación

¿Qué correlación existe entre engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19?

Variables

Variable 1: Engagement

El engagement es un estado mental positivo, emocional y cognitivo que se caracteriza por la voluntad, la energía y el involucramiento de los colaboradores hacia su organización, aunado a este estado se presenta la percepción de poseer las habilidades para cumplir con las demandas requeridas (Schaufeli y Bakker, 2003). El engagement fue medido por la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que fue creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003; esta escala cuenta con 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2003).

Variable 2: Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico es el desarrollo óptimo del individuo y el anhelo de la excelencia en función al propósito de vida, así como los obstáculos superados en el proceso de la obtención de los propósitos personales, es decir involucrando directamente el funcionamiento personal (Ryff, 1989). El bienestar psicológico fue medido por la Escala de Bienestar Psicológico creado por Carol Ryff en el año 1995. Esta escala cuenta con 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).

Objetivos

Objetivo general

Determinar la correlación entre engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.

Objetivos específicos

- Describir los datos sociodemográficos en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Identificar el nivel de engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Identificar el nivel de las dimensiones de engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Identificar el nivel de bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Identificar el nivel de las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Determinar la correlación existente entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19.
- Especificar la asociación entre engagement y los datos sociodemográficos.
- Especificar la asociación entre bienestar psicológico y los datos sociodemográficos.

Antecedentes Teóricos-investigativos

Para entender a fondo el engagement y el bienestar psicológico, es importante conocer acerca de las teorías principales y como fueron evolucionando durante el pasar del tiempo, así mismo es importante conocer estudios recientes sobre la distribución de las variables y la muestra del estudio.

Psicología Positiva

La psicología positiva surge en el año 1998, en el discurso de inauguración de Martin Seligman cuando era presidente de la APA (Seligman, 1999, como se citó en Lupano y Castro, 2010), en el que se buscaba dar mayor importancia a una psicología más positiva en lugar de basarse en estudiar aspectos negativos que eran parte del estudio de la psicología tradicional (Seligman, 2003, como se citó en Lupano y Castro, 2010), este fenómeno se dio debido a que anteriormente la psicología se enfocó en intervenir sobre las consecuencias del contexto histórico de la segunda guerra mundial, por lo que los especialistas orientaron sus investigaciones al tratamiento de patologías de los sobrevivientes del conflicto referido (Seligman y Csikszentmihályi, 2000, como se citó en Alarcón, 2017), debido a lo que se dio un énfasis en el desarrollo de la psicología clínica (Leahey, 1999, como se citó Alarcón, 2017).

Seligman plantea conceptos como la vivencia subjetiva personal y en entorno externo, todo con el único objetivo de potenciar positivamente la calidad de vida, una propuesta muy contraria a la psicopatología, (Seligman y Csikszentmihályi, 2000, como se citó en Meneses et al., 2016).

Pero anteriormente, diversos estudiosos de la ciencia de la psicología, estudiaron este enfoque relacionado a la psicología positiva, como Rogers que investigó sobre la autorrealización y el incremento del potencial personal en el humanismo, Maslow que analizó las necesidades de las personas, Frankl con la logoterapia, Antonovski que se

enfocó en la indagación de la resiliencia y en el desarrollo del bienestar, entre otros científicos que buscaron desarrollar aspectos positivos de los seres humanos (Peterson, 2006, como se citó Gaxiola y Palomar, 2016). Sin embargo, este enfoque, aunque incluya y se asemeje a lo investigado por los autores antes referidos presenta un proceso, una forma y elementos propios (Hervás, 2009).

La psicología positiva es definida como análisis científico de las cualidades y las experiencias personales positivas, así como el estudio de las organizaciones que se impliquen en el desarrollo de un bienestar para generar una mejor calidad de vida para los individuos, para poder impulsar al desarrollo de las capacidades y motivaciones de las personas, esto para que estas sean parte favorecedora en la sociedad y se puedan disminuir problemas psicosociales o de carácter clínico. (Seligman, 2005, Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, Sheldon y King, 2001, como se citó en Contreras y Esguerra, 2006)

Es necesario aclarar, que la psicología positiva, no indica que el sufrimiento humano no existe sino todo lo contrario acepta que la vida tiene altos y bajos, y manifiesta que tanto lo bueno como lo malo merecen que ser analizados por parte de profesionales como los psicólogos (Peterson y Park, 2003, como se citó en Park et al., 2013), por ello no solo se enfoca en la prevención o en la ejecución de métodos para resolver los distintos problemas que se puedan presentar para que las personas tengan una vida adecuada (Park et al., 2013).

Domínguez y Ibarra (2017) refieren que la psicología positiva, está fundamentada por diversas investigaciones en el campo científico y que esta nueva forma de ver la psicología, ofrece a los individuos recursos para desarrollar capacidades para contribuir a tener una vida integra, cooperando así con su felicidad, la satisfacción y el bienestar personal, influyendo así no solo en la vida de las personas que

experimentan estos beneficios que ofrece la psicología positiva, sino en las personas con las que comparten su día a día con estas personas.

Es por ello que la psicología positiva en el escenario científico, se fue desarrollando y evolucionando, brindándonos información nueva referente a este enfoque y cada vez más los psicólogos fueron aplicando esta ciencia en los diferentes ambientes donde desarrollaban su profesión, conocer lo referido es relevante, para desarrollar investigaciones en los que este enfoque pueda ser desarrollado factiblemente en los diversos ámbitos donde los seres humanos nos desarrollamos, a su vez esto desplegará oportunidades para analizar nuevas metodologías en las diferentes ramas de la psicología para brindar una adecuado apoyo a las personas. (Vera, 2006)

Sin embargo “Uno de los retos de la psicología positiva supone el desarrollo de instrumentos de medida, válidos y fiables, que sean capaces de medir y delimitar las variables propias de esta área” (Vera, 2006, p. 8), afirmándose así que se deben desarrollar más investigaciones de las que ya se desarrollaron, así como escalas y pruebas para los diferentes medios socioculturales; para que se conozca más sobre este nuevo campo de la psicología y así conocer que factores son parte de este nuevo enfoque. (Vera, 2006)

Psicología Organizacional Positiva: el nuevo reto en las organizaciones

Dentro de las empresas o compañías se puede observar que la psicología positiva se aplica, ya en la búsqueda de una mejora organizacional integral, los psicólogos se desenvuelven en el desarrolló de temas como el potencializar el liderazgo, buscar una adecuada satisfacción laboral, motivar a cada integrante de la organización, desarrollar una comunicación asertiva, resolución de conflictos entre otros aspectos positivos, que generen un cambio adecuado organizacional, el objetivo final de que todas esas

actividades y estrategias, ayudan a manifestar las necesidades dentro de las organizaciones y se pueden delinear parámetros y acciones necesarias que brinden una mejoría y un adecuado desarrollo de estas empresas. (Frosh, 2010, como se citó en Briones-Jácome, 2020; Briones-Jácome, 2020)

Con todo ello, actualmente las condiciones en el ámbito laboral cada vez son más exigentes, ya sea por las diferentes necesidades de la organización o las continuas presiones en las políticas de las empresas, o los altos niveles de competencia, todo ello ha dado como resultado, que las organizaciones entren a un proceso de adaptación, se reinventen y que trabajen con la política de mejora continua, todo esos esfuerzos se realizan para avanzar y no quedar en el pasado, por ende es necesario una gestión donde la transformación organizacional trabaje de manera conjunta con los objetivos de la empresa. (Fernández, 2014)

De acuerdo con Salanova y Schaufelli (2004) la psicología organizacional positiva es el análisis científico de la administración adecuada y del funcionamiento positivo de los integrantes de las organizaciones, la finalidad de este constructo es el poder mejorar la condición laboral para producir una calidad organizacional y detallar el funcionamiento en los entornos laborales.

Por otro lado, una organización positiva es la estructura laboral que cuenta con personal con aspectos positivos saludables, que en momentos estables y de dificultades se puedan adaptar y llevar una buena relación con sus compañeros, estas organizaciones presentan una forma de trabajo adecuada y se caracteriza por la excelencia a nivel laboral; también presentan una afinidad favorable con la comunidad. (Salanova, Llorens y Martínez, 2016)

Finalmente, es imprescindible exponer la definición de las organizaciones saludables, que se conceptualiza como las empresas donde existe un equilibrio entre el enfoque que se le da a la salud de los integrantes y el adecuado manejo con propensión a presentar resultados positivos, el desarrollo de esta perspectiva se logra en la voluntad de buscar un progreso en la salud de los trabajadores y en una estabilidad financiera, mediante el potenciamiento de un clima laboral positivo, una planificación responsable y buscar un progreso en la ejecución de las labores; es decir organizaciones que se fundamenten en el desarrollo de un positivo capital psicológico en sus trabajadores para el progreso de la propia institución. (Salanova, 2008)

El Engagement en el Trabajo

Durante los últimos años la psicología en el ámbito organizacional ha dado un giro completo, ya sea por las investigaciones de nuevos constructos y el impacto de la aplicación de estos mismos, ha generado nuevas estrategias de intervención para promover el engagement en organizaciones, además de continuar con la firme idea de mejorar el bienestar tanto físico y psicológico de los empleados, por otro lado el manejo óptimo de una organización trae consigo beneficios económicos y sociales para la organización lo cual es fundamental en un mercado globalizado, cambiante y competitivo. (Soares y Mosquera, 2019)

Origen del concepto Engagement

De acuerdo con Kahn (1990), que es el primero en definir al engagement definiéndolo como el involucramiento físico, cognitivo y emocional de los colaboradores de una empresa durante el desarrollo de sus roles característicos en el trabajo; es decir, Kahn describe al engagement como un fenómeno psicológicamente que se ubica totalmente en un ambiente laboral.

En el ámbito del trabajo, durante muchos años el foco de estudio en investigación se dedicaba a la comprensión de temas como el estrés, el agotamiento, burnout, además de la repercusión negativa de estos mismos para una organización, por ende, actualmente se brinda la apertura a estudiar lo contrario de lo negativo, es decir, el estado motivacional positivo en el trabajo. (Salanova y Schaufeli, 2004)

Es por ello que de acuerdo a Salanova y Schaufeli (2004) un trabajador engagement es apasionado a su trabajo, muy distinto del trabajador burnout que lo percibe como demandante, incomodo inclusive estresante. Así mismo, para Lorente y Vera (2010) los colaboradores engagement y los equipos son los que trabajan, rinden más y consiguen mayores ingresos; por ello, estar engagement con el trabajo no solo debería ser una prioridad para un empleado, sino que también debería serlo para sus directores, y para la organización funcione como un todo ya que todos salen beneficiados si un empleado está engagement con su trabajo.

Definición de Engagement

El engagement es un proceso mental donde se desarrolla una responsabilidad dinámica y se genera una vinculación positiva con la empresa, en la que los colaboradores rinden en sus actividades diarias y sienten que la practica personal respecto a su desarrollo profesional fue provechoso. (Zhang y Bartol, 2010, como se citó en Aguillón et al., 2015)

Lorente y Vera (2010) indican que el engagement es un estado psicológico adecuado de realización que es caracterizado por el dinamismo y la concentración en contextos laborales. Sin embargo, Salanova y Schaufeli (2004) refieren que el termino engagement no tiene una traducción al español ya que por el momento no existe una palabra en español que englobe el concepto.

El engagement es la energía que los individuos presentan en sus labores organizacionales que viene acompañada de un sentimiento de bienestar, es decir esto genera un desempeño óptimo para la organización y un bienestar interno (Juárez, 2015); así mismo el engagement fue descrito como la dirección organizacional positiva en los colaboradores, donde ellos presentan dinamismo, responsabilidad, motivación en el centro de labores (Schaufeli y Salanova, 2007).

El engagement es definido como: “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, se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente y generalizado”. (Schaufeli, Salanova et al., 2002, p. 72)

Dimensiones de Engagement

El Engagement, está caracterizado por 3 componentes (Salanova y Schaufeli, 2009):

- Vigor: se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el firme deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso antes de que surjan dificultades invierten esfuerzos para prevenir cualquier imprevisto (Salanova y Schaufeli, 2009).
- Dedicación: hace referencia a una alta implicación laboral e involucramiento hacia la organización, todo ello se manifiesta en un sentimiento de valor, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo; esta implicación e identificación del trabajador por la empresa, los convierte en dedicados. (Salanova y Schaufeli, 2009)
- Absorción: Es la atención centrada y focalizada en el trabajo, todo ello se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, inclusive

puede llegar a sentir que el tiempo pasara rápidamente y presentar dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, y es que disfruta tanto del tiempo trabajando que inclusive experimenta la distorsión del tiempo y pérdida de autoconciencia. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Teorías de Engagement:

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL)

Este modelo surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que el termino demandas laborales se refiere a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales que exigen mantener un esfuerzo sostenido como por ejemplo la presión laboral, sin embargo, no son necesariamente negativas, pero si cuando la persona realiza un esfuerzo elevado y no se recupera de ello; respecto a los recursos laborales su definición es muy contrario a las demandas ya que los recursos se encargan de reducir las exigencias del trabajo como sería una disminución en los costos físicos y psicológicos del personal para luego conseguir objetivos laborales de manera simultánea se fortalece al aprendizaje y crecimiento (ejemplo: el apoyo social o las oportunidades de desarrollo); uno de las funciones que incluye la teoría es la importancia que juegan los papeles del recurso personal, que incluye a evaluaciones positivas de la capacidad de la personas para afrontar e influir sobre el contexto en el que se encuentran, y tener cualidades como autoestima, autoeficacia que a su vez guardan relación con términos resiliencia, rendimiento y satisfacción laboral. (Cárdenas y Jaik, 2014)

El modelo de Demandas y Recursos Laborales se encuentra dentro del grupo de teorías centradas en el aspecto motivacional y que además se enfoca en estudiar aquellos problemas e indicadores de la realidad laboral de cada organización y que

presta especial atención a diferentes situaciones de estrés o agotamiento que puede surgir en el trabajador que a largo plazo conlleva a que el personal presente burnout. (Cárdenas y Jaik, 2014)

Según Salanova y Shaufeli (2009) las demandas laborales son los esfuerzos que realiza el colaborador a las actividades que demandan un esfuerzo físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización; las demandas laborales con mayor influencia en el trabajador son: demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio-emocionales, demandas físicas y demandas trabajo-familia o familia-trabajo; siguiendo esta línea las demandas son aquellas características negativas que una persona presenta en el entorno laboral y se manifiesta como agotamiento, problemas de salud como: alta presión en el ritmo cardíaco y de respiración, fatiga, infarto al miocardio, diabetes, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico; esta situación de descuido físico y emocional influye de manera directa en la eficacia del trabajador, lo cual trae consigo que la persona mantenga indiferencia con su trabajo y surja una sensación de ineficacia al no cumplirse los objetivos; en cambio, los recursos tienen como foco de estudio la satisfacción, la motivación intrínseca del personal frente a su trabajo, el aprendizaje y el desarrollo personal de los trabajadores; pero también son motivadores extrínsecos porque permiten el logro de los objetivos de trabajo.

Finalmente se comprende que a menor presencia de recursos laborales se incrementa las demandas laborales y que puede desencadenar el burnout; al mismo tiempo a mayor uso de recursos laborales se apertura un ambiente de motivación que a largo plazo se concreta en engagement que trae consigo un buen rendimiento laboral y desarrollo personal de los trabajadores; una óptima disposición de recursos laborales y personales, mayor probabilidad de tener trabajadores engagement; por ello es tan necesario plantear recursos como, el apoyo social, el feedback, la autonomía, la

diversidad de tareas, la posibilidad de desarrollo personal y la autoeficacia han demostrado ser recursos motivadores. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter plantean un modelo JD-R para predecir el engagement en el trabajo, este modelo se realiza a partir de una revisión de diferentes investigaciones, para este modelo de trabajo el constructo de engagement se puede predecir por el capital psicológico o los recursos laborales e individuales. (Bakker y Leiter, 2010, como se citó en Cárdenas y Jaik, 2013)

Según el Modelo JD-R menciona que las demandas laborales guardan relación con las características del engagement, y que los recursos del empleo brindan apertura para conservar el engagement, que puede verse deteriorado frente a problemas como una alta exigencia del puesto, carga de trabajo o trabajo físico. (Bakker y Leiter, 2010, como se citó en Cárdenas y Jaik, 2013)

Una alta competencia profesional influye como elemento principal del engagement, que a su vez disminuye el efecto negativo de la carga de trabajo; todo esto muestra que las demandas laborales, emocionales, mentales, psicológicas o de otro tipo; pueden ser resueltas con los recursos del engagement. (Bakker y Leiter, 2010, como se citó en Cárdenas y Jaik, 2013)

Bakker y Leiter manifiestan que las investigaciones realizadas se orientan a realizar estudios futuros sobre la ampliación de las emociones positivas como la alegría, el interés y la satisfacción; de manera que las personas logren ampliar este conjunto de pensamientos y acciones; es necesario mencionar que el burnout y el engagement se contagian en el ámbito laboral por lo que trascienden de lo personal a lo colectivo;

incluso pueden impactar el ámbito familiar. (Bakker y Leiter, 2010, como se citó en Cárdenas y Jaik, 2013)

Contagio grupal del Engagement

Es muy habitual en la familia o los amigos se mencionen frases relacionadas a tener una conexión con una persona, ya sea porque se tienen en común con la otra persona un gusto o un pasatiempo compartido, lo referido se puede explicar porque los individuos sincronizan emociones en distintos contextos; por ejemplo, en momentos felices las personas se muestran alegres y en momentos tristes las personas manifiestan esta misma emoción, por lo que se concluye que las personas pueden capturar emociones en función al contexto en el que se encuentran. (Hatfield et al., 1994)

El contagio emocional es consciente además de empático, es decir puede existir una propia inducción de esta emoción mediante conductas empáticas, es decir, tratar de colocarse en el lugar de otras personas; en una investigación aplicada al ámbito laboral en función al contagio emocional del engagement, se pudo encontrar niveles elevados respecto al género, todo ello se concluyó en un estudio desarrollado con 161 equipos de trabajo. (Torrente, Salanova y Llorens, 2013)

Una interrogante muy común, es sobre la existencia del engagement colectivo, y la respuesta a esta pregunta es que los individuos reciben influencias emocionales, tal como en el modelo conductual, donde se imitan a otras personas, como los líderes en las organizaciones influyen en el personal de dicha grupo laboral, siendo presumible que se sientan contagiado de vigor, dedicación por el trabajo; en una investigación de engagement colectivo, en España con 200 equipos de trabajo y sus líderes, se demuestró la existencia del engagement de equipo, ya que este estudio reflejó que la existencia de estructuras sociales en el grupo por coordinación, realizar trabajo en equipo, ayuda social, liderazgo transformacional, influye directamente al principio del

engagement en una organización o en un equipo de trabajo. (Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2012)

En los equipos de trabajo engagement, existe un compromiso elevado de los individuos con sus labores, consiguientemente por medio de la ejecución de metas de la organización por lo regular, asimismo por la alta conexión emocional con tareas ejecutadas en la organización. (Cruz-Ortiz et al., 2013)

Intervenciones para incrementar en engagement

Para poder incrementar el estado mental del engagement en las organizaciones; tradicionalmente muchas de las políticas de intervención en las organizaciones han enfocado su atención en temas de prevención de factores que puedan significar un riesgo, como son el estrés, burnout, no obstante, se ha demostrado que funciona mejor una política vinculada a la promoción de actitudes positivas. (Gómez-Salgado et al., 2019)

A pesar de contar con una elevada variedad en intervenciones para reducir el burnout, existe muy pocas estrategias para incrementar la salud mental, el bienestar y engagement de las personas, para esto existen dos maneras de intervención para fomentar el constructo referido: el primero, enfocado en el trabajador y el segundo, en la organización. (Lorente y Vera, 2010)

Intervenciones centradas en el trabajador

Esta intervención está centrada principalmente en cambiar los comportamientos, cambiar las creencias y cogniciones, y cambiar las motivaciones (Lorente y Vera, 2010).

Respecto a la modificación de conducta se incluye la práctica de meditación y de actividades físicas y de descanso, acompañado de la ejecución continua de virtudes como y el reforzamiento de las relaciones sociales (Lorente y Vera, 2010).

En cuanto al cambio de creencias y cogniciones se trata, en que la persona pueda desarrollar pensamientos positivos, tenga la iniciativa de fomentar cualidades como el optimismo y disfrutar de aquellas circunstancias agradables, respecto al cambio de motivaciones se considera, que es muy favorable el instaurar metas, pero de forma individual, ya que en sí mismo produce engagement, también es importante el progreso de metodos de afrontamiento, ósea los trabajadores aprenden a ser resilientes. (Lorente y Vera, 2010)

Le Blanc y Oerlemans (2016) mencionan que existen estrategias para mejorar el engagement como: trabajar positivamente en el capital psicológico, realizar intervenciones enfocadas en las fortalezas y basadas en felicidad; la primera actividad a desarrollar está enfocada en el capital psicológico lo que incluye la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans et al., 2007, como se citó en Le Blanc y Oerlemans, 2016); como segunda estrategia es el trabajar con la identificación de fortalezas personales que se pueden reflejar en las conductas, cogniciones y sentimientos (Park et al., 2004, como se citó en Le Blanc y Oerlemans, 2016); como tercera herramienta es mejorar en el engagement mediante la felicidad en el trabajo con actividades de gratitud y actos de bondad (Le Blanc y Oerlemans, 2016).

Intervenciones centradas en la organización

Según Álvarez et al. (2014) los lideres de la gerencias superiores deben suministrar facilidades y dar apertura al engagement, ya sea por medio del diseño de puestos que incluyan características de independencia, libertad, variedad de labores, y que constantemente exista retroalimentación positiva por parte de los superiores.

Como segunda manera de intervención, se encuentran las auditorías de engagement, que principalmente se encargan de solucionar las distintas problemáticas que se presentan, brindando soluciones en el momento adecuado, inclusive se puede apoyar de herramientas, como la evaluación de trabajadores para evaluar los niveles de engagement y así poder detectar probables dificultades para brindar inmediatamente una solución, el aplicar esta estrategia trasciende de manera positiva, ya que el colaborar puede percibir la ayuda en su organización. (Salanova y Schaufeli, 2004)

Knight et al. (2016) formuló 4 tipos de intervenciones para mejorar el engagement como son: elaborar recursos individuales, creación de recursos de trabajo, capacitaciones para el liderazgo y promover la salud en la organización; en este caso las dos últimas características hacen énfasis para fortalecer los conocimientos y habilidades de líderes, en consecuencia las dos últimas intervenciones se encargan de promocionar una vida saludable, incrementando así el engagement.

Finalmente, es importante mencionar que es necesaria una gestión orientada en la transformación para que las intervenciones en engagement sean efectivas, es relevante la estructuración para generar variaciones en las organizaciones y en los colaboradores (Nielsen et al., 2010, como se citó en Knight et al., 2016).

Bienestar Psicológico

El bienestar puede ser definido como el resultado de un manejo psicológico adecuado (Rogers, 1963, como se citó en Vázquez y Hervás, 2009), este constructo se relaciona con dos concepciones opuestas, la tradición eudemónica que se basa en el bienestar subjetivo y la hedónica que se basa en el bienestar psicológico (Díaz et al., 2006, como se citó en Domínguez, 2014).

El bienestar psicológico es un cúmulo de factores objetivos, como la capacidad intelectual, belleza física, el nivel económico, la felicidad, y de factores subjetivos como las opiniones y las percepciones (Diener et al., 1997, como se citó en Gaxiola y Palomar, 2016); siendo distinto al bienestar subjetivo que se relaciona con las emociones y a interrogantes sobre la vida que las personas pueden experimentar (Gaxiola y Palomar, 2016).

El bienestar psicológico es un estado mental positivo característico de cada persona, donde se experimentan sensaciones personales de disfrute cuando en las áreas importantes individuales se genera un balance entre las metas y lo que se pueda llegar a lograr, generándose una satisfacción individual. (García-Viniegras, 2004, como se citó en Araujo y Savignon, 2018)

El bienestar psicológico es descrito como la valoración personal que conlleva la presencia de satisfacción personal, esto refiere que las experiencias vividas afectan a las personas en las que se presentan, siendo un constructo individual (García y González, 2000, como se citó en Tello, 2018).

El bienestar psicológico a su vez es descrito como la habilidad individual y de superación personal, que conlleva características positivas que significaría un adecuado funcionamiento e indicadores negativos que evidenciarían sintomatologías patológicas en la salud, esta definición se relaciona a las a la forma en cómo se desarrolla cada persona en los contextos que lo rodean, en su vida diaria. (Véliz et al., 2017, como se citó en Rivera-Porras et al., 2018)

Dimensiones de Bienestar psicológico

Carol Ryff (1989) en su artículo donde analiza el concepto del constructo de bienestar psicológico, operacionaliza las dimensiones del bienestar psicológico:

- **Auto aceptación:** Es la postura positiva que el individuo presenta hacia su persona, ya que se acepta en general con todos sus aspectos personales positivos y negativos; además es consciente de los hechos individuales en su vida y los acepta, mostrándose satisfechos de sí mismos. (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009)
- **Relaciones positivas:** A esta dimensión se la define como la capacidad personal de ser empáticos es decir poniéndose en el lugar de la otra persona, confiables y cálidos en las relaciones interpersonales, siendo afectivos ya sea recibiendo o demostrando afecto. (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009)
- **Propósito en la vida:** Esta dimensión consiste en la capacidad en la que las personas desarrollan sus metas personales con el fin de tener un plan de vida, es decir la persona tiene una orientación personal y un sentido definido en su vida generándose así un bienestar. (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009)
- **Crecimiento personal:** Es la capacidad para ampliar las fortalezas, donde se es consciente de los recursos que se tiene para utilizarlos en pro de generar un desarrollo holístico, esta dimensión también implica la apertura y el interés hacia practicas nuevas. (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009)
- **Autonomía:** Es la habilidad individual de tomar decisiones propias, siendo independientes, autónomas y utiliza cogniciones para su actuar, así mismo esta dimensión se refiere a la valentía y la no influencia social, es decir la persona demuestra autodeterminación (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009).
- **Dominio del entorno:** Esta dimensión es descrita como la capacidad para ser competentes para desarrollarse en el contexto en el que nos desarrollamos,

utilizando las oportunidades que se presentan y direccionando adecuadamente las circunstancias puedan manifestar (Ryff, 1989 como se citó en Vázquez y Hervás, 2009).

Teorías del Bienestar Psicológico

Las siguientes teorías explicaran acerca de las causas, su desarrollo y la estructura del bienestar psicológico (Ezaine, 2019):

- Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico

Ryff refiere que el bienestar psicológico presenta 6 dimensiones en su estructura que se interrelacionan entre sí, estas dimensiones son: autoaceptación, relaciones positivas, propósito de vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno (Ryff, 1989, como se citó en Ezaine, 2019).

- Teoría de la Adaptación

La teoría de la adaptación refiere que el bienestar psicológico varía de acuerdo al contexto que rodea a la persona, es decir la adaptación personal es una habilidad que presenta el ser humano y es fundamental en el desarrollo del bienestar psicológico. (Diener, 1999, como se citó en Ezaine, 2019; Ezaine, 2019)

- Teoría de Causa y Efecto

En esta teoría se pueden encontrar dos perspectivas de las causas del bienestar psicológico: La perspectiva Top-down que menciona que el bienestar psicológico es parte de la personalidad y la perspectiva Bottom up que refiere que el bienestar psicológico depende de las experiencias personales. (Cannos, 1939, como se citó en Ezaine, 2019; Ezaine, 2019)

Influencia del Covid-19 en trabajadores

En una investigación desarrollada en el contexto de la pandemia en Ecuador, elaborada por Noroña et al. (2021) se analizó el estrés laboral y la salud en trabajadores administrativos en un área bancaria, la muestra de este estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de una cooperativa, entre los resultados encontrados, se evidenció que uno de los principales causales de los problemas asociados a la salud fue el estrés y que este estado emocional tuvo un aumento, por la tensión de tipo económico y social que se generó en la crisis pandémica, afectando así en los trabajadores administrativos de la organización referida.

En otra investigación cualitativa descriptiva en Colombia, desarrollada por Echeverri y Espitia (2020) se analizaron los efectos de las labores reorganizadas, a causa de la crisis sanitaria generada por el Covid-19, en la calidad de vida en el trabajo, esta investigación se dio en 50 colaboradores de una compañía de la industria petrolera, entre los resultados se encontraron afectaciones en el plano económico y abundancia de trabajo remoto para el personal que laboraba en dicha empresa.

A nivel nacional, Poquioma (2020) analizó los efectos de la pandemia en el trabajo en 2020, este estudio concluyó que hubo una pérdida ocupacional en nuestro país y esto trajo población que se encontraba inactiva, la disminución del empleo formal fue elevada al inicio de esta crisis sanitaria y su recuperación fue tardía en comparación al empleo informal; de forma similar se vieron afectados el grupo asalariado, colaboradores calificados, personal de género femenino, adultos mayores y trabajadores jóvenes; en el sector privado formal, los sectores más afectados fueron el rubro hotelero, de construcción, de entretenimiento, de enseñanza además de restaurantes, y por último un efecto a nivel global en el trabajo fue la reducción de ganancias económicas.

Engagemet en trabajadores Municipales

Yactayo y Alfaro (2019), investigaron los niveles de Engagement en una municipalidad de Lima, en 60 trabajadores, que tenían un grupo etario que convergía desde los 18 a 40 años, utilizaron el instrumento UWES; los resultados de esta investigación descriptiva concluyeron que la mayoría porcentual de trabajadores presentan un engagement moderado, por otro lado, se analizó las dimensiones de engagement, donde los trabajadores presentaron un nivel moderado, en las dimensiones de vigor, absorción y dedicación.

A nivel local, Catizaya et al. (2020) efectuaron una investigación donde se examinó el compromiso laboral en colaboradores de distintas municipalidades de Arequipa, la muestra estuvo conformada por 477 trabajadores de 2 municipios, el rango de edad de los participantes fue de 20 a 63 años, eran de ambos géneros y laboraban en distintas condiciones laborales, en este estudio se utilizó la escala de compromiso laboral: UWE-17; los resultados obtenidos evidenciaron que los colaboradores en su mayoría presentaban un nivel medio de compromiso laboral, así como en sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción; también se encontraron diferencias significativas de los resultados por el lugar de trabajo, es decir de acuerdo a las municipalidades donde laboraban.

En investigaciones de tipo correlacional a nivel nacional, se analizó el engagement en relación a otras variables, de estos resultados podemos examinar el nivel de engagement en la mayoría de colaboradores de distintas municipalidades, los resultados fueron: que el engagement se encontró en un nivel bajo en la municipalidad de Acomayo con 47,5% (Quispe,2018); también se encontraron niveles medios de engagement en municipalidades como Illabaya con un 53,3%, de Trujillo con un

82,85%, de Lagunas con un 50% (Zacarías, 2018; Lozano y Quezada, 2019; Ruiz et al., 2020).

En Arequipa, Chambi (2018) en su investigación correlacional examinó los niveles del compromiso organizacional en servidores públicos en una municipalidad de un distrito de Arequipa, el número de participantes en esta investigación fueron 123 colaboradores de dicha municipalidad, que laboraban en áreas administrativas y de oficina; los resultados evidenciaron que el mayor porcentaje de los participantes presentaron un compromiso organizacional bajo, con más del 50% del total.

Bienestar Psicológico en organizaciones peruanas

En Arequipa, Cruz (2019) estudió el bienestar psicológico en trabajadores de una municipalidad, la muestra estuvo conformada por 100 colaboradores públicos de diferentes áreas de trabajo de la referida municipalidad, de género masculino y femenino, con diferente grupo etario; el instrumento utilizado fue la escala de bienestar psicológico de Ryff; los resultados evidenciaron que los trabajadores de género masculino en su mayoría porcentual presentan un nivel medio de bienestar psicológico, mientras que las trabajadoras de género femenino presentan en su mayoría porcentual niveles medios y altos.

En Trujillo, Amasifuen (2016) realizó un estudio donde se analizó los niveles de bienestar psicológico, en colaboradores de una Municipalidad en Trujillo, donde el número de muestra se halló compuesto por 301 trabajadores, siendo varones y mujeres y con un grupo etario que estaba conformado por edades entre los 20 y 63 años; los resultados de esta investigación mostraron que la mayoría porcentual de trabajadores presentó un nivel medio de bienestar psicológico, así mismo respecto a las dimensiones de este constructo, se halló que la mayoría porcentual presentó un nivel medio de bienestar subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y bienestar de pareja.

Ramos (2020) estudió el bienestar psicológico en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chiclayo, el número de participantes del estudio fue de 100 trabajadores, quienes se encontraban laborando más de un año en la organización publica, con edades que fluctuaban entre los 23 a 70 años, los resultados evidenciaron que los colaboradores presentaban nivel alto de bienestar psicológico, respecto a las dimensiones de esta variable los colaboradores presentaban en su mayoría un nivel medio de autoaceptación, un nivel bajo de relaciones positivas, autonomía, propósito de vida y crecimiento personal; además de un nivel alto del dominio de entorno.

Relación entre Engagement y Bienestar Psicológico

Aguirre (2018) desarrolló un estudio donde relaciono las variables de bienestar psicológico y engagement, la muestra estaba compuesta por 500 trabajadores de ambos géneros y administrativos que laboraban en la Municipalidad de Puente Piedra en Lima, los instrumentos utilizados fueron la escala de bienestar psicológico y la escala de engagement; como resultado de la investigación se evidenció que el personal administrativo tenía niveles altos en las variables estudiadas, teniendo prevalencia a ambos géneros y en solteros, también se identificó una relación directa y significativa entre bienestar psicológico y engagement; respecto a la relación entre las dimensiones de las variables, las que predominan son la relación entre bienestar laboral con engagement, y la relación entre vigor con bienestar psicológico, ambas relaciones presentan una correlación positiva y significativa.

Perez (2017) en su investigación relaciona el constructo de bienestar psicológico y el constructo de compromiso organizacional en profesores de dos instituciones educativas de gestión pública, en el distrito de Los Olivos en Lima, la muestra fue de 105 profesores, que tenían edades que fluctuaban entre los 35 y 55 años de edad; los instrumentos empleados fueron la escala de bienestar psicológico de José Sánchez y la

escala de compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen; en los resultados se identifica la existencia de la relación positiva y muy significativa entre ambas variables de estudio, también se encontró que no existe correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional con la edad, el género o con el tiempo de servicio.

En el estudio realizado por Chavarría (2019) se analizó la correlación entre bienestar psicológico y engagement laboral en una empresa de Lima del sector privado, la muestra se conformó por 130 trabajadores de ambos sexos, para ello se utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff y el *Cuestionario de Engagement (UWES)*; se encontró una relación positiva baja entre las variables de bienestar psicológico y engagement laboral y respecto a la relación entre las dimensiones de las variables se encontró que cada una de las dimensiones de bienestar psicológico con cada una de las dimensiones de engagement presentaron relaciones positivas bajas.

Duran (2019) en su investigación realizada con trabajadores de una universidad de gestión privada en la ciudad de Lima, buscó hallar la relación entre las dimensiones de engagement y bienestar psicológico, utilizando el Cuestionario de Engagement (UWES) y la escala de bienestar psicológico de Ryff, la muestra fue de 92 colaboradores que oscilan entre los 20 y 50 años de edad, los resultados del estudio encontraron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre engagement, y bienestar psicológico, y entre cada una las dimensiones de las variables; así mismo se encontró relaciones estadísticamente significativas moderadas entre el bienestar psicológico con las dimensiones de dedicación y vigor de colaboradores, y una relación significativamente estadística de nivel pequeño entre bienestar psicológico y la dimensión de vigor en los trabajadores.

Narro (2021) en una compañía de distribución de alimentos, analizó la asociación de engagement laboral y el bienestar psicológico, los participantes del estudio fueron 250 personas que laboraban en la empresa referida, los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario *UWES* y la escala de bienestar psicológico; los resultados de esta investigación evidenciaron una correlación directa muy fuerte entre las variables, asimismo se determinó correlaciones positivas muy fuertes entre las dimensiones de bienestar psicológico y engagement laboral.

Allasi (2020) en una investigación con 64 trabajadores de género masculino y femenino, que laboraban en una empresa del sector privado en el Callao en el año 2020, halló asociación entre las variables de bienestar psicológico y engagement, para lo cual utilizó los instrumentos de *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE* y la escala de bienestar psicológico desarrollada por Ryff, los resultados de este estudio encontraron la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables, respecto a la relación entre las dimensiones de bienestar psicológico y engagement se encontró la existencia de relaciones directas, de igual manera se analizó la correlación entre bienestar psicológico y las dimensiones de engagement encontrándose una relación positiva y significativa entre vigor y dedicación con bienestar psicológico, por el contrario no se halló relación entre bienestar psicológico y la dimensión de absorción.

Municipalidad Provincial de Arequipa

Historia de Arequipa

La ciudad de Arequipa tiene como capital a la provincia de Arequipa, cuenta con una población de más de 1 millón de habitantes, abarca un área de 2900 kilómetros cuadrados y cuenta con 8 provincias, Arequipa se fundó el 15 de agosto del año de 1540; la ciudad es un centro comercial e industrial importante, preponderando en su

producción industrial textil de exportación de lana de animales camélidos; tiene un clima predominantemente seco y semiárido. (Municipalidad Provincial de Arequipa, 2021)

Misión Institucional

“Promover la adecuada prestación de servicios públicos y el desarrollo sostenible y armónico para la ciudadanía arequipeña con calidad, transparencia y ética” (Municipalidad Provincial de Arequipa, 2019, p. 5).

Visión Institucional

“Arequipa, Patrimonio Cultural de la Humanidad, consolidada como nodo estratégico de desarrollo de la zona centro occidental de Sudamérica” (Municipalidad Provincial de Arequipa, 2019, p. 5).

Organigrama (Anexo 8)

En el organigrama de la Municipalidad Provincial de Arequipa, podremos ver la estructura organización de la institución pública que está dividida de la siguiente forma: Órganos de gobierno, de dirección, de control, de defensa judicial, de asesoramiento, de apoyo y de línea. (Municipalidad Provincial de Arequipa, 2019)

Hipótesis

Existe una correlación positiva entre engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19

CAPÍTULO II: MÉTODO

Método

Esta investigación sigue un proceso ordenado, numérico, con un desarrollo natural en un entorno sin una manipulación experimental, se realiza en un momento específico y se busca una relación entre las variables, por lo que este estudio presenta un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, con un diseño transeccional y de alcance correlacional. (Hernández et al., 2014)

Instrumentos

En esta investigación se utilizaron pruebas psicométricas que sirven para la medición de las variables engagement y bienestar psicológico.

Ficha sociodemográfica

La ficha sociodemográfica recopila información de carácter personal, está compuesta por 4 enunciados, con respuestas de dos opciones, la información que se solicitó comprende: edad, género, estado civil y área de trabajo. La elaboración de esta ficha estuvo a cargo de la investigadora.

Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) analiza el compromiso laboral con sus tres factores: vigor, dedicación y absorción, este instrumento fue creado en los Países Bajos en el año 2003, por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, teniendo una aplicación individual y colectiva, dirigida para adolescentes y adultos que pertenezcan a ambos sexos y que sean capaces de entender cada una de las premisas del instrumento esta prueba fue desarrollada para la aplicación en un contexto laboral, así mismo presenta un tiempo de aplicación de 10 minutos. (Schaufeli y Bakker, 2003)

Esta escala anteriormente estaba compuesta por 24 ítems, predominando en su estructura frases positivas referidas al Burnout, más adelante se constituyó el UWES-24 con la reformulación de los ítems asociados al burnout, en una nueva reformulación se eliminaron 7 ítems, quedándose el UWES-17 que presenta 17 ítems y una nueva versión incluye solo 15 ítems ya que de manera similar a la anterior versión se eliminaron 2 ítems, por inconsistencia, actualmente existen 3 escalas :UWES-9, UWES-15 y UWES-17. (Schaufeli y Bakker, 2003)

Respecto a las propiedades psicométricas del UWES, la validez factorial evidencia que es mejor un modelo trifactorial, así mismo todas las escalas presentan una consistencia interna, aunque se encontró que los índices del alfa de Cronbach aumentan cuando la escala contiene más ítems, es decir las escalas con más ítems son confiables. (Schaufeli y Bakker, 2003)

En esta oportunidad se utilizará la versión UWES-17, en esta versión las dimensiones presentan los siguientes indicadores y están constituidos de esta manera (Schaufeli y Bakker, 2003):

Vigor (6 ítems): Esta dimensión presenta indicadores de fuerza, energía, persistencia y motivación; las premisas de escala son los ítems: 1, 4, 8, 12, 15, 17 (Schaufeli y Bakker, 2003).

Dedicación (5 ítems): Esta dimensión presenta indicadores de entusiasmo, propósito, retos y orgullo; las premisas de escala son los ítems: 2, 5, 7, 10, 13 (Schaufeli y Bakker, 2003).

Absorción (6 ítems): Esta dimensión presenta indicadores de atención, felicidad, concentración e involucramiento; las premisas de escala son los ítems: 3, 5, 9, 11, 14, 16 (Schaufeli y Bakker, 2003).

Esta escala tiene una estructura tipo Likert, con 7 opciones de respuesta (nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre) cuyo valor va desde el 0 al 6, seguidamente se suman los puntajes obtenidos del engagement general y también de cada una de las dimensiones, estos puntajes son convertidos en percentiles y a su vez en niveles (Schaufeli y Bakker, 2003). En esta investigación se utilizó la Tabla de baremos de Cárdenas (2016) que presenta una clasificación para trabajadores operación y administrativos, siendo esta último la clasificación utilizada para la muestra objetiva de la investigación y los niveles se clasificaran de acuerdo a Hernández (2017), (Anexo 6).

En el contexto peruano, Cárdenas (2016) comprobó las propiedades psicométricas del UWES-17, con una muestra de 317 trabajadores de empresas del campo de las manufacturas, en el Distrito de Moche, los participantes eran de ambos géneros y tenían entre los 18 y 65 años de edad; primeramente, se utilizó la correlación ítem-test corregido para determinar la homogeneidad de los ítems, los resultados evidenciaron índices aceptables ya que presentaban valores de 0,40 a 0,71 en todos los ítems; así mismo se analizó la validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, encontrando cargas factoriales elevadas y significativas en cada factor y demostrando la validez de la estructura trifactorial para nuestro país; y por último se comprobó una buena la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach con resultados comprendidos entre 0,70 y 0,89; se determinaron baremos generales y específicos para el grupo ocupacional, ya que se encontraron diferencias significativas en este constructo.

Así mismo, Hernández (2017) realizó una investigación en una muestra de 62 vendedores de una empresa privada, en la que desarrollo una Tabla de niveles respecto a

los baremos del UWES-17, que fueron determinados por Cárdenas (2016), siendo la confiabilidad de 0.874 para el alfa de Cronbach.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, fue creada por Carol Ryff en el año 1995, tiene una procedencia de Estados Unidos, un ámbito de aplicación para adolescentes y adultos, que puedan entender las instrucciones dadas y sean de ambos géneros, con un tiempo de aplicación de 20 minutos y tipo individual o colectivo; esta escala fue adaptada al español por Díaz et al., en el año 2004. (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017; Pérez, 2017)

La escala del bienestar psicológico presenta una estructura Likert y para su calificación cuenta de 6 puntos de elección, que van desde “Totalmente de acuerdo” que vale 1 punto a “Totalmente en desacuerdo” que vale 6 puntos, sin embargo, en los ítems 15, 17, 21, 23 y 25 la calificación de forma inversa; para la interpretación se suman los puntajes de manera general y específica por dimensiones, y luego estos puntajes se posicionan en la Tabla de baremos y se halla el nivel correspondiente (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017). En esta investigación se utilizaron los baremos creados por Pérez (2017), (Anexo 7).

El bienestar psicológico presenta 39 ítems y contiene las siguientes dimensiones (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017):

- Autoaceptación: Esta dimensión consta de 7 ítems: 1, 7, 8, 11, 17, 25, 34 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).
- Relaciones Positivas: Esta dimensión consta de 7 ítems: 2, 13, 16, 18, 23, 31, 38 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).

- Autonomía: Esta dimensión consta de 5 ítems: 3, 5, 10, 15, 27 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).
- Dominio del entorno: Esta dimensión consta de 7 ítems: 6, 19, 26, 29, 32, 36, 39 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).
- Propósito en la vida: Esta dimensión consta de 8 ítems: 9, 12, 14, 20, 22, 28, 33, 35 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).
- Crecimiento Personal: Esta dimensión consta de 5 ítems: 4, 21, 24, 30, 37 (Ryff, 1995, como se citó en Pérez, 2017).

En el Perú, Pérez (2017) adaptó la Escala de bienestar psicológico desarrollada por Ryff y que fue adaptada y traducida por Diaz et al (2006), ya que presentó propiedades psicométricas idóneas; la muestra de esta investigación fue de 390 colaboradores de empresas industriales en un Distrito de Lima, el rango de edad fue de 20 a 58 años, siendo de ambos géneros; para la validación de la escala, se utilizó la validez de contenido mediante la V de Aiken con 5 jueces donde se concluyó finalmente eliminar 4 ítems y la validez de constructo mediante la correlación ítem-escala encontrándose que los ítems son adecuados y significativos, así mismo se usó el análisis exploratorio y confirmatorio, donde se encontró que la escala es adecuada con 6 factores y que existen correlación entre los ítems de los factores; la confiabilidad de este instrumento presentó altos índices de consistencia interna, con valores del Alpha de Cronbach que se encontraban entre 0.894 a 0.907 para la variable en general como para sus dimensiones, además se crearon percentiles con baremos generales para esta adaptación, ya que no se encontraron diferencias significativas respecto al género, para este proceso el estadístico U de Mann-Whitney. (Pérez, 2017)

Participantes

La población estuvo constituida por 300 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, de ambos géneros y de las distintas gerencias municipales.

La muestra fue de 130 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, siendo 79 del género femenino y 51 del género masculino; los cuales pertenecían a 7 gerencias (Recursos Humanos, Logística, Contabilidad, Control y Recaudación, Administración Tributaria, Informática y Asesoría Jurídica) y con rango de edad de 23 a 54 años.

El muestreo de esta investigación fue no probabilístico por conveniencia, ya que la muestra no se obtuvo con cálculos matemáticos y su elección fue determinada por la persona que realizó el estudio, dándose este tipo de muestreo debido a los obstáculos por la pandemia. (Hernández et al., 2014)

Criterios de inclusión

- Trabajadores de las áreas que fueron asignados para ser participantes del estudio por parte de la encargada de la Municipalidad Provincial de Arequipa.
- Trabajadores administrativos que laboren presencialmente en la Municipalidad Provincial de Arequipa.
- Trabajadores que accedieron formar parte del estudio, a través del consentimiento informado.

Procedimiento

En primer lugar, se desarrolló un oficio dirigido a la Municipalidad Provincial de Arequipa para poder desarrollar la presente investigación, una vez enviada y aceptada la solicitud en dicha institución, el área de recursos humanos estableció el día de la aplicación de las pruebas y las gerencias donde estas fueron aplicadas, respetando de esta manera el tiempo de trabajo de los participantes del estudio y las disposiciones de salud por la pandemia. La recolección de datos se dio mediante reuniones presenciales y a los participantes se les brindó el consentimiento informado y las pruebas para su llenado correspondiente, guiándolos en el proceso.

Consideraciones éticas

La presente investigación cumple con las consideraciones éticas requeridas en el escenario científico, ya que respeta los principios éticos propuestos en el informe de Belmont necesarios para la protección de las personas en el desarrollo de las investigaciones, siendo estas el respeto hacia las personas, la justicia y la beneficencia (Department of Health, Education, and Welfare, 1979, como se citó en Miranda-Novales y Villasís-Keever, 2019). Así mismo los evaluados antes de ser parte del estudio, llenaran el consentimiento informado, que cumple con los requerimientos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, 2010, como se citó en Chávez et al., 2014).

Análisis de datos

Para el análisis y procesamiento estadístico de la información, se procedió a la corrección y calificación de las pruebas, luego se utilizó el programa de Microsoft office Excel en su versión 2016 y el paquete estadístico "SPSS Statistics .V.25", primeramente se vaciaron y procesaron los datos, en segundo lugar se correlacionaron

los datos y finalmente para la descripción se generaron Tablas de frecuencias con porcentajes incluyendo su interpretación para cada una de ellas.

Para la correlación de engagement y bienestar psicológico con sus dimensiones, se desarrolló la prueba de normalidad y se utilizó el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, así mismo se utilizó el estadístico Chi Cuadrado (X^2) para analizar las Tablas cruzadas y asociar los datos sociodemográficos de los participantes.



CAPÍTULO III: RESULTADOS

RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad entre engagement y bienestar psicológico

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	<i>p</i>
Engagement	0.238	130	< .001
Bienestar Psicológico	0.151	130	< .001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 1, podemos ver la prueba de normalidad de engagement y bienestar psicológico, donde el nivel de significancia alcanzó un $p < .001$, esto significa que las variables alcanzaron una distribución normal ya presenta un $p < .050$, por lo que es adecuado utilizar un estadístico no paramétrico para correlacionar engagement y bienestar psicológico.

Tabla 2
Correlación entre engagement y bienestar psicológico

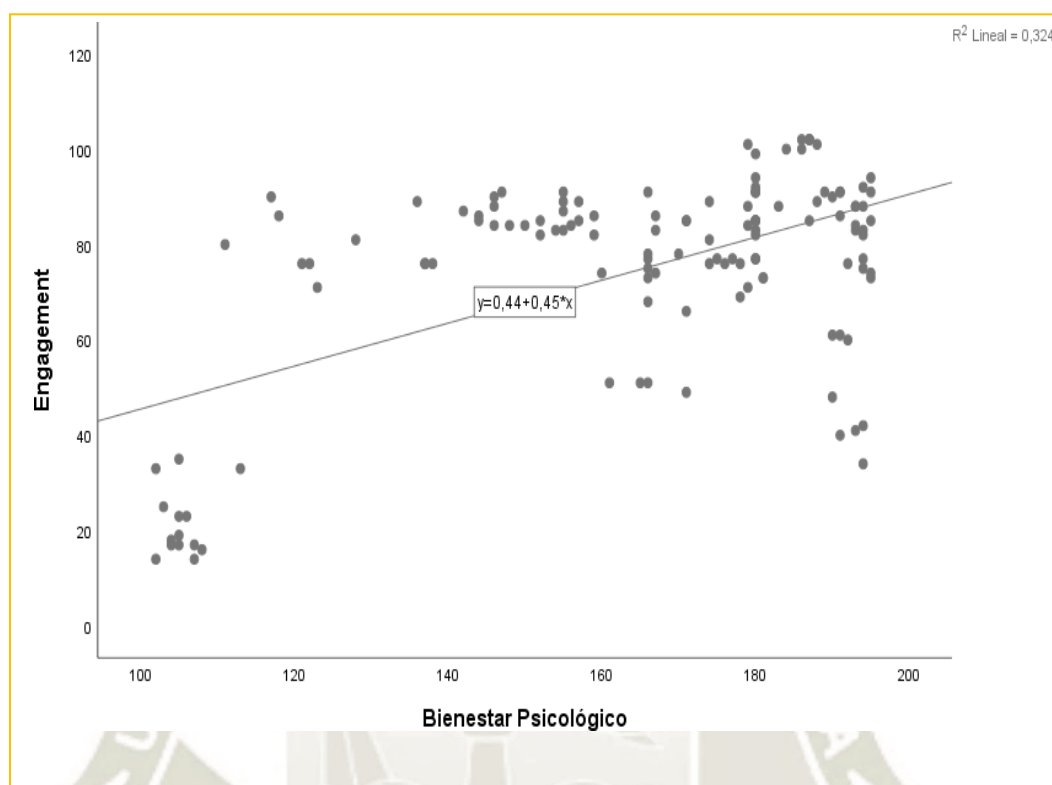
Correlaciones			
		Engagement	Bienestar Psicológico
Engagement	<i>rho</i>	1.000	.328**
	<i>p</i>		< .001
	N	130	130
Bienestar Psicológico	<i>rho</i>	.328**	1.000
	<i>p</i>	< .001	
	N	130	130

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la Tabla 2, observamos que se ha correlacionado las variables de engagement y bienestar psicológico, utilizando el estadístico Rho de Spearman al ser no paramétrico, al relacionar estas variables, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .328^{**}$, esto quiere decir que existe un correlación significativa, positiva y de nivel bajo. Es decir que un mayor engagement se relacionará con un mayor bienestar psicológico y un menor engagement se relacionará con un menor bienestar psicológico.

Figura 1

Diagrama de dispersión y recta de regresión de engagement y bienestar psicológico



En la figura 1, se puede observar en el diagrama una propensión de la nube de puntos a apilarse sobre la recta de regresión, propendiendo la existencia de una relación entre engagement y bienestar psicológico.

Tabla 3
Descripción de los datos sociodemográficos

Datos sociodemográficos		
Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
23-30 años	33	23.58%
31-38 años	30	23.08%
39-46 años	41	31.54%
47-54 años	26	20.00%
Total	130	100.00%
Género		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	79	60.77%
Masculino	51	39.23%
Total	130	100.00%
Estado civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Conviviente	48	36.92%
Casado(a)	47	36.15%
Soltero(a)	23	17.69%
Viudo(a)	12	9.23%
Total	130	100.00%
Áreas de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Humanos	38	29.23%
Logística	22	16.92%
Contabilidad	17	13.08%
Control y Recaudación	15	11.54%
Administración Tributaria	15	11.54%
Informática	14	10.77%
Asesoría Jurídica	9	6.92%
Total	130	100.00%

En la Tabla 3, podemos observar la descripción de los datos sociodemográficos, respecto a la edad, el mayor porcentaje de los participantes es de 25.38% que es correspondiente a edades de 23 a 30, un 23.08% corresponde a las edades de 31 a 38 años, un 31.54% a edades de 39 a 46 años y con menor porcentaje 20.00% corresponde a edades de 47 a 54 años. Respecto al género de los participantes, se aprecia con un mayor porcentaje de 60.77% a las personas de género femenino que representa a 79 personas y un 39.23% que representa un total de 51 personas de género masculino. Respecto al estado civil de los participantes se aprecia que un porcentaje de 36.92% pertenece al estado civil de convivientes, un 36.15% de estado civil casados(as), un porcentaje de 17.69% que representa de estado civil solteros(as) y un mínimo porcentaje de 9.23% que representa de estado civil viudos(as). Por último, se describió las áreas de trabajo de los participantes, la mayoría de la muestra representada por el 29.23% pertenece al área de Recursos Humanos, un 16.92% del área de Logística, un 13.08% al área de Contabilidad, un 11.54% a las áreas de Control Recaudación y Administración Tributaria cada una, un 10.77% al área de informática y un mínimo de 6.92% que representa a Asesoría Jurídica.

,

Tabla 4*Niveles de engagement*

Engagement		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	28	21.54%
Bajo	28	21.54%
Promedio	49	37.69%
Alto	16	12.31%
Muy alto	9	6.92%
Total	130	100.00%

En la Tabla 4, se observa los niveles de engagement, donde un 21.54% de los participantes obtuvieron niveles bajos, de igual manera otro grupo de participantes obtuvo el mismo porcentaje, un 37.69% obtuvo un 37.69% de niveles promedios, un 12.31% obtuvo niveles altos y un 6.92% obtuvo niveles muy altos.

Tabla 5
Niveles de las dimensiones de engagement

Dimensiones de Engagement		
Vigor		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	36	27.69%
Bajo	30	23.08%
Promedio	37	28.46%
Alto	4	3.08%
Muy alto	23	17.69%
Total	130	100.00%
Dedicación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	40	30.77%
Bajo	33	25.38%
Promedio	41	31.54%
Alto	10	7.69%
Muy alto	6	4.62%
Total	130	100.00%
Absorción		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	26	20.00%
Bajo	32	24.62%
Promedio	13	10.00%
Alto	51	39.23%
Muy alto	8	6.15%
Total	130	100.00%

En Tabla 5, tenemos como resultado lo siguiente, considerando las dimensiones de engagement se visualiza con respecto a la dimensión de vigor que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel promedio con un 28.46%, en la dimensión de dedicación que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel promedio con un 31.54% y en la dimensión de absorción que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel alto con un 39.23%.



Tabla 6
Niveles de bienestar psicológico

Bienestar Psicológico		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	36.92%
Normal bajo	16	12.31%
Normal	24	18.46%
Normal alto	42	32.31%
Alto	0	0.00%
Total	130	100.00%

En la Tabla 6, se observa los niveles de bienestar psicológico, donde un 36.92% de los participantes obtuvieron niveles bajos, un 12.31% obtuvieron puntajes normales bajos, un 18.46% obtuvieron niveles normales, un 32.31% obtuvieron niveles normales altos y ningún participante obtuvieron niveles altos.

Tabla 7
Niveles de las dimensiones de bienestar psicológico

Dimensiones de Bienestar Psicológico		
Autoaceptación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	16.92%
Normal bajo	4	3.08%
Normal	22	33.85%
Normal alto	25	19.23%
Alto	35	26.92%
Total	130	100.00%
Relaciones Positivas		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	22.31%
Normal bajo	37	28.46%
Normal	25	19.23%
Normal alto	3	2.31%
Alto	36	27.69%
Total	130	100.00%
Autonomía		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	17.69%
Normal bajo	21	16.15%
Normal	29	22.31%
Normal alto	30	23.08%
Alto	27	20.77%
Total	130	100.00%

Dimensiones de Bienestar Psicológico

Dominio del Entorno

Nivele	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	28.46
Normal bajo	11	8.46
Normal	23	17.69
Normal alto	29	22.31
Alto	30	23.08
Total	130	100.00

Propósito de Vida

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	13.08
Normal bajo	9	6.92
Normal	32	24.62
Normal alto	1	0.77
Alto	71	54.62
Total	130	100.00

Crecimiento Personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	37.69
Normal bajo	15	11.54
Normal	35	26.92
Normal alto	0	0.00
Alto	31	23.85
Total	130	100.00

En la Tabla 7, se verifica como resultado lo siguiente, considerando los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico se visualiza con respecto a la dimensión de Autoaceptación que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel normal con un 33.85%, en la dimensión de Relaciones Positivas que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel normal bajo con un 28.46%, en la dimensión Autonomía que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel normal alto con un 23.08%, la dimensión Dominio del entorno que el mayor porcentaje obtenido lo presentó el nivel bajo con un 28.46%, la dimensión Propósito de vida que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel alto con un 54.62% y en la dimensión Crecimiento personal que el mayor porcentaje obtenido lo representó el nivel bajo con un 37.69% .

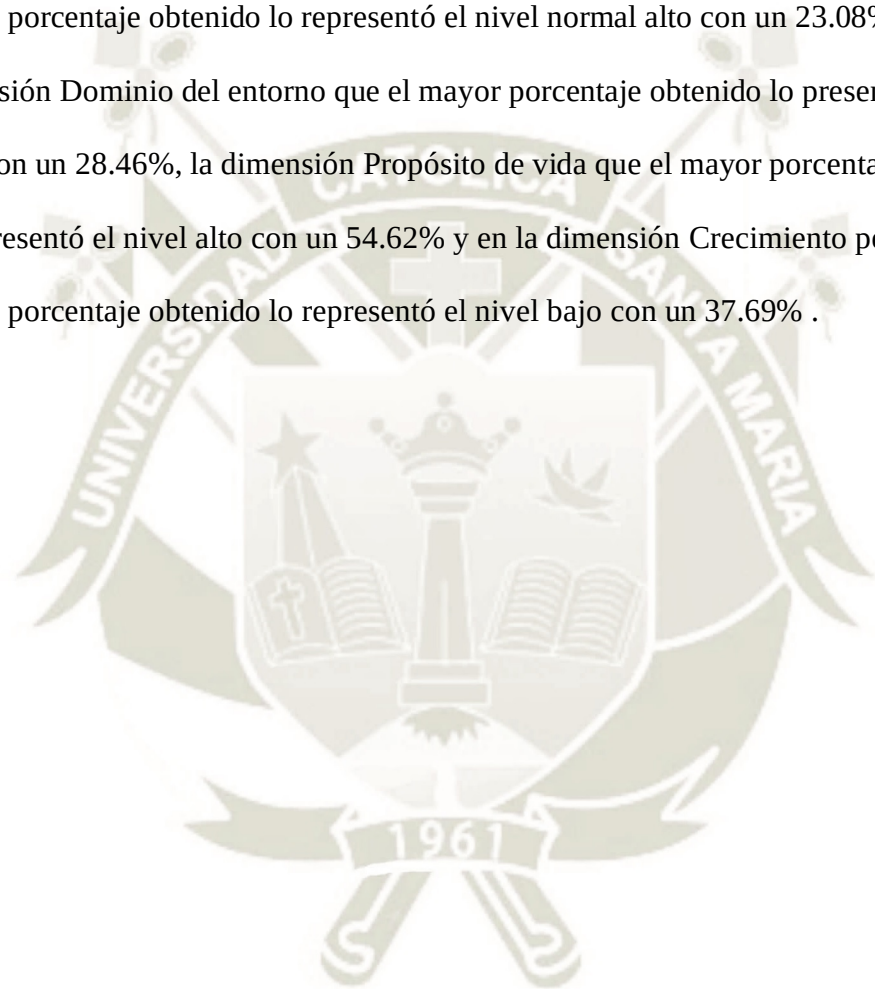


Tabla 8
Prueba de normalidad entre dimensiones de Engagement y Bienestar Psicológico

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	<i>p</i>
Vigor	0.231	130	< .001
Dedicación	0.214	130	< .001
Absorción	0.251	130	< .001
Autoaceptación	0.140	130	< .001
Relaciones Positivas	0.176	130	< .001
Autonomía	0.234	130	< .001
Dominio del Entorno	0.209	130	< .001
Propósito de Vida	0.249	130	< .001
Crecimiento Personal	0.350	130	< .001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 8, podemos ver la prueba de normalidad respecto a las dimensiones de la variable de Engagement: vigor, dedicación, absorción y la variable de Bienestar psicológico: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal, donde se puede observar que el nivel de significancia alcanzo valores de $p < .001$ en cada una de estas dimensiones, esto significa que alcanzaron una distribución normal ya que $p < .050$ en cada uno de los casos, por lo que es adecuado utilizar pruebas no paramétricas para próximas asociaciones entre las dimensiones de Engagement y las dimensiones de Bienestar Psicológico.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de Engagement y dimensiones de Bienestar Psicológico

		Correlaciones					
		Autoaceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del Entorno	Propósito de Vida	Crecimiento Personal
Vigor	<i>rho</i>	.313**	.252**	.256**	.278**	.263**	.324**
	<i>p</i>	< .001	.004	.003	.001	.002	.000
Dedicación	<i>rho</i>	.382**	.318**	.335**	.356**	.368**	.405**
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Absorción	<i>rho</i>	.318**	.257**	.275**	.285**	.309**	.344**
	<i>p</i>	< .001	0.003	0.002	0.001	< .001	< .001

** . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la Tabla 9, observamos que se ha correlacionado las dimensiones de las variables de engagement y bienestar psicológico, utilizando el estadístico Rho de Spearman al ser no paramétrico, al asociar estas variables.

En la relación entre vigor y autoaceptación, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .313^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que un mayor vigor se relacionará con una mayor autoaceptación y un menor vigor se relacionará con una menor autoaceptación. En la relación entre vigor y relaciones positivas, se obtuvo un coeficiente $p = .004$ y un $rho = .252^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que un mayor vigor se relacionará con unas mayores relaciones positivas y un menor vigor se relacionará con unas menores relaciones positivas. En la relación entre vigor y autonomía se obtuvo un coeficiente $p = .003$ y un $rho = .256^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que un mayor vigor se relacionará con una mayor autonomía y un menor vigor se relacionará con una menor autonomía. En la relación entre vigor y dominio del entorno, se obtuvo un coeficiente $p = .001$ y un $rho = .278^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que un mayor vigor se relacionará con un mayor dominio del entorno, y un menor vigor se relacionará con un menor dominio del entorno. En la relación entre vigor y propósito de vida, se obtuvo un coeficiente $p = .002$ y un $rho = .263^{**}$, quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que un mayor vigor se relacionará con un mayor propósito de vida y un menor vigor se relacionará con un menor propósito de vida. En la relación entre vigor y crecimiento personal, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .324^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es

decir que un mayor vigor se relacionará con un mayor crecimiento personal, y un menor vigor se relacionará con un menor crecimiento personal.

En la relación entre dedicación y autoaceptación, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .382^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor dedicación se relacionará con una mayor autoaceptación y una menor dedicación se relacionará con una menor autoaceptación.

En la relación entre dedicación y relaciones positivas, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .318^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor dedicación se relacionará con unas mayores relaciones positivas y una menor dedicación se relacionará con unas menores relaciones positivas. En la relación entre dedicación y autonomía se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .335^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor dedicación se relacionará con una mayor autonomía y una menor dedicación se relacionará con una menor autonomía. En la relación entre dedicación y dominio del entorno, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .356^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor dedicación se relacionará con un mayor dominio del entorno y una menor dedicación se relacionará con un menor dominio del entorno. En la relación entre dedicación y propósito de vida, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .368^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor dedicación se relacionará con un mayor propósito de vida y una menor dedicación se relacionará con un menor propósito de vida. En la relación entre dedicación y crecimiento personal, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $rho = .405^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel moderado, es decir que una mayor dedicación se relacionará con un mayor

crecimiento personal y una menor dedicación se relacionará con un menor crecimiento personal.

En la relación entre absorción y autoaceptación, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $\rho = .318^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor absorción se relacionará con una mayor autoaceptación y una menor absorción se relacionará con una menor autoaceptación. En la relación entre absorción y relaciones positivas, se obtuvo un coeficiente $p = .003$ y un $\rho = .257^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor absorción se relacionará con unas mayores relaciones positivas y una menor absorción se relacionará con unas menores relaciones positivas. En la relación entre absorción y autonomía se obtuvo un coeficiente $p = .002$ y un $\rho = .275^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor absorción se relacionará con una mayor autonomía y una menor absorción se relacionará con una menor autonomía. En la relación entre absorción y dominio del entorno, se obtuvo un coeficiente $p = .001$ y un $\rho = .285^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor absorción se relacionará con un mayor dominio del entorno y una menor absorción se relacionará con un menor dominio del entorno. En la relación entre absorción y propósito de vida, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $\rho = .309^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una mayor absorción se relacionará con un mayor propósito de vida y una menor absorción se relacionará con un menor propósito de vida. En la relación entre absorción y crecimiento personal, se obtuvo un coeficiente $p < .001$ y un $\rho = .344^{**}$, esto quiere decir que existe una correlación significativa, positiva y de nivel bajo, es decir que una

mayor absorción se relacionará con un mayor crecimiento personal y una menor absorción se relacionará con un menor crecimiento personal.



Tabla 10
Engagement según la edad

Engagement y edad							
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	Total
De 23 a 30 años	N	5	8	12	7	1	33
	%	15.2%	24.2%	36.4%	21.2%	3.0%	100.0%
De 31 a 38 años	N	6	6	14	2	2	30
	%	20.0%	20.0%	46.7%	6.7%	6.7%	100.0%
De 39 a 46 años	N	9	10	13	6	3	41
	%	22.0%	24.4%	31.7%	14.6%	7.3%	100.0%
De 47 a 54 años	N	8	4	10	1	3	26
	%	30.8%	15.4%	38.5%	3.8%	11.5%	100.0%
Total	N	28	28	49	16	9	130
	%	21.5%	21.5%	37.7%	12.3%	6.9%	100.0%

Nota: $p = 0.649$, $X^2 = 9.626$ (35% casillas)

En la Tabla 10, se puede observar el análisis del engagement según la edad, donde se analiza, que la mayoría del personal entre los 23 a 30 años se localiza en niveles promedios de engagement (36.4%), la mayoría del personal entre los 31 a 38 años se localiza en niveles promedios de engagement (46.7%), la mayoría del personal entre los 39 a 46 años se localiza en niveles promedios de engagement (31.7%) y la mayoría del personal entre los 47 a 54 años se localiza en niveles promedios bienestar engagement (38.5%).

Se asoció la edad con el engagement, con el estadístico X^2 , donde no se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.649, es decir el coeficiente $p > .050$, no cumpliendo así los requisitos para una asociación significativa.

Tabla 11*Engagement según el género*

Engagement y género							
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	Total
Femenino	N	15	20	29	9	6	79
	%	19.0%	25.3%	36.7%	11.4%	7.6%	100.0%
Masculino	N	13	8	20	7	3	51
	%	25.5%	15.7%	39.2%	13.7%	5.9%	100.0%
Total	N	28	28	49	16	9	130
	%	21.5%	21.5%	37.7%	12.3%	6.9%	100.0%

Nota: $p = 0.688$, $X^2 = 2.263$ (10% casillas)

En la Tabla 11, se puede observar el análisis del Engagement según el género, donde se analiza, que la mayoría del personal del género femenino se localiza en niveles promedio de engagement (36.7%) y la mayoría del personal de género masculino se localiza en niveles promedios de engagement (39.2%).

Se asoció el género con el engagement, con el estadístico X^2 , donde no se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.688, es decir el coeficiente $p > .050$, no cumpliendo así los requisitos para una asociación significativa.

Tabla 12
Engagement según el estado civil

Engagement y estado civil							
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	Total
Soltero(a)	N	6	5	7	4	1	23
	%	26.1%	21.7%	30.4%	17.4%	4.3%	100.0%
Casado(a)	N	9	10	18	7	3	47
	%	19.1%	21.3%	38.3%	14.9%	6.4%	100.0%
Conviviente	N	11	9	20	4	4	48
	%	22.9%	18.8%	41.7%	8.3%	8.3%	100.0%
Viudo(a)	N	2	4	4	1	1	12
	%	16.7%	33.3%	33.3%	8.3%	8.3%	100.0%
Total	N	28	28	49	16	9	130
	%	21.5%	21.5%	37.7%	12.3%	6.9%	100.0%

Nota: $p = 0.984$, $X^2 = 3.979$ (55% casillas)

En la Tabla 12, se puede observar el análisis del engagement según el estado civil, donde se analiza, que la mayoría de solteros se localiza en niveles promedios de engagement (30.4%), la mayoría de casados se localiza en niveles promedios de engagement (38.3%), la mayoría de convivientes se localiza en niveles promedios de engagement (41.7%) y la mayoría de viudos se localiza en niveles bajos (33.3%) y promedios (33.3%) de engagement.

Se asoció el estado civil con el engagement, con el estadístico X^2 , donde no se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.984, es decir el coeficiente $p > .050$, no cumpliendo así los requisitos para una asociación significativa.

Tabla 13
Engagement según el área de trabajo

Engagement y área de trabajo							
		Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto	Total
Contabilidad	N	3	1	3	5	5	17
	%	17.6%	5.9%	17.6%	29.4%	29.4%	100.0%
Recursos Humanos	N	3	11	15	6	3	38
	%	7.9%	28.9%	39.5%	15.8%	7.9%	100.0%
Control y Recaudación	N	1	3	10	1	0	15
	%	6.7%	20.0%	66.7%	6.7%	0.0%	100.0%
Administración Tributaria	N	11	3	0	1	0	15
	%	73.3%	20.0%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
Asesoría Jurídica	N	2	2	3	1	1	9
	%	22.2%	22.2%	33.3%	11.1%	11.1%	100.0%
Logística	N	4	3	14	1	0	22
	%	18.2%	13.6%	63.6%	4.5%	0.0%	100.0%
Informática	N	4	5	4	1	0	14
	%	28.6%	35.7%	28.6%	7.1%	0.0%	100.0%
Total	N	28	28	49	16	9	130
	%	21.5%	21.5%	37.7%	12.3%	6.9%	100.0%

Nota: $p < 0.001$, $X^2 = 67.919$ (77.1% casillas)

En la Tabla 13, se puede observar el análisis de engagement según el área de trabajo, donde se analiza, que la mayoría del personal del área de contabilidad se localiza en el nivel alto (29.4%) y muy alto (29.4%) de engagement; la mayoría del personal del área de recursos humanos se localiza en un nivel promedio de engagement (39.5%), la mayor cantidad del personal del área de control y recaudación se localiza en un nivel promedio de engagement (66.7%), la mayor cantidad del personal del área de administración tributaria se localiza en un nivel muy bajo de engagement (73.3%), la mayor cantidad del personal del área de asesoría jurídica se localiza en niveles promedios de engagement (33.3%), la mayor cantidad del personal del área de logística se localiza en un nivel promedio de engagement (63.6%) y la mayor cantidad del personal de informática se localiza en un nivel bajo de engagement (35.7%).

Se asoció el área de trabajo con el engagement, con el estadístico X^2 , donde se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.000, es decir el coeficiente $p < .050$.



Tabla 14
Bienestar Psicológico según la edad

Bienestar Psicológico y edad							
		Bajo	Normal bajo	Normal	Normal alto	Alto	Total
De 23 a 30 años	N	6	2	7	18	0	33
	%	18.2%	6.1%	21.2%	54.5%	0.0%	100.0%
De 31 a 38 años	N	12	5	4	9	0	30
	%	40.0%	16.7%	13.3%	30.0%	0.0%	100.0%
De 39 a 46 años	N	18	3	10	10	0	41
	%	43.9%	7.3%	24.4%	24.4%	0.0%	100.0%
De 47 a 54 años	N	12	6	3	5	0	26
	%	46.2%	23.1%	11.5%	19.2%	0.0%	100.0%
Total	N	48	16	24	42	0	130
	%	36.9%	12.3%	18.5%	32.3%	0.0%	100.0%

Nota: $p = 0.030$, $X^2 = 18.437$ (25% casillas)

En la Tabla 14, se puede observar el análisis del bienestar psicológico según la edad, donde se analiza, que la mayoría del personal entre los 23 a 30 años se localiza en niveles normales altos de bienestar psicológico (54.5%), la mayoría del personal entre los 31 a 38 años se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (40%), la mayoría del personal entre los 39 a 46 años se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (43.9%) y la mayoría del personal entre los 47 a 54 años se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (46.2%).

Se asoció la edad con el bienestar psicológico, con el estadístico X^2 , donde se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.030, es decir el coeficiente $p < .050$, pero estos resultados se deben tomar con prudencia ya que el 25% de las casillas no cumple con los requisitos para la validez de la asociación, es decir la edad podría influir significativamente en el bienestar psicológico.

Tabla 15
Bienestar Psicológico según el género

Bienestar psicológico y género							
		Bajo	Normal bajo	Normal	Normal alto	Alto	Total
Femenino	N	27	11	15	26	0	79
	%	34.2%	13.9%	19.0%	32.9%	0.0%	100.0%
Masculino	N	21	5	9	16	0	51
	%	41.2%	9.8%	17.6%	31.4%	0.0%	100.0%
Total	N	48	16	24	42	0	130
	%	36.9%	12.3%	18.5%	32.3%	0.0%	100.0%

Nota: $p = 0.827$, $X^2 = 0.892$ (0% casillas)

En la Tabla 15, se puede observar el análisis del bienestar psicológico según el género, donde se analiza, que la mayoría del personal del género femenino se localiza en niveles normales bajos de bienestar psicológico (34.2%) y la mayoría del personal de género masculino se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (41.2%).

Se asoció el género con el bienestar psicológico, con el estadístico X^2 , donde no se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.827, es decir el coeficiente $p > .050$, no cumpliendo así los requisitos para una asociación significativa.

Tabla 16
Bienestar psicológico según el estado civil

Bienestar psicológico y estado civil							
		Bajo	Normal bajo	Normal	Normal alto	Alto	Total
Soltero(a)	N	8	0	5	10	0	23
	%	34.8%	0.0%	21.7%	43.5%	0.0%	100.0%
Casado(a)	N	18	7	6	16	0	47
	%	38.3%	14.9%	12.8%	34.0%	0.0%	100.0%
Conviviente	N	21	8	8	11	0	48
	%	43.8%	16.7%	16.7%	22.9%	0.0%	100.0%
Viudo(a)	N	1	1	5	5	0	12
	%	8.3%	8.3%	41.7%	41.7%	0.0%	100.0%
Total	N	48	16	24	42	0	130
	%	36.9%	12.3%	18.5%	32.3%	0.0%	100.0%

Nota: $p = 0.109$, $X^2 = 14.407$ (37.5% casillas)

En la Tabla 16, se puede observar el análisis del bienestar psicológico según el estado civil, donde se analiza, que la mayoría de solteros se localiza en niveles normales altos de bienestar psicológico (43.5%), la mayoría de casados se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (38.3%), la mayoría de convivientes se localiza en niveles bajos de bienestar psicológico (43.8%) y la mayoría de viudos se localiza en niveles normales (41.7%) y normales altos (41.7%) de bienestar psicológico.

Se asoció el estado civil con el bienestar psicológico, con el estadístico X^2 , donde no se encontró asociación entre las variables, ya que la significancia de la correlación presenta un valor de 0.109, es decir un $p > .050$, no cumpliendo así los requisitos para una asociación significativa, por lo que el estado civil no influye significativamente en el bienestar psicológico.

Tabla 17
Bienestar psicológico según el área de trabajo

Bienestar psicológico según el área de trabajo							
		Bajo	Normal bajo	Normal	Normal alto	Alto	Total
Contabilidad	N	1	0	0	16	0	17
	%	5.9%	0.0%	0.0%	94.1%	0.0%	100.0%
Recursos Humanos	N	2	3	24	9	0	38
	%	5.3%	7.9%	63.2%	23.7%	0.0%	100.0%
Control y Recaudación	N	9	5	0	1	0	15
	%	60.0%	33.3%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%
Administración Tributaria	N	11	4	0	0	0	15
	%	73.3%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Asesoría Jurídica	N	4	4	0	1	0	9
	%	44.4%	44.4%	0.0%	11.1%	0.0%	100.0%
Logística	N	8	0	0	14	0	22
	%	36.4%	0.0%	0.0%	63.6%	0.0%	100.0%
Informática	N	13	0	0	1	0	14
	%	92.9%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	100.0%
Total	N	48	16	24	42	0	130
	%	36.9%	12.3%	18.5%	32.3%	0.0%	100.0%

Nota: $p < 0.001$, $X^2 = 67.919$ (64.3% casillas)

En la Tabla 17, se puede observar el análisis del bienestar psicológico según el área de trabajo, donde se analiza, que la mayoría del personal del área de contabilidad se localiza en el nivel normal alto de bienestar psicológico (94.1%); la mayoría del personal del área de recursos humanos se localiza un nivel normal de bienestar psicológico (63.2%), la mayor cantidad del personal del área de control y recaudación se localiza en un nivel bajo de bienestar psicológico (60%), la mayor cantidad del personal

del área de administración tributaria se localiza en un nivel bajo de bienestar psicológico (73.3%), la mayor cantidad del personal del área de asesoría jurídica se localiza en niveles bajos (44.4%) y normales bajos (44.4%) de bienestar psicológico, la mayor cantidad del personal del área de logística se localiza en un nivel normal alto de bienestar psicológico (11.1%) y la mayor cantidad del personal de informática se localiza en un nivel bajo de bienestar psicológico (92%).

Se asoció el área de trabajo con el bienestar psicológico, con el estadístico X^2 , donde se encontró asociación ya que la significancia presenta un valor de 0.000, es decir el coeficiente $p < .050$, pero estos resultados se deben tomar con prudencia ya que el 64.3% de las casillas presentadas casillas no cumple con los requisitos para la validez de la asociación, es decir el área de trabajo podría influir significativamente en el bienestar psicológico.

DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada en 130 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, la mayoría de los participantes se encontraba entre los 39 a 46 años de edad, era de género femenino, convivientes y trabajaba en el área de Recursos Humanos.

El presente estudio plantea como objetivo principal identificar la relación entre el engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por Covid-19, ya que se busca analizar la dinámica organizacional respecto a estas dos variables y con la muestra referida, es decir describir y correlacionar los constructos antes mencionados, un punto importante a señalar en el estudio es la ausencia de investigaciones en trabajadores administrativos de municipalidades en la coyuntura actual, menos aún estudios con variables orientadas a la psicología positiva.

Respecto a los resultados se evidenciaron que existe una correlación significativa positiva de nivel bajo ($\rho = .328$) entre las variables de engagement y bienestar psicológico, lo que significa que los mayores niveles de engagement se relacionarán con mayores niveles de bienestar psicológico y un menor engagement se relacionará con un menor bienestar psicológico, estos resultados concuerdan con otras investigaciones que encontraron una relación significativa directa (Aguirre, 2018; Perez, 2017; Allasi, 2020; Duran, 2019); respecto al nivel de correlación se encontraron similitudes con una investigación desarrollada en el sector privado (Chavarría, 2019); así mismo se encontraron diferencias en el nivel de correlación en una empresa distribuidora de alimentos, donde se encontró un nivel fuerte entre la relación en variables (Narro, 2021).

Luego de analizar los resultados del objetivo principal de la investigación donde se halló una relación entre las variables, se puede inferir que el hecho de que el engagement está caracterizado por un contexto laboral (Lorente y Vera, 2010); dicho de otro modo no es enteramente personal sino que tiene una influencia del medio, esto se relacionaría con la teoría de adaptación que indica que el bienestar psicológico está ligado a la influencia de su contexto cercano (Diener, 1999, como se citó en Ezaine, 2019).

Así mismo se analizó la relación entre las dimensiones de engagement y bienestar psicológico, los resultados evidenciaron correlaciones significativas positivas, concordando estos resultados con los de Aguirre (2018) que correlacionó estas variables, en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Puente Piedra en Lima donde se encontraron resultados similares, no obstante, Allasi (2020) encontró que la dimensión de Absorción no presentó relación con el bienestar psicológico.

En relación, al nivel de la correlación entre las dimensiones de engagement y bienestar psicológico, se hallaron niveles de relación bajos entre cada una de las dimensiones de las variables referidas, a excepción de la relación entre dedicación y crecimiento personal que presentan una correlación positiva moderada, resultados similares fueron encontrados en un estudio desarrollado en una empresa privada (Chavarría, 2019) y en colaboradores de una universidad de Lima (Duran, 2019); a diferencia de Narro (2021) que encontró niveles fuertes de las correlaciones entre las dimensiones de engagement y bienestar psicológico.

Otro de los objetivos de esta investigación fue hallar los niveles de engagement general como el de sus dimensiones en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa, encontrándose que el engagement en general en esta muestra es de nivel promedio. Estos resultados son esperados, ya que en un contexto anterior a la

pandemia se dieron estudios nacionales y locales, donde se analizó el nivel de engagement y los resultados presentaron similitudes respecto al nivel de esta variable en los trabajadores (Yactayo y Alfaro, 2019; Catizaya et al, 2020; Zacarías, 2018; Lozano y Quezada, 2019; Ruiz et al., 2020), sin embargo Quispe (2018) en una Municipalidad de Acomayo, y Chambi (2018) en una Municipalidad Distrital de Arequipa, encontraron niveles bajos de engagement general en los colaboradores de estas organizaciones públicas. Siendo estos contrastes importantes para el desarrollo de investigaciones futuras que vean las causalidades como las diferencias con los resultados.

Respecto a las dimensiones de engagement, vigor y dedicación presentan un nivel promedio de este constructo y la absorción un nivel alto; empero existe evidencia respecto a investigaciones en un contexto pre pandémico y desarrolladas en la pandemia, donde las 3 dimensiones de engagement presentaron niveles promedios tanto en diversas ciudades del Perú como en Arequipa (Yactayo y Alfaro, 2019; Catizaya et al., 2020), con ello se infiere que la pandemia no habría influido en los niveles de la absorción en los trabajadores administrativos de municipales, ya que existe evidencia de que también se encontraron niveles medios de este constructo en la pandemia.

El bienestar psicológico en el presente estudio en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Arequipa en el contexto de la pandemia, presentó un nivel bajo en su mayoría, siendo representado por el 36.92% del total. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Amasifuen (2016) que encontró niveles medios en los colaboradores de una municipalidad de Trujillo y los resultados de Ramos (2020) que encontró niveles altos de bienestar psicológicos en la mayoría de su muestra en una Municipalidad de Chiclayo. Estas conclusiones exponen que la pandemia influyó en el bienestar psicológico de los trabajadores, ya que como explica Noroña et al. (2021) en

trabajadores administrativos esta emergencia sanitaria generó problemas emocionales y económicos, que afectó de forma directa el bienestar psicológico.

También es importante señalar, respecto a las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Arequipa que: la autoaceptación se encuentra en un nivel normal, las relaciones positivas se encuentran en un nivel normal bajo, la autonomía se ubica en un nivel normal alto, el dominio del entorno se ubica en un nivel bajo, el propósito de vida se ubica en un nivel alto y el crecimiento personal se ubica en un nivel bajo. Estos resultados son similares a los de Ramos (2020) en su investigación “Bienestar psicológico y satisfacción laboral en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020”, respecto al nivel de las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas y crecimiento personal; pero difieren en las dimensiones de autonomía y propósito de vida que presentan niveles bajos y del dominio del entorno que presenta niveles altos de bienestar psicológico.

Es relevante mencionar así las asociaciones entre los datos sociodemográficos con las variables de estudio. Respecto al engagement se encontraron asociaciones con el área de trabajo, sin embargo, se determinó que la edad, el género y el estado civil no influyen en esta variable. Estos resultados ya fueron anteriormente descritos por Perez (2017) ya que en su investigación no encontró asociación entre el engagement con el género y la edad.

Estos resultados no son sorprendentes, ya que cada área de trabajo presenta diferentes características propias, por lo que es de suponer que la prevalencia de engagement se manifieste de manera distinta en cada una de estas áreas, presentándose en niveles altos si es que es un área de trabajo positiva o presentando niveles bajos si las

particularidades son negativas en general, como refiere el modelo de las Demandas y Recursos Laborales. (Cárdenas y Jaik, 2014)

Además, se determinó las asociaciones entre el bienestar psicológico y los datos sociodemográficos, donde se encontró que bienestar psicológico presenta una asociación con edad y área de trabajo; sin embargo, no se halló asociación con el género y el estado civil, contrastando así con la investigación desarrollada por Cruz (2019) que encontró diferencias significativas respecto al bienestar psicológico con el género, es decir existían fluctuaciones del género respecto al constructo referido. De igual modo similar, Perez (2017) asoció el bienestar psicológico y los datos sociodemográficos encontrando similitudes con nuestro estudio respecto a la asociación de bienestar psicológico con edad, pero contrastes referentes a la asociación entre bienestar psicológico con género.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados evidenciaron que existe una relación significativamente positiva entre el engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia.

SEGUNDA: Dentro de los datos sociodemográficos, en relación a la edad se encontró, que la mayoría de la muestra presenta un grupo etario que oscila entre 39 a 46 años, es de género femenino, con un estado civil de conviviente y trabaja en el área de recursos Humanos.

TERCERA: Se observa que el engagement en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Arequipa en el contexto de la pandemia, está representado con el 37.69% en un nivel promedio; respecto a las dimensiones de vigor y dedicación los resultados se ubican en un nivel promedio y la dimensión de absorción se ubicó en un nivel alto.

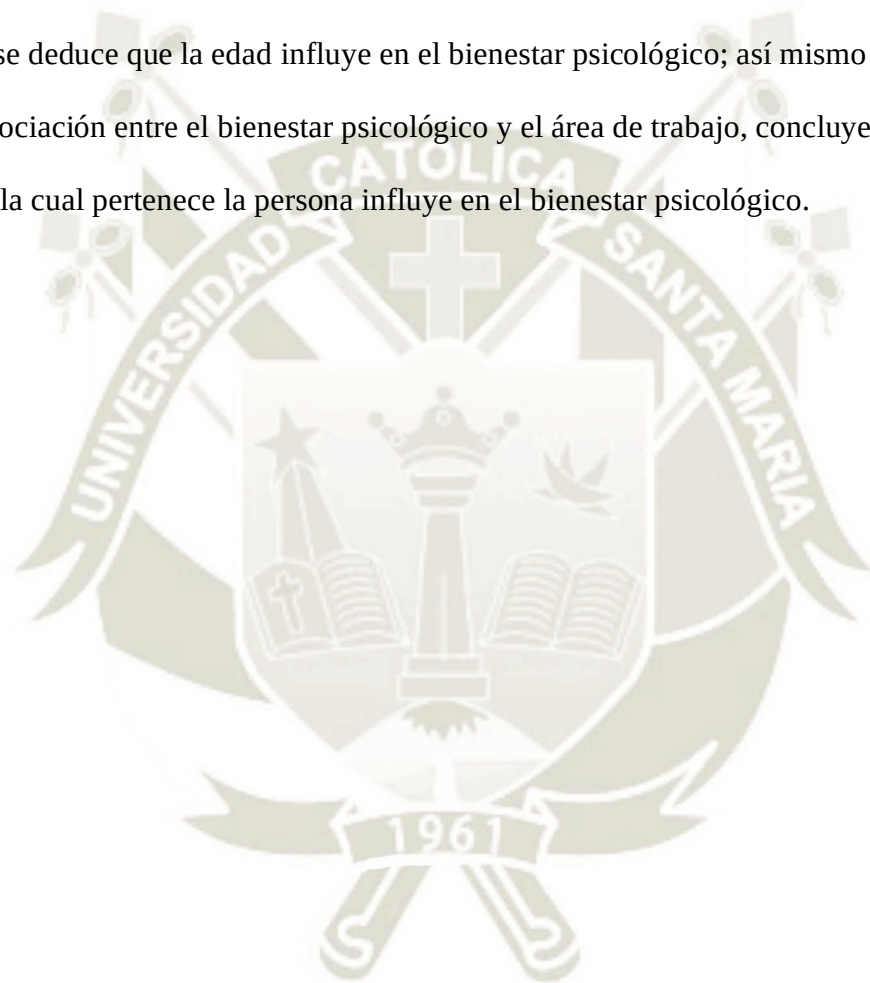
CUARTA: El bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Arequipa en el contexto de la pandemia, está representado con el 36.92% en un nivel bajo, respecto a las dimensiones del bienestar psicológico en los trabajadores se concluye que: autoaceptación se encuentra en un nivel normal, relaciones positivas se encuentra en un nivel normal bajo, autonomía se ubica en un nivel normal alto, dominio del entorno se ubica en un nivel bajo, propósito de vida se ubica en un nivel alto y crecimiento personal se ubica en un nivel bajo.

QUINTA: Respecto a la correlación entre cada una de las dimensiones de engagement y de las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia, se encontró una

correlación significativa positiva baja, excepto en la relación entre las dimensiones de dedicación y crecimiento personal que presentan una correlación positiva moderada.

SEXTA: Se encontró que existe una asociación entre el engagement y área de trabajo, es decir que el área de trabajo a la cual pertenece la persona influye en el engagement.

SEPTIMA: Se encontró que existe asociación entre bienestar psicológico y edad, por ende, se deduce que la edad influye en el bienestar psicológico; así mismo se encontró una asociación entre el bienestar psicológico y el área de trabajo, concluyendo que el área a la cual pertenece la persona influye en el bienestar psicológico.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Se recomienda realizar estudios longitudinales correlacionales, entre engagement y bienestar psicológico, comparando la invarianza de las correlaciones, en investigaciones en la pandemia y en el contexto posterior; para contrastar los cambios en la salud ocupacional de los trabajadores y poder brindar estrategias para intervenir psicológicamente a nivel organizacional.

SEGUNDA: Se sugiere realizar y promover investigaciones nacionales referidas al engagement y bienestar psicológico en organizaciones con trabajadores administrativos, para así estudiar la dinámica organizacional en los trabajadores en el actual contexto de la pandemia, para generar estrategias en pro del bienestar psicológico y un adecuado engagement de estos colaboradores.

TERCERA: Se sugiere concientizar a los directivos de las gerencias de las municipalidades, en la psicoeducación para generar un compromiso hacia su organización, mediante con charlas y talleres preventivo-promocionales.

CUARTA: Se recomienda brindar una mayor atención al bienestar psicológico en las diferentes organizaciones de nuestra ciudad, promoviendo así actividades para fortalecer el desarrollo óptimo en cada uno de los trabajadores.

QUINTA: Se sugiere mejorar el engagement y bienestar psicológico, así como sus dimensiones, en trabajadores administrativos de las gerencias municipales, para lo cual es de suma importancia impartir talleres con actividades recreativas y dinámicas, buscando afianzar la identificación con la institución y a la vez el crecimiento personal.

SEXTA: Se recomienda realizar actividades como las denominadas “pausas activas” dentro de la jornada laboral en trabajadores administrativos de gerencias municipales,

con el objetivo de que el área de trabajo sea un ambiente estimulante y relajante y generar así un bienestar psicológico en los trabajadores.

SEPTIMA: Se recomienda dar mayor importancia a la gestión del talento en las organizaciones, buscando perfiles de acuerdo a puestos y edad, para que los trabajadores tengan un adecuado rendimiento en el trabajo y bienestar psicológico.



LIMITACIONES

PRIMERA: Debido a la pandemia del COVID- 19, el ámbito laboral ha sufrido grandes cambios, dentro de ello el cambio del aforo de personal, por lo que no todos los trabajadores se encontraban realizando sus labores presencialmente al momento de la toma de instrumentos, dificultándose así la evaluación de los instrumentos para tener una muestra más completa de las diferentes áreas de la municipalidad.

SEGUNDA: Debido al gran temor por los contagios, algunas áreas que laboraban presencialmente en la municipalidad, preferían dejar de participar en la toma de las escalas de bienestar psicológico y engagement, por lo que la muestra no fue amplia.

TERCERA: Debido al arduo trabajo de los miembros de la municipalidad, los encargados de las gerencias, recomendaron evaluar solo a áreas específicas; debido a lo cual no se pudieron evaluar a más trabajadores que laboraban presencialmente en la municipalidad.

REFERENCIAS

Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones. Fundamentación*. Editorial el Manual Moderno.

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

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

Alarcón, R. (2017). En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. *Persona*, (020), 11–28. <https://doi.org/10.26439/persona2017.n20.1737>

Allasi, W. (2020). *Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una empresa privada del distrito del Callao, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68200/Allasi_AW_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, D., Castro, C., & Vila, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23–42. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29030101003.pdf>

Amasifuen, C. (2016). *Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo-2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2972/1/RE_PSICO_CLAUDIA.AMASIFUEN_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.PDF

Araujo, V., & Savignon, D. (2018). Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. *Revista Cubana Educación Superior*, 2, 178–188.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14218.pdf>

Briones-Jácome, J. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26–34.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>

Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H., & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13–19.

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/699>

Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111/cardenas_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, T., & Jaik, A. (2013). El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense*, 13, 93–97.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453>

Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo). Un modelo teórico-conceptual*. Red Durango de Investigadores Educativos A. C.

Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata*

en el año 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chavarría, M. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho*, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavarr%C3%ADa_HMG.pdf?sequence=1

Chávez, G., Santa Cruz, H., & Grimaldo, M. P. (2014). El consentimiento informado en las publicaciones latinoamericanas de psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(2), 165–179. <https://doi.org/10.12804/apl32.2.2014.12>

Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311–319.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20positiva%20se%20define,incidencia%20de%20la%20psicopatolog%C3%ADa%20\(Seligman](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20positiva%20se%20define,incidencia%20de%20la%20psicopatolog%C3%ADa%20(Seligman)

Coon, D., & Mitterer, J. (2010). *Introducción a la psicología. El acceso a la mente y la conducta*. (10ª ed.). Cengage Learning.

Cruz, M. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 183–196. <https://doi.org/10.1174/021347413806196762>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Domínguez, S. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia*, 8(1), 23–31. <https://doi.org/10.21500/19002386.1211>
- Domínguez, R., & Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 600–679.
<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/865/pdf>
- Duran, K. (2019). *Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b73219a-b75f-47a5-99c1-065ec60e789d/content>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT].
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>

Ezaine, M. (2019). *Bienestar psicológico en estudiantes universitarios con pareja y sin pareja de las facultades de una universidad privada de Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5852/1/RE_PSICO_MA_RIA.EZAINA_BIENESTAR.PSICOLOGICO_DATOS.pdf

Fernández, M. (2014). *Rol del psicólogo en el cambio organizacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la República].
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/5286/1/FERNANDEZ%2c%20MARIA.pdf>

Gaxiola, J. C., & Palomar, J. (2016). *El Bienestar Psicológico: Una mirada desde Latinoamérica*. Qartuppi.

Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Compromiso, pasión y sentido del trabajo como variables moduladoras en enfermería: un análisis teórico. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 108.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>

Hatfield, E., Rapson, R., & Le, Y. (1994). Emotional Contagion and Empathy. *The social neuroscience of empathy*, 19–30.
<https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262012973.003.0003>

Hernández, R. M. (2017). *El compromiso por el trabajo en los vendedores de Saga Falabella, San Isidro*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1677/TRAB.SUF.P>

ROF.%20%20ROXANNY%20MILAGROS%20HERN%c3%81NDEZ%20CA
BRERA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23–41.

<https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>

Juárez, A. (2015). Engagement Laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187–194.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci_abstract

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

<https://doi.org/10.5465/256287>

Klinar, D. & ARK Consultores. (2011). Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva. *Psicología del Trabajo*, 40–43. <https://www.aacademica.org/000-052/414>

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2016). Fomento del compromiso laboral: una revisión sistemática y un metanálisis que investigan la eficacia de las intervenciones de compromiso laboral. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

Le Blanc, P., & Oerlemans, W. (2016). Amplificación en el trabajo: construyendo una fuerza de trabajo sostenible a través de intervenciones individuales de psicología

positiva. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 185–191.

<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2774.pdf>

Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 73, 16–20.

<http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>

Lozano, M., & Quezada, C. (2019). *El engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo año 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42486/Lozano_CMDPF-Quezada_JCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lupano, M., & Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43–56. <https://doi.org/10.22235/cp.v4i1.110>

Martín, V. X. (2016). *Bienestar Subjetivo, Bienestar Psicológico y Significación Vital en personas en situación de desempleo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de La Laguna].

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3815/bienestar%20subjetivo%2C%20bienestar%20psicologico%20y%20significacion%20vital%20en%20personas%20en%20situacion%20de%20desempleo.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Martínez, H. (2015). *Psicología: Principios y aplicaciones*. UCSM.

Meneses, M., Ruiz, S., & Sepúlveda, M. (2016). *Revisión de las principales teorías de bienestar psicológico*. [Tesis de Licenciatura, Universidad De Antioquia].

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14523/1/MenesesMaria_2016_RevisionPrincipalesTeorias.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (10 mayo del 2020). *DECRETO LEGISLATIVO N°*

1505. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. N. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1), 115–122. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>

Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. (12ª ed.). Pearson Education.

Municipalidad Provincial de Arequipa. (abril del 2019). *Plan Operativo Institucional Multianual 2020–2022*. Recuperado 21 de diciembre de 2021, de https://www.muniarequipa.gob.pe/descargas/transparencia/poi/poi_2020.pdf

Municipalidad Provincial de Arequipa. (7 de diciembre del 2021). *Historia | MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA*. <https://www.muniarequipa.gob.pe/arequipa/historia/>

Narro, J. (2021). *Engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo -2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74844/Narro_PJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Noroña, D., Quilumba, V., & Vega, V. (2021). Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81–100. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100>

Organización Mundial de la Salud. (octubre del 2006). *Constitución de la organización mundial de la salud.*

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Park, N., Peterson, C., & Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11–19. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082013000100002>

Perez, D. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3350/Perez_GDVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peréz, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%C3%A9rez_BMA.pdf?sequence=1

Poquioma, E. (2020). Los efectos de la crisis sanitaria en el mercado de trabajo en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*, 108, 1–11.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1636527/Los%20efectos%20de%20la%20crisis%20sanitaria%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33403/quispe_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, Y. (2020). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53059/Ramos_MY-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., & Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Ruiz, L., Santisteban, L., & Villanueva, J. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital de Lagunas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 70–84.
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*, (303), 179–214.
<https://www.want.uji.es/download/organizaciones-saludables-y-desarrollo-de-recursos-humanos/>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*,

261, 109–138. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial S. A.

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177–184.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164266/74737_%28espa%203%b1ol%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135–177.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/273.pdf>

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factores confirmatorios de dos muestras. *Revista de estudios de la felicidad*, 3, 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Soares, M., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469–476.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>

Tello, J. (2018). *Calidad de vida y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad nacional de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal].

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2260/TELLO%20SULLCA%20JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torrente, P., Salanova, M., & Llorens, S. (2013). Spreading engagement: On the role of similarity in the positive contagion of team work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 153–159.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a21>

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2012). Los equipos lo hacen funcionar: cómo el compromiso del trabajo en equipo media entre los recursos sociales y el desempeño en los equipos. *Psicothema*, 24(1), 106–112.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22269372/>

Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). *Psicología positiva aplicada*. (2ª ed.). DESCLÉE DE BROUWER.

Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3–8.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>

Yactayo, Y., & Alfaro, K. (2019). *Nivel de Engagement en los colaboradores de la Municipalidad de Ate, Lima, 2019*. [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2559/Yuri_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zacarías, A. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya*, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37721/zacarías_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zepeda, F. (2008). *Psicología Organizacional*. (2ª ed.). Pearson Educación.



ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles
Engagement	Vigor	6	Muy bajo Bajo Promedio Alto Muy alto
	Dedicación	5	Muy bajo Bajo Promedio Alto Muy alto
	Absorción	6	Muy bajo Bajo Promedio Alto Muy alto

Variables	Dimensiones	Nº Ítems	Niveles
Bienestar Psicológico (Ryff, 1995)	Autoaceptación	7	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Relaciones positivas	6	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Autonomía	4	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Dominio del entorno	6	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Propósito de vida	8	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo
	Crecimiento personal	4	Alto Normal alto Normal Normal bajo Bajo

Anexo 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Betty Flores Sarmiento**, egresada de psicología de la Universidad Católica de Santa María – Arequipa. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Engagement y Bienestar Psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Arequipa, 2021”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de pruebas psicológicas: **Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Engagement**. De aceptar participar en la investigación, afirmo habersido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración. Atte. Betty Flores Sarmiento

EGRESADA DE LA UCSM DE
PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD
CATOLICA DE SANTA MARIA

Yo: _____

Con número de DNI: _____

acepto participar en la investigación **Bienestar**

Psicológico en los colaboradores de la Municipalidad de Arequipa 2021 de la señorita Betty Flores Sarmiento.

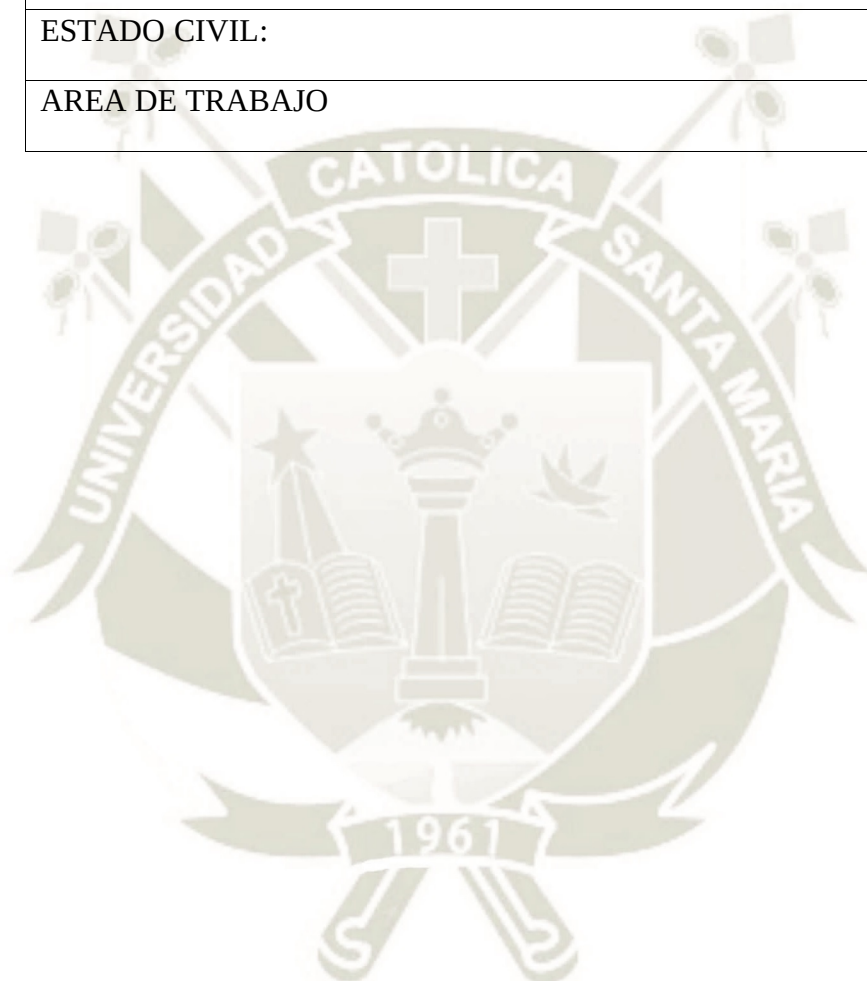
Día:/...../.....

Firma

Anexo 3: Ficha de datos Sociodemográficos

A continuación, ingres tus datos:

EDAD:
GÉNERO:
ESTADO CIVIL:
AREA DE TRABAJO



Anexo4: Escala de Engagement UWES- 17

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

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

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

Anexo 5: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

ESCALA BP DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()

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

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
5. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
6. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
7. Reconozco que tengo defectos						
8. Reconozco que tengo virtudes						
9. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
10. Sostengo mis decisiones hasta el final						
11. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Puedo confiar en mis amigos						
14. Cuando cumpla una meta, me planteo otra						

15. Mis relaciones amicales son duraderas						
16. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
17. Comprendo con facilidad como la gente se siente						
18. Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles						
19. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
20. Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
21. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
22. En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo						
23. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen						
24. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
25. Tengo la capacidad de construir mi propio destino						
26. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
27. Mis amigos pueden confiar en mí						
28. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
29. Tomo acciones ante las metas que me planteo						
30. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
31. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
32. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
33. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
34. Es importante tener amigos						

35. He sido capaz de construir un hogar y un
modo de vida a mi gusto

--	--	--	--	--	--	--



Anexo 6: Percentiles y Baremos de la Escala de Engagement (Cárdenas, 2016; Hernández, 2017)

Pc	Vigor		Dedicación	Absorción		Total	
	Adm.	Op.		Adm.	Op.	Adm.	Op.
99	36	36	30	36	36	99	102
95	35	36	30	36	35	98	98
90	35	35	30	34	33	96	96
85	35	35	29	33	33	94	94
80	34	34	28	33	32	94	94
75	34	33	28	32	31	93	92
70	33	33	28	32	30	92	90
65	33	32	27	31	29	92	88
60	32	31	27	31	29	90	86
55	32	30	26	30	28	89	85
50	32	30	25	30	28	88	83
45	31	29	25	29	27	87	79
40	30	28	24	29	26	87	76
35	30	27	22	28	25	85	72
30	30	26	22	28	24	85	71
25	29	26	21	28	23	80	69
20	29	24	19	27	21	79	66
15	27	23	18	26	19	75	62
10	25	22	17	22	17	67	58
5	22	21	14	14	14	55	54
1	18	12	4	11	5	50	25
N	46	271	317	46	271	46	271
Me	30.85	29.01	24	29	26.34	85.26	79.15
Mo	30	35	28	28	28	94	94
DE	3.830	4.934	5.17	5.215	6.217	11.443	14.706

BAREMOS UWES – 17				
Nivel	Total	Dedicación	Vigor	Absorción
Muy bajo	0 – 69	0 – 21	0 – 26	0 – 23
Bajo	70 – 79	22 – 24	27 – 29	24 – 27
Promedio	80 – 89	26 – 27	30 – 32	28 – 29
Alto	90 – 96	28 – 29	33 – 35	30 – 33
Muy alto	97 – 110	30 – 33	36 – 40	34 – 38

Anexo 7: Percentiles y Baremos de Bienestar Psicológico (Pérez, 2017)

Baremos generales de la Escala de Bienestar Psicológico y sus sub-escalas

Pc	Aceptación	Relaciones Positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Propósito en la vida	Crecimiento personal	Total	Pc
99	35-36	41-42	30	42	48	30	217-233	99
90	31-34	37-40	26-27	38-41	46-47	29	205-216	90
80	30	34-36	24-25	36-40	43-45	28	197-204	80
70	29	32-33	23	35	41-42	27	189-196	70
60	28	31	22	34	39-40	25-26	181-188	60
50	25-27	30	21	32-33	35-38	24	172-180	50
40	24	28-29	19-20	30-31	34	23	164-171	40
30	23	26-27	18	29	31-33	22	155-163	30
20	20-22	24-25	16-17	24-28	30	21	133-154	20
10	14-19	17-23	11-15	17-23	13-29	13-20	82 - 132	10
1	0-13	0-16	0-10	0-16	0-12	0-12	0 - 81	1
N	390	390	390	390	390	390	390	N
Media	25,65	29,36	20,71	31,80	36,12	23,82	169,72	M
Moda	28	28	21	32*	38	25	164	Mo
DE	4,778	5,559	4,368	5,982	7,559	4,337	28,700	DE
Mínimo	11	12	9	12	8	9	64	Mín.
Máximo	36	42	30	42	48	30	233	Máx.

	Puntaje total	Percentil	Nivel
Alto	205-233	78-99	5
Normal alto	181-204	51-70	4
Normal	172-180	50	3
Normal bajo	164-171	30-49	2
Bajo	0-163	0-29	1

