

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>

Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022

Labor Engagement and Subjective Well-being in the administration management staff of the Provincial Municipality of San Román-Juliaca, 2022

Yuselino Maquera Maquera

ymmaquera@unap.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-7476-9205>
Universidad Nacional del Altiplano
Puno – Perú

Georgina Alejandrina Pinto Sotelo

gapinto@unap.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8674-1250>
Universidad Nacional del Altiplano
Puno – Perú

Luz María Meneses Cariapaza

lmmeneses@unap.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-8023-607X>
Universidad Nacional del Altiplano
Puno – Perú

Mariluz Alexa Quispe Quispe

marquispequ@est.unap.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0009-9307-1126>
Universidad Nacional del Altiplano
Puno – Perú

Artículo recibido: 26 de mayo de 2023. Aceptado para publicación: 03 de junio de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El ser humano pasa más de un tercio de su tiempo en el trabajo, por ende, este debe ser un lugar donde se manifieste o haya un adecuado bienestar subjetivo puesto que debido a la pandemia han aflorado grandes problemas psicosociales esto en los entornos laborales a afectado directamente en el rendimiento laboral, por lo que es necesario que los directivos de una institución se preocupen de promover estados mentales positivos. Por lo que el objetivo de esta investigación fue: Determinar cómo el Engagement Laboral se relaciona con el Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. El Engagement es el estado que lleva al personal de una institución a que esté motivado, genera que muestre conductas más proactivas y el Bienestar Subjetivo es el estado que se percibe la vida psico-social, para el desempeño óptimo. La metodología del estudio fue bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica - correlacional, no experimental de corte transversal, la población fue 140 empleados, y la muestra de 58, de tipo probabilística, extraídos de una forma aleatoria. Para la medición de las variables se utilizó los cuestionarios WHO-5 y el UWES-15, ambos de tipo escala Likert. En los resultados se encontró que el Engagement se relaciona


significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral de la población de estudio, con una correlación Rho Spearman de 0.56. Asimismo, se evidencia que la dimensión-vigor tiene un valor 0.64, la dimensión-dedicación con el valor, 0.50 y la dimensión-absorción obtuvo 0.39, están relacionadas con el bienestar subjetivo, actualmente es necesario centrarse en la gestión humana ya que es una estrategia fundamental para generar impacto en el desempeño eficaz de los trabajadores ya que se puede potenciar estados psicológicos como el Engagement.

Palabras clave: absorción, bienestar subjetivo, dedicación, engagement, vigor

Abstract

The present investigation "Labor Engagement and Subjective Well-being in the personnel of the administration management of the Provincial Municipality San Román-Juliaca, 2022", has as objective: To determine how Labor Engagement is related to the Subjective Well-being in the management personnel of administration of the Provincial Municipality San Román-Juliaca. Engagement is the state that leads the personnel of an institution to be motivated, causes them to show more proactive behaviors and Subjective Well-being is the state that psycho-social life is perceived, for optimal performance. The methodology of the study was based on the quantitative approach of the basic - correlational type, non-experimental, cross-sectional, the population was 140 employees, and the sample was 58, probabilistic, drawn randomly. To measure the variables, the WHO-5 and UWES-15 questionnaires were used, both of the Likert scale type. In the results, it was found that Engagement is significantly related to the Subjective Labor Well-being of the study population, with a Rho Spearman correlation of 0.5677. Likewise, it is evident that the dimension-vigor has a value of 0.6422, the dimension-dedication with the value, 0.5037 and the dimension-absorption obtained 0.3945, are related to subjective well-being, which show that workers do not have a strong presence of these attributes in the tasks they perform.

Keywords: absorption, subjective well-being, dedication, engagement, vigor

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Maquera Maquera, Y., Pinto Sotelo, G. A., Meneses Cariapaza, L. M., & Quispe Quispe, M. A. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 1443–1463.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones están inmersas a cambios constantes como también a otros factores que conllevan al rápido desarrollo de la tecnología, por ende, a cambios sociales, económicos y políticos en todo aspecto. El interés por la atención del estrés se ha convertido en algo muy común en estos tiempos, por ello, se ha incrementado notablemente el interés de las instituciones de sondear las causas que conlleva este problema, para así poder incrementar el nivel del Engagement desde la psicología positiva, donde no solo se estudia lo negativo sino también lo positivo, aquello para que no solo funcione bien, sino para que brille. Las investigaciones sobre el compromiso aún están en desarrollo y demuestran el impacto de la psicología positiva en cómo las personas están motivadas en el entorno laboral. También, se considera relevante dicho estudio, puesto que los empleados altamente comprometidos son más activos, brindan acciones más proactivas sobre su desempeño, buscan nuevos desafíos, luchan por la excelencia, se alinean con los valores organizacionales y participan en diversas actividades fuera del trabajo (Flores et al., 2015). Los bajos niveles de compromiso y entusiasmo, afectan de una manera determinante a las instituciones y a sus trabajadores en varios aspectos, si experimentan un bajo bienestar en el trabajo, pueden ser menos productivos, tomar malas decisiones y sentirse atraídos por el ausentismo (Dávila de León & Jiménez, 2014). El problema de la falta de compromiso, dedicación y el bajo nivel de energía hace que las personas eviten situaciones asociadas a este problema, ya que pueden desencadenar pánico y ansiedad y esto conlleva a tener dificultades en el trabajo, afectando así al desempeño laboral y la productividad del empleado, así como al trabajo en equipo y esto afectaría al desarrollo eficaz de los objetivos del área en donde laboran y por ende de la institución. Por otro lado, el estrés por el covid-19, aparece en personas que tuvieron esta enfermedad desde moderado a grave sin tener que ir a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) debido a que podría deberse a la alta tasa de mortalidad asociada con el covid-19, durante los inicios de la pandemia.

MARCO TEÓRICO

Hoy en día se muestra que los estudios sobre el compromiso de los trabajadores hacia su centro de labor son muy relevantes ya que la gestión del talento humano tiene que estar muy relacionados con la organización, por lo que surge la necesidad de conocer el grado de compromiso que tienen los trabajadores. En ese sentido tenemos a Zanenga, (2012), quien cita a Schaufeli, Salanova, Gonzalez & Bakker, (2002) quienes mencionan que:

El Engagement surge en investigaciones como el concepto opuesto al burnout y se define como estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (p. 12).

El compromiso laboral es una estructura que se refiere al desempeño eficaz del empleado, teniendo en cuenta lo importante que es su desarrollo para mantenerlos motivados, proactivos, responsables y comprometidos con la institución, entienden lo distinto que son las personas, por lo mismo es necesario encontrar una conexión con sus compañeros y con la institución (Mendoza & Gutiérrez, 2017). El Engagement Laboral es el estado que lleva a que el personal esté motivado, ansioso por aprender cosas nuevas, listo para aceptar nuevos desafíos en el trabajo y al mismo tiempo, alentar a los empleados a ser más activos y proactivos (Huapaya, 2017). Asimismo, Adco (2021) menciona que los trabajadores se encuentran ansiosos por aprender cosas nuevas, listos para aceptar nuevos desafíos en el trabajo, los estudios sobre el Engagement siguen evolucionando y muestran el impacto de la psicología positiva en los

aspectos positivos y la motivación de las personas en el contexto laboral (Adco, 2021). Según Dávila de León & García (2014):

La salud y la experiencia de bienestar en el lugar de trabajo ha recibido bastante atención por parte de la investigación organizacional desde diferentes perspectivas. Se ha encontrado que el bienestar puede potencialmente afectar a los trabajadores y a las organizaciones de diversas formas. Por ejemplo, cuando los trabajadores experimentan pobre salud y bienestar en el trabajo pueden ser menos productivos, disminuir de forma consistente sus contribuciones generales a la organización, tomar decisiones de menor calidad, y ser más propensos al absentismo. Sumado a ello, a pesar de que las personas dedican solo cerca de un tercio de las horas del día al trabajo, no necesariamente dejan el trabajo cuando abandonan la oficina o el centro (p. 276).

La psicología positiva se enfoca primordialmente en el estudio de las fortalezas de las personas y de un grupo social, Flores et al. (2015) el estudio del Engagement se basa en la psicología positiva que, por medio de la persona como ser social que se desempeña en un grupo social se enfoca en buscar lo positivo y negativo de las mismas en busca del cambio positivo personal y grupal.

Asimismo, Aristiz et al. (2018) quienes citan a Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau (2000) mencionan que:

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza (...). La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar por el trabajo (p. 119-120).

Flores (2022) menciona que cuando una persona está muy concentrada en las labores que hace en su trabajo tanto que siente que el tiempo pasa volando, por la concentración que tiene por lo que está haciendo, de esta manera un empleado está en el estado de absorción por actividades que realiza, haciendo de lado todas las cuestiones y cosas personales. Según Sucasaca (2019) indica que la absorción "Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras que se experimenta que el tiempo "pasa volando", y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas" (p. 37).

Las personas que tienen altos niveles de absorción están siempre alegres de asumir sus labores en su centro de trabajo, las personas que tienen bajos puntajes en absorción no se sienten identificados con las labores que desempeñan dentro de su centro laboral.

Modelo de demandas y recursos laborales (DRL)

Este modelo de demandas y recursos laborales plantea que ante las demandas si no son cubiertas pueden surgir situaciones de estrés y que si no se enfrentan pueden llevar al burnout y también ocurre todo lo contrario que si se logra responder esas demandas ocurre un proceso de motivación que conduce al Engagement. Las demandas laborales se dan a un esfuerzo físico y mental de la persona; en cuanto al físico se tiene la elevada presión, elevado ritmo cardíaco y mental, la disminución de la concentración en el trabajo.

Según Marca (2018) menciona que "las demandas laborales podrían ser origen del estrés en los trabajadores y que de no ser este superado ocasionaría el agotamiento que conlleva al burnout o malestar del empleado" (p. 35). Los recursos laborales son aquellas las encargadas de reducir

las demandas en el trabajo mediante el uso de recursos físicos psicológicos y sociales, se tiene los motivadores intrínsecos que tienen que ver con el crecimiento del personal, el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores y los motivadores extrínsecos están basados en los logros de los objetivos y metas del trabajo. Es decir que a menor presencia de recursos laborales se incrementa las demandas y esto conlleva al burnout, todo lo contrario, ocurre si a mayor uso de recursos laborales se apertura un ambiente de motivación que conlleva al Engagement.

Modelo JD-R de Arnold Bakker y Bakker Leiter

Este modelo plantea predecir el Engagement en una organización a partir de dos recursos: los recursos del empleo de la organización y los recursos personales; los recursos del empleo se encuentran aspectos sociales, psicológicos y de organización en el trabajo que disminuyen las demandas laborales y los costos psicológicos, teniendo en cuenta que son parte para alcanzar los objetivos y metas trazadas y poder incrementar el aumento del aprendizaje y desarrollo del personal, por otro lado los recursos de la persona consta de la evaluación positiva de sí mismos que tienen que ver con ser resilientes el desempeño del trabajo, la motivación y satisfacción de la vida. Asimismo, Marca (2018) menciona que:

Para lograr que la persona pueda experimentar estas emociones existen impulsores que se deben brindar en la organización, estos vendrían a ser los recursos laborales que permiten predecir el Engagement y que su diseño e implementación se encuentran bajo la responsabilidad del gestor de Recursos Humanos (p. 38).

Según Apaza et al. (2023) mencionan que “La resiliencia en la actualidad, implica superar los efectos negativos producidos por la exposición al riesgo mediante un conjunto de estrategias positivas socioemocionales que promueven el fortalecimiento, afrontamiento y empoderamiento del autoestima” (p. 2).

El Bienestar

Cuadra & Florenzano (2003) mencionan que la felicidad entendida como una valoración subjetiva de lo que es el bienestar, es sujeto de investigación empírica lo que implica entender el término desde una perspectiva más amplia y conjunta del proceso y comportamiento de una persona y su desarrollo en lo personal y también en su entorno social. Es así que se considera que el bienestar personal es un estado individual de satisfacción, conveniencia y comodidad que, individualmente o en combinación es positivo, completo, por ejemplo, la salud y el bienestar psicológico bienestar social y económico, alegría de vivir en armonía con uno mismo y con el entorno social.

La Organización Mundial de la salud OMS (1998) precisa que el bienestar es el estado de felicidad que tiene una persona sobre sí misma, ya que cuenta con capacidades que le permiten afrontar cualquier situación no deseada que se puedan presentar en su vivir diario. Hoy en día, el bienestar personal tomó una gran relevancia en las instituciones no solamente de una forma física sino también personal, que así cobra importancia en el desempeño y la productividad de los trabajadores dentro del lugar donde se desempeñan. Asimismo, Huapaya (2017) menciona que este término está compuesto por 3 dimensiones de estudio, así como el ánimo positivo, vitalidad, e interés general.

Vera (2016) “Los estados de ánimo surgen como respuestas a nuestras experiencias cotidianas con el entorno. La práctica de las personas con las que nos relacionamos, las consecuencias de lo que nosotros mismos realizamos” (p. 23). Esto es causado por causas del entorno social como la influencia negativa, bajos niveles de autoestima, la situación social, la calidad de sueño, el descanso y la alimentación, todas las personas muestran un estado de ánimo positivo o negativo,

al enfrentarse a una situación en un determinado tiempo. Los beneficios de estar en un estado activo y tener interés por estar en ese estado son muchos y diversos, la actividad que tiene una persona ya sea física, cognitiva y también social hace que la persona no sea dependiente al consumo de sustancias psicoactivas ya que considerando este punto la persona mejorará su salud y fortalecerá su autoestima asimismo mejorará su estado de ánimo, por otro lado, se considera que el aburrimiento en la vida cotidiana es algo negativo para la persona que puede llegar a tener múltiples consecuencias (Martínez et al., n.d.).

Modelo PERMA

Este modelo fue planteado bajo la psicología positiva por Martin Seligman a quien se le considera como el principal fundador y padre de la psicología positiva, una teoría de elección no forzada, se basa en la elección libre con la finalidad de aumentar el bienestar, este modelo define los constructos en la que se basan para alcanzar el bienestar en la mayor parte del tiempo. P-E-R-M-A es un acrónimo en inglés el cual manifiesta cinco principales factores en las que se basa la teoría, desarrollando cada componente la persona llegaría a alcanzar un incremento en la motivación y satisfacción vital. según Domínguez & Cruz, (2017) menciona que “ninguno de los cinco elementos constituye por sí mismo el bienestar, sino que cada uno de ellos contribuye a lograrlo” (p. 663).

Los cinco componentes que conforman al modelo PERMA

Positive Emotions – Emociones positivas

Se basa en el incremento de las emociones positivas no a costa del cambio o transposición con las negativas, sino como herramienta para lidiar con ellas. Dichas emociones nos permiten alcanzar una vida de bienestar, es así que, se tiene la paz, la satisfacción, la gratitud, la inspiración, el placer, la curiosidad o la esperanza.

Engagement

El cual significa un profundo compromiso y conlleva a un acuerdo o pacto con uno mismo y con nuestras destrezas y fortalezas, con la finalidad de incrementar un estado de armonía de afinidad. El compromiso con la finalidad de buscar y desempeñar actividades que nos hagan entrar en “flow”, y un estado óptimo de activación.

Relationships – Relaciones positivas

Se basa en generar en cantidad y calidad las relaciones sociales y familiares que se tenga, así como la dedicación, el tiempo o darse la oportunidad de conversar, conocer a la persona.

Meaning and purpose – Significado y propósito

Es un componente que se enfoca en la búsqueda de pertenecer a otro nivel asimismo asume el concepto del aumento de la satisfacción de vida que sobrepase los propios estándares.

Accomplishment – Sentido del logro y Éxito

Hace referencia a trazarnos objetivos y metas que al realizarlas nos sentiremos competentes incrementando nuestra satisfacción personal.

METODOLOGÍA

El estudio fue recorrido por el tipo básico, de enfoque cuantitativo según Hernandez et al. (2018), enmarcada dentro de la investigación correlacional-descriptiva. Según Charaja (2011) “Los dos eventos o los tres eventos se producen al mismo tiempo, ninguno antes ni después” (p. 47). El método de la investigación fue hipotético – deductivo de diseño no experimental, de corte transversal, según Hernandez et al. (2014). Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, Para la medición de la primera variable se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15), la misma que fue creada en el año 2003 por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, su adaptación en el Perú fue la de Flores et al. (2015) quienes mencionan que la aplicación de este instrumento puede ser individual o grupal. Para la medición de la variable bienestar subjetivo se utilizó el Índice de Bienestar WHO-5, Five Well-Being Índice, este instrumento fue creado por la OMS, para este estudio se utilizó la adaptación de Caycho et al. (2020) que menciona que “El who-5, demostró evidencia empírica a favor de la validez basada en la estructura interna, confiabilidad de las puntuaciones e invariancia factorial, que permiten contar con un instrumento útil y rápido para la medición del bienestar subjetivo” (p. 2). La población de estudio fue constituida por 140 personas pertenecientes a la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de las variables de estudio se hizo la prueba de normalidad para las variables de estudio en la cual se muestra que según la prueba Kolmogorov Smirnov (KS). Los resultados son no normales ($p < .000$) Por lo tanto los análisis estadísticos para la contrastación de las hipótesis del estudio se realizaron mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala

Indicadores de la dimensión Vigor	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Regularmente		Bastante veces		Casi siempre		Siempre		Total N	Prom.	STD
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	0%	0	0%	15	26%	5	9%	25	43%	13	22%	0	0%	58	4.62	1.105
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	0%	8	14%	13	22%	7	12%	20	34%	9	16%	1	2%	58	4.21	1.373
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	0	0%	2	3%	5	9%	12	21%	19	33%	20	34%	0	0%	58	4.86	1.099
Soy muy persistente en mis responsabilidades.	0	0%	6	10%	3	5%	10	17%	21	36%	18	31%	0	0%	58	4.72	1.254
Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	0	0%	2	3%	9	16%	6	10%	22	38%	19	33%	0	0%	58	4.61	1.162
Total	0		18		45		40		107		79		1		290	4.60	1.20
%	0%		6%		16%		14%		37%		27%		0%		100%		

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la distribución de indicadores de vigor según escala, del personal de estudio, muestra que el 37% de la población de estudio indican que bastantes veces se sienten con indicadores de la dimensión vigor, lo que significa que una vez por semana se sienten con estos indicadores en las labores que desempeñan dentro de su trabajo, por lo que cuando realizan sus labores no siempre se sienten llenos de energía, no pueden seguir laborando en horarios largos, también cuando se levantan no siempre desean ir a su centro de labor, respecto a sus responsabilidades y fortalezas en las mismas, no son persistentes. Asimismo, solo el 27% de la población de estudio, manifiestan que casi siempre presentan indicadores de vigor, lo que significa que los trabajadores pocas veces por semana presentan este elemento componente del Engagement laboral, estos resultados coinciden con los resultados de Adco (2021) y difieren de los de Calla (2019) el cual encontró altos niveles del vigor en trabajadores de la empresa ROYAL KNIT S.A.C. en Lima.

Aristiz et al. (quienes citan a Salanova et al., 2000):

El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza (...). La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar por el trabajo. (p. 119-120)

Tabla 2

Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala

Indicadores de la dimensión	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Regularmente		Bastante veces		Casi siempre		Siempre		Total	Prom.	STD
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Mi trabajo está lleno de retos.	0	0%	0	0%	11	19%	10	17%	17	29%	20	34%	0	0%	58	4.79	1.12
Mi trabajo me inspira.	0	0%	1	2%	13	22%	9	16%	18	31%	17	29%	0	0%	58	4.64	1.18
Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	0	0%	3	5%	6	10%	13	22%	17	29%	19	33%	0	0%	58	4.74	1.18
Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	0	0%	0	0%	8	14%	10	17%	16	28%	24	41%	0	0%	58	4.74	1.18
Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	0	0%	0	0%	4	7%	13	22%	20	34%	21	36%	0	0%	58	5.00	0.94
Total	0		4		42		55		88		101		0		290	4.78	1.12
%	0%		1%		14%		19%		30%		35%		0%		100%		

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la distribución de indicadores de dedicación según escala, y como se muestra en la tabla 2, muestra que el 35% de la población de estudio indican, que casi siempre presentan indicadores de la dimensión dedicación, y un 30% bastantes veces, quiere decir una vez por semana se desempeñan eficazmente en la institución, esto significa que pocas veces por semana, el esfuerzo que ellos desempeñan está lleno de significado y propósito, por lo que pocas veces se sienten orgullosos del esfuerzo que realizan, ya que el trabajo que ellos hacen, no siempre está lleno de retos, asimismo lo que hacen no les inspira ni se encuentran entusiasmados sobre la labor que desempeñan día a día, Adco, (2021) encontró similares resultados en su investigación.

La dedicación es analizada por cinco ítems referidos al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado, que dan a conocer altos niveles en dedicación que se identifican fuertemente con su trabajo, puesto que la experiencia es notable, inspiradora y desafiante. De tal manera, sienten satisfacción en su trabajo.

Tabla 3

Distribución de indicadores de la dimensión absorción según escala

Indicadores de la dimensión Absorción	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Regularmente		Bastante veces		Casi siempre		Siempre		Total	N	Prom.	STD
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	2	3%	4	7%	15	26%	4	7%	15	26%	18	31%	0	0%	58	4.34	1.58	
El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	0	0%	5	9%	9	16%	4	7%	23	40%	17	29%	0	0%	58	4.66	1.29	
Me «dejo llevar» por mi trabajo.	3	5%	6	10%	4	7%	12	21%	24	41%	9	16%	0	0%	58	4.29	1.39	
Estoy inmerso en mi trabajo.	1	2%	1	2%	11	19%	9	16%	20	34%	16	28%	0	0%	58	4.62	1.23	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	0%	9	16%	7	12%	7	12%	20	34%	15	26%	0	0%	58	4.43	1.40	
Total	6		25		46		36		102		75		0		290	4.47	1.38	
%	2%		9%		16%		12%		35%		26%		0%		100%			

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la distribución de indicadores de la dimensión absorción según escala, y como se muestra en la tabla 3, muestra que el 35% de la población de estudio manifiestan que, bastantes veces experimentan indicadores de la dimensión absorción, lo que significa que una vez por semana, cuando están trabajando olvidan lo que pasa alrededor de ellos, así como también consideran que, el tiempo pocas veces vuela y también una vez por semana se encuentran inmersos en el trabajo, estos resultados coinciden con los que encontró Flores (2022). El componente absorción de una persona, hace referencia a que el trabajador está "satisfecho, concentrado e identificado con el trabajo, tanto así que es difícil dejar de trabajar y el tiempo pasa rápido. La absorción debe ser considerado como una experiencia temporal y no como un estado psicológico que perdura en el tiempo; se parece también a un estado llamado "flow", es decir, un estado que se disfruta en adquirir experiencia" según Calla (quien cita a Salanova & Schaufeli,

2009), quien asimismo menciona que este factor “Involucra un alto nivel de concentración y dedicación en las tareas diarias del trabajo, siendo así el trabajador no se da cuenta que el tiempo pasa por que se encuentra disfrutando de sus labores diarias” (p. 30)

Tabla 4

Distribución de indicadores del Bienestar Subjetivo según escala

Bienestar subjetivo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	N	Prom. STD	
Me he sentido alegre y de buen ánimo.	0	0%	5	9%	39	67%	13	22%	1	2%	58	3.17	0.6
Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a).	2	3%	9	16%	33	57%	14	24%	0	0%	58	3.02	0.74
Me siento activo(a) y con energía.	1	2%	4	7%	37	64%	16	28%	0	0%	58	3.17	0.63
Me he levantado. sintiéndome bien y descansado(a).	0	0%	18	31%	28	48%	12	21%	0	0%	58	2.90	0.72
Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí.	0	0%	19	33%	15	26%	23	40%	1	2%	58	3.10	0.89
Total	3		55		152		78		2		290	3.07	0.71
%	1%		19%		52%		27%		1%		100%		

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la distribución de indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo según escala, y como se muestra en la tabla 4, se observa que el 52% de la población de estudio, indican que a veces manifiestan los indicadores del bienestar subjetivo, esto quiere decir que durante las dos últimas semanas de la aplicación de la encuesta, los trabajadores no se han sentido alegres, ni con buen ánimo, ni se han sentido tranquilos ni con energía para desarrollar sus labores dentro de su trabajo y tampoco se han levantado sintiéndose bien descansados, y sus vidas diarias no siempre han tenido cosas interesantes para ellos.

González & Marrero (2015) mencionan que “el Bienestar Subjetivo está relacionado con la satisfacción de la vida (componente cognitivo) y del balance emocional (componente afectivo). El primero de estos es el nivel en que se encuentra la persona en relación a sus aspiraciones y sus logros.

Tabla 5

Relación de los indicadores de la dimensión vigor y el Bienestar Subjetivo

Indicadores de la dimensión Vigor	Bienestar Subjetivo										Total %	
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0	0%	4	7%	7	12%	0	0%	0	0%	11	19%

Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	0	0%	6	10%	15	26%	2	3%	0	0%	23	40%
Soy muy persistente en mis responsabilidades	0	0%	0	0%	13	22%	10	17%	0	0%	23	40%
Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		5		7.2		6		0		14.5	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En relación a los indicadores de la dimensión vigor del Engagement Laboral se muestra que el 40% de la población de estudio mencionan que, cuando los trabajadores se levantan por las mañanas teniendo ganas de ir al trabajo, indicador que se observa más relevante en el personal de estudio en el que se sienten activos y con energía. Asimismo, el 40% indicaron que son muy persistentes en sus responsabilidades y el 19% indicaron que pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. En relación al Bienestar Subjetivo el 62% mencionan que se sintieron activos y con energía, el 21% mencionaron que se han levantado sintiéndose bien descansados, respecto a su bienestar subjetivo. Y, el 17% mencionaron que se han sentido tranquilos y relajados.

Se puede observar que los trabajadores, se levantan por las mañanas teniendo ganas de ir al trabajo, y son muy persistentes en sus responsabilidades, lo cual es lo más relevante que realizan los trabajadores, por lo que se puede deducir que algunos indicadores del vigor que tienen se relacionan con el Bienestar Subjetivo de los trabajadores de dicha institución.

Según Sucasaca (2019):

Los trabajadores que sienten interés, muestran dedicación y están sumidos en su trabajo, son eficientes, eficaces y efectivos en todas sus funciones (...), demuestran un nivel alto de productividad, es decir, que los colaboradores con Engagement alto y muy alto presentan muy buena productividad, por lo tanto, al tener colaboradores enganchados se genera eficiencia, eficacia y efectividad en sus funciones (p. 61).

Tabla 6

Relación de los indicadores de la dimensión dedicación y el Bienestar Subjetivo

Indicadores de la dimensión dedicación	Bienestar Subjetivo										Total	%
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Mi trabajo está lleno de retos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mi trabajo me inspira.	0	0%	4	7%	2	3%	0	0%	0	0%	6	10%

Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	0	0%	5	9%	14	24%	1	2%	0	0%	20	34%
Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	0	0%	1	2%	20	34%	11	19%	0	0%	32	55%
Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		3.33		12		4		0		14.50	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la tabla 6, se observan aspectos relacionados con los indicadores de la dimensión dedicación del Engagement; al respecto, el 55% de los trabajadores están orgullosos del esfuerzo que dan en el trabajo; por otro lado, el 34% de trabajadores de dicha institución, indicaron que se encuentran entusiasmados sobre la labor que desempeñan dentro de su trabajo; a su vez en lo que se refiere al bienestar subjetivo, el 62% de los trabajadores de dicha Gerencia, afirman que se sienten activos y con energía. Asimismo, el 21% de los trabajadores se han levantado sintiéndose bien y descansados.

Según Sucasaca (2019):

La dedicación denota la alta implicación laboral, junto a la manifestación de un sentimiento de significación, felicidad, creatividad, mostrando orgullo por el trabajo. Es decir, aquellos que muestran niveles altos en dedicación, están identificados fuertemente con su trabajo porque la experiencia es de su interés, importante y retador. (p. 37)

Por ello los trabajadores se sienten entusiasmados e inspirados, llenos de energía en relación a las labores que realizan dentro de su trabajo.

Tabla 7

Relación de los indicadores de la dimensión absorción y el Bienestar Subjetivo

Indicadores de la dimensión Absorción	Bienestar Subjetivo										Total	%
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	0	0%	4	7%	7	12%	0	0%	0	0%	11	19%

Me «dejo llevar» por mi trabajo.	0	0%	6	10%	15	26%	12	21%	0	0%	23	40%
Estoy inmerso en mi trabajo.	0	0%	0	0%	13	22%	10	17%	0	0%	23	40%
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		5		7.2		11		0		14.5	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la tabla 7, se observa sobre los indicadores de la dimensión absorción de la variable Engagement, al respecto; el 40% de los trabajadores de la gerencia de administración de dicha institución, manifiestan que se dejan llevar por su trabajo, esto se refiere a que les cuesta desconcentrarse de las labores que realizan. Asimismo, el 40% de los trabajadores afirman que se encuentran inmersos en sus labores; a su vez sobre el Bienestar Subjetivo el 62% de la población de estudio se sienten activos, con energía y el 21% manifiestan que se han levantado sintiéndose bien descansados. La absorción se da en el momento que una persona está muy dedicada en su trabajo, mientras el tiempo pasa y le es difícil dejar de seguir concentrado.

En la comprobación de hipótesis de los objetivos planteados de la investigación se utilizó la regla de decisión del nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error: Si el P valor es $< 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis alterna y por el contrario se rechaza la nula. Si el P valor es $> 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis nula y por el contrario se rechaza la alternativa.

Tabla 8

Prueba de correlación del Engagement Laboral y el bienestar subjetivo

		Correlaciones		
			Engagement laboral	Bienestar Subjetivo
Rho de Spearman	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	1.0000	
		Sig. (bilateral)		
	Bienestar Subjetivo	N	58	
		Coeficiente de correlación	0.5677	1.0000
		Sig. (bilateral)	0.0000	
		N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Prueba de correlación de variables (2022).

En la tabla 8 se visualiza que el resultado del coeficiente de correlación es, 0.5677 el cual indica que existe una correlación positiva media entre el Engagement Laboral y el bienestar subjetivo, el valor $p=000$ siendo este menor a 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna, de este modo podemos señalar que si existe relación significativa entre ambas variables, estos resultados son similares a los que encontró Aristiz et al. (2018) lo cual implica que un trabajador tendrá una satisfacción plena de su vida, siempre en cuando comprenda y esté conforme con todos los aspectos de su realidad, tales como lo laboral, familia,

la salud y la forma de relacionarse y ser con su entorno. El Engagement Laboral es el estado que lleva a que la persona esté motivado, ansioso por aprender cosas nuevas, listo para aceptar nuevos desafíos en el trabajo y al mismo tiempo, alentar a los empleados a ser más activos y proactivos (Huapaya, 2017). Tenemos a Bekker y Leiter que consideran que se predice al Engagement en una organización a partir de dos recursos: los recursos del empleo de la organización y los recursos personales; los recursos del empleo se encuentran aspectos psicológicos, sociales y organizacionales de trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir los objetivos.

Tabla 9

Prueba de correlación de la dimensión vigor, dedicación y absorción con la variable bienestar subjetivo

		Correlaciones			
		Vigor	Dedicación	Absorción	Bienestar Subjetivo
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1.0000		
	Bienestar Subjetivo	Coeficiente de correlación	0.6422		1.0000
		Sig. (bilateral)	0.0000		
	Dedicación	Coeficiente de correlación		1.0000	
		Bienestar Subjetivo	Coeficiente de correlación	0.5037	
	Absorción	Sig. (bilateral)		0.0001	
Coeficiente de correlación				1.0000	
Bienestar Subjetivo		Coeficiente de correlación		0.3945	1.0000
	Sig. (bilateral)			0.0022	
	N	58	58	58	58

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Prueba de correlación de las dimensiones del Engagement con el bienestar subjetivo.

En la Tabla 9, se visualiza que el coeficiente de correlación es 0.6422 el cual indica que existe una correlación positiva media entre los ámbitos del vigor y el bienestar subjetivo, el valor $p=000<0,05$, entonces la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos señalar que si existe relación significativa entre ambas variables. Asimismo, cabe mencionar que los altos niveles de energía y una estabilidad mental positiva que posee un empleado en su trabajo, es una fuente que optimiza el bienestar propio del empleado. Ya que una persona que tiene altos niveles de energía y resistencia mental en su trabajo estará dispuesto a enfocarse incluso antes de que surjan dificultades.

Asimismo, se visualiza que el coeficiente de correlación es 0.5037, el cual indica que existe una correlación positiva media entre la dimensión de dedicación y el bienestar subjetivo, el valor $p=000<0,05$, entonces la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos señalar que, si Existe relación significativa entre ambas variables, ya que cuando la persona se encuentra inmerso en las labores que desempeña en su trabajo, posee un sentido de significado en su vida el cual le permite sentirse realizado y satisfecho consigo mismo ya que podrá sentirse entusiasmado, inspirado y orgulloso, lo cual genera que experimente

emociones positivas en su vida. La voluntad de someterse incondicionalmente a las obligaciones de uno hacia los demás con consideración, cortesía y servicio. Asimismo, la dedicación implica entusiasmo, inspiración y orgullo positivo que conlleva al bienestar. Este resultado coincide con el que indican Durand & Zuñiga (2021), en la investigación que realizaron en el que mencionan que “hay una relación estadísticamente significativa entre la variable Bienestar Subjetivo y la dimensión dedicación ($<.000$), esta relación es de escala positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .517$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .267$)”. Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

También, se visualiza que el coeficiente de correlación es 0.3945, el cual indica que existe una correlación positiva media entre la dimensión absorción y el bienestar subjetivo, el valor $p=000<0,05$, entonces la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos señalar que si existe relación significativa entre ambas variables. Cuando una persona está concentrada en lo que realiza en su trabajo lo cual le permite estar alegre de asumir su labor, la cual es experimentada por qué siente que al trabajar el tiempo pasa más rápido, asimismo, experimenta que la motivación se incrementa, teniendo como resultado la calidad de su desempeño, la búsqueda de aquellas actividades que permitan entrar en “flow”, o el estado óptimo de activación. Por ejemplo, realizar una actividad ya sea en el trabajo en como un hobby o en otros entornos, pero asimismo saber que se está utilizando las fortalezas, talentos y virtudes, algo en que sabe que se es bueno y que se puede aplicar de manera consciente e intencionada (Domínguez & Cruz, 2017), similares resultados encontraron Aristiz et al. (2018) y Durand & Zuñiga, (2021) los resultados de su investigación que menciona que hay una asociación significativa de la variable Bienestar Subjetivo con la dimensión absorción de ($<.000$), la misma que es de tendencia positiva y que también alcanza un nivel moderado de ($r_s = .463$), y la proporción de varianza es mediana de ($r_s^2 = .214$). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

Tabla 10

Matriz de consistencia de correlación de las dimensiones del Engagement Laboral y los indicadores de la variable bienestar subjetivo

Correlaciones	Buen ánimo	Tranquilidad	Sentirse con energía	Calidad del sueño	Interés por las actividades de la vida cotidiana	Prom.
Vigor	0.48	0.48	0.47	0.51	0.33	0.45
Nivel de Sig.	0.0002	0.0001	0.0002	0.0000	0.0119	0.0025
Dedicación	0.27	0.36	0.34	0.50	0.30	0.35
Nivel de Sig.	0.0393	0.0051	0.0092	0.0001	0.0237	0.0155
Absorción	0.26	0.28	0.31	0.53	0.09	0.29
Nivel de Sig.	0.0474	0.0362	0.0185	0.0000	0.5205	0.1245
Prom. de Valor	0.34	0.37	0.37	0.51	0.24	
Prom. de Sig.	0.0290	0.0138	0.0093	0.0000	0.1854	

Nota: Matriz de consistencia de correlación.

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación (2022).

En la matriz de consistencia de correlación, se muestra que la dimensión vigor de la variable Engagement con los indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo tienen un valor de 0.45 y un nivel de significancia de 0.00025, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Asimismo, la dimensión de dedicación con los indicadores del Bienestar Subjetivo muestra

un valor de 0.35 y un nivel de significancia de 0.0155, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Por otro lado, la dimensión Absorción con los indicadores del Bienestar Subjetivo muestran un valor de 0.29 y un nivel de significancia de 0.1245, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Los cuales muestran que en cuanto haya un aumento en las dimensiones del Engagement también aumentará significativamente el Bienestar Subjetivo de una manera positiva y esto conlleva a tener un óptimo desempeño en la institución.

Asimismo, se muestra en la tabla que las dimensiones de la variable Engagement, se relacionan más con el indicador calidad de sueño de la segunda variable Bienestar Subjetivo con un valor de 0.51 y un nivel de significancia de 0.00000, el cual muestra que existe una correlación positiva media. Lo cual muestra que las personas que tienen altos niveles de Engagement Laboral tendrían una mejor calidad y disfrute del sueño el cual le brinda a las personas más tranquilidad y calidad de vida.

Por otro lado, la dimensión vigor es la que más se relaciona con los indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo con un valor de 0.45, y un nivel de significancia de 0.0025, lo que muestra una correlación positiva directa que los trabajadores que tienen altos niveles de vigor conllevan altos niveles de energía y concentración durante la labor que desempeñan. Lo que les brinda un aumento de tranquilidad y satisfacción con su vida.

CONCLUSIONES

El Engagement Laboral se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, con un nivel de significancia estadística $p = ,000$ menor a 0,05. Así mismo se observa que ambas variables están relacionadas ya que el coeficiente de correlación obtenido es 0.5677 evidenciando una correlación positiva y media. Puesto que, si las demandas laborales no son cubiertas pueden surgir situaciones de estrés y que si no se enfrentan pueden llevar al burnout y también ocurre todo lo contrario que si se logra responder esas demandas ocurre un proceso de motivación que conduce al Engagement.

El vigor se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, obteniendo un nivel de significancia estadística $p = 0,000$ siendo menor a 0.05 y con él nivel de coeficiente de correlación de 0.6422 que equivale a una correlación positiva media, los resultados indican que los trabajadores cuando realizan sus labores no siempre se sienten llenos de energía, no pueden seguir laborando en horarios largos, también cuando se levantan no siempre desean ir a su centro de labor, respecto a sus responsabilidades y fortalezas en las mismas, no son persistentes.

La dedicación se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo en salud laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, con un nivel de significancia estadística $p = 0,000$ menor a 0.05 y con él nivel de coeficiente de correlación de 0.5037 que equivale a una correlación positiva media, el esfuerzo que ellos desempeñan no siempre está lleno de significado y propósito, por lo que pocas veces se sienten orgullosos del esfuerzo que realizan, ya que el trabajo que ellos hacen, no siempre está lleno de retos, asimismo lo que hacen no siempre les inspira.

La absorción se asocia significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, con un nivel de significancia estadística $p = 0,000$ siendo este menor a 0.05 y con él nivel de coeficiente de correlación de 0.3945 que equivale a una correlación positiva, lo que significa cuando los trabajadores están realizando sus labores en la institución no siempre olvidan lo que pasa

alrededor de ellos, así como también consideran que no siempre sienten que el tiempo pasa rápido y pocas veces se encuentran inmersos en el trabajo que desempeñan.

REFERENCIAS

- Adco, R. K. (2021). El Engagement Laboral y su Relación con la Cultura Organizacional en el Personal Administrativo Nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano-Puno].http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza Gomez, F., Villanera Zelaya, V., Alarcon Mamani, D. M., Zúñiga Vásquez, M. E., & Maquera Maquera, Y. (2023). Resiliencia en Adolescentes Expuestos a Contextos de Riesgo Psicosociales : Una Revisión Sistemática. 7, 5434–5445..
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4839
- Aristiz, D., Mejia, C., & Quiroz, E. Y. (2018). Estrés laboral y Engagement en los Trabajadores de una Empresa de Manufactura. 1–22.
<https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82/81>
- Bernal, A., & Donoso, M. (2017). Engagement y Bienestar en el Profesorado Universitario. Hacia la Delimitación de Indicadores Evaluativos. Contexto Educativos, 20, 183–199.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66068/DialnetEngagementYBienestarEnElProfesoradoUniversitarioHa5835213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calla, E. L. (2019). Relación Entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa “Royal Knit” S.A.C. año 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional delAltiplanoPuno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caycho, T., Ventura, J., Azabache, K., Reyes, M., & Cabrera, I. (2020). Validez e Invariancia Factorial del Índice de Bienestar General (WHO-5 WBI) en Universitarios Peruanos. Revista Ciencias de La Salud, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9797ñ>.
- Chamby, J. M., & Montiel, I. X. (2021). Ansiedad Infantil y el Desarrollo de Habilidades Sociales en Tiempo de Pandemia en Niños de 05 Años de la I.E. Inicial Edwin Alexander- Mariano Melgar, Arequipa-2021 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13847%09>
- Charaja, F. (2011). El MAPIC en la Metodología de Investigación (2da edición).
<https://es.scribd.com/presentation/284608418/EL-MAPIC-de-Francisco-Charaja#>
- Cuadra L, H., & Florenzano U, R. (2003). El Bienestar Subjetivo : Hacia una Psicología Positiva Subjective Well-being : Towards a Positive Psychology. Revista de Psicología de La Universidad de Chile, XII, 8396. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26400105.pdf>
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional: Predicción del Bienestar. Revista de Psicología, 32, 272–302.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S025492472014000200004&script=sci_abstract
- Domínguez Bolaños, E. R., & Cruz Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. Razón y Palabra, 21(96), 660–679.
<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Durand, Y. H., & Zuñiga, V. D. (2021). Bienestar Subjetivo y Engagement en Trabajadoras de Empresas Textiles y Confeción de Lima Metropolitana [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Chanpagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3413>

Espitia, J. L., Caballero, C. C., & Campo, A. (2020). Desempeño Psicométrico del Índice de Bienestar General WHO-5 en Adolescentes Escolarizados. In 09 (pp. 184–196). Tesis Psicología. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/1061/974>

Fernández, R., Alloud, N. D., Álvarez, M. C., Castellanos, M., L. Espel, C., Fortin, I., García, K., Guerra, A., Liquez, K. L., Marroquín, K. L., & Morales, J. (2020). Bienestar Psicológico y Respuesta Conductual Durante el Confinamiento Domiciliar Decretado por la Pandemia del COVID-19 en Adultos de la Ciudad de Guatemala. *Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(1), 41–50. <https://doi.org/10.36829/63chs.v7i1.1004>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el Trabajo (Engagement): Un Estudio de Validez en Profesionales de la Docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Flores, J. (2022). Relación de los Estilos de Liderazgo con el Engagement Labaral en la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del AltiplanoPuno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fonseca, J. M. G., & Cruz, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los Trabajadores con su Compromiso Hacia la Organización. *CES Psicología*, 12(2), 126–140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>

Garcia, C. Y. (2021). Imagen Corporal y Bienestar General en Estudiantes de Una Institución Educativa de Lima Metropolitana-2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0A>

Garcia Martin, M. Á. (2002). El Bienestar Subjetivo Subjective Well-Being. https://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo.pdf

Gómez, E. M., & Cogollo, Z. (2010). Factores Predictores Relacionados con el Bienestar General en Adolescentes Estudiantes de Cartagena, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642010000100006>

González, D. W., Muñoz, H. M., & Linares, S. S. (2020). Relación Entre Clima Escolar, Bienestar Subjetivo y Capital Social en Estudiantes de Diversificado de la Ciudad de Guatemala [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <https://digi.usac.edu.gt/bvirtual/informes/puiah/INF-2020-46.pdf>

Guzzo, E., Agranatti, A., Smith, J., Larre, N., Rozic, P., Krupitzki, H., Vieta, E., Vázquez, G., & Vinacour, C. (2022). Evaluación de la Funcionalidad y el Bienestar Subjetivo de Pacientes Bipolares con el Functioning Assessment Short Test (FAST) y el World Health Organisation - Five Well-Being Index (WHO-5). 33, 16–24. https://revistavertex.com.ar/descargas/primeronline/vertex_156_articulo_2_GUZZO.pdf

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. In M. G. H. Education (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (6ta. edici, Vol. 53, Issue 9).

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. McGraw-Hil Interamericana.

Huapaya, K. (2017). Engagement y Satisfacción Laboral en Docentes del Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Nuevo Chimbote [Teis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jordan, A. M. (2019). Ciberbullying y Bienestar Psicológico en Estudiantes de Secundaria de dos Instituciones Educativas Públicas-Los Olivos. Lima, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37076/Jordan_AAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Katlyn, A. M., & Alisson, R. A. (2021). Influencia del Estrés Postraumatico en el Bienestar Psicológico en Usuarios Externos del Centro de Salud Mental Comunitarios Vitaliza Ica, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Autonoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1428/1/Katlyn>

Marca Quillatupa, C. R. (2018). Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la Ciudad de Lima. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625246>

Martínez, T., Días Veiga, P., Sancho, M., & Rodríguez, P. (n.d.). Modelo de atención Centrada en la Persona. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_ss/es_public/adjuntos/cuaderno_9.pdf

Martorell, J. L. (2008). La Psicología Humanista. Fundamentos de Psicología, Introducción a La Psicología, 1, 1–14. <https://filosofia para la aula.files.wordpress.com/2015/04/psicologia-humanista.pdf>

Mendoza, B., & Gutiérrez, M. J. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del Personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios]. <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, D. (2021). Revisión Sistemática Sobre la Relación Entre la Salud Mental y la Actividad Física en Adultos Durante la Emergencia de Salud Pública por la Covid-19 en el Año 2020 [Teis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33971/1/2021_revison_covid19.

Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. In P. P. Hall (Ed.), Psicología de la organización (pp. 349–376). https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Martínez-Llorens-Psicología-Organizacional-Positiva.pdf

Silva, I. K., Penha, R. C., & Silveira, G. (2017). Estilo de vida y Binestar de Estudiantes del Área de Salud. *Enfermería Actual En Costa Rica*, 18(34). <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i34.30387>


Solís, E. E., & Villegas, N. de J. (2021). Bienestar Psicológico y Percepción de Calidad de Vida en Adultos Mayores Indígenas del Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 1104–1117. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2732>

Sucasaca, A. L. (2019). Engagement Y Productividad Laboral De La Empresa Ricos Pan De La Ciudad De Juliaca- 2018 [Teisi de Licenciatura, Universidad Nacional del AltiplanoPuno]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_QUIspe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, O. F. (2016). Los Estados de Ánimo y el Autoestima en los E estudiantes de 10mo año de Educación General Básica Paralelos “A”, “B” y “C” de la Unidad Educativa Mario Cobo Barona de la Ciudad de Ambato [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24683/1/TESIS_FINAL_OSCAR_VERA.pdf

Thayer, R. (1998). Estado de Ánimo Scielo. http://directorgestudio.weebly.com/uploads/6/5/9/5/6595948/el_estado_de_animo_cun_2014_b.p

Zanenga, L. A. (2012). Engagement Organizacional, Análisis Desde una Perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva. <http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1646/Zanenga,%20Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .