



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT LABORAL Y EL BIENESTAR
PSICOLÓGICO EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA - 2024

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

ANDRES ALEJANDRO COSTA GONZALEZ

LUCIA DANIELA NEVADO DELGADO

ASESOR: DR. FREDY SANTIAGO MONGE RODRIGUEZ

LIMA – PERÚ

2026

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	Nevado Delgado, Lucia Daniela
2.	Costa Gonzalez, Andres Alejandro

(Agregar filas adicionales si hay más autores)

Pertenecientes al programa de la **carrera profesional de Psicología**, autores del trabajo titulado: **RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT LABORAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA - 2024** el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **Título Profesional** bajo la modalidad de **Tesis**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	Monge Rodriguez, Fredy Santiago	Psicología	Asesor

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **12%**, según el reporte emitido por el software Turnitin® (identificador de entrega: **347G088175**; fecha de entrega: **11-02-2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: Lima, **16 de febrero de 2026**



Firma del asesor

N° DNI: 40767558

ORCID: 0000-0002-9646-0161

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. PATRICIA DORA IPARRAGUIRRE BALTAZAR

Presidente

Mg. MARIO ALBERTO GALLARDO VELA

Vocal

Mg. VICTORIA DE JESUS VIGO FERNANDEZ-PRADA

Secretaria

DEDICATORIA

A nuestras familias, por su apoyo incondicional durante todo este proceso.

Especialmente a nuestros padres y abuelos, Magali, Guillermo, Ana Rosa G,

Andrés, Betty, Víctor Raúl y Ana Rosa.

A todas las personas que formaron parte de nuestra etapa universitaria, amigos y

maestros.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia: Magali, Guillermo, Edu, Guille y Arya, por su amor y apoyo incondicional durante toda mi etapa universitaria, por nunca dejar de creer en mí.

A mi Betita, quien no dejó de acompañarme desde el cielo.

A Andrés, por su constancia y dedicación para alcanzar este logro juntos.

A mis amigos, quienes me escucharon, apoyaron y celebraron conmigo cada logro del camino.

A mi universidad y a todos los maestros que me guiaron y orientaron en la hermosa profesión de la Psicología.

A la Escuela de Posgrado que nos permitió realizar la investigación y brindarnos la oportunidad de desarrollar el estudio.

Lucia Daniela Nevado Delgado

Agradezco a mi familia: Ana Rosa, Andrés, Andrea, Eric, Victor Raul y Alex, por el apoyo incondicional durante todo este proceso, en especial a mi Tata y a mi Nonna quienes siempre me impulsaron a adquirir todos mis logros a nivel profesional.

A Lucia, por ser la mejor compañera que podría haber tenido durante este proceso y por todo el esfuerzo para sacar adelante este trabajo juntos.

A todas las personas que formaron parte de este proceso; amigos, profesores, participantes del estudio realizado.

Andrés Alejandro Costa González

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 IDENTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.....	5
1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 ENGAGEMENT LABORAL	8
2.2 MODELOS DEL ENGAGEMENT LABORAL	9
2.2.1 MODELO MULTIDIMENSIONAL DE SAKS (2006)	9
2.2.1.1 MODELO DE ENGAGEMENT LABORAL DE SCHAUFELI (2002)	9
2.3 BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	11
2.3.1 BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	13
2.4 TEORÍAS Y MODELOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	13
2.4.1.1 DIMENSIONES DEL MODELO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF	14
2.5 INVESTIGACIONES EN TORNO AL PROBLEMA INVESTIGADO ...	17
2.5.1 INVESTIGACIONES NACIONALES	17
2.5.2 INVESTIGACIONES INTERNACIONALES.....	18
2.6 HIPÓTESIS	20
2.6.1 Hipótesis general	20
2.6.2 Hipótesis específicas	20
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	22
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	22
3.2.1 Población	22
3.2.2 Muestra.....	22

3.2.3 Variables.....	24
3.2.3.1 Bienestar Psicológico	24
3.2.3.1.1 Definición Conceptual.....	24
3.2.3.1.2 Definición Operacional	24
3.2.3.2 Engagement	25
3.2.3.2.1 Definición Conceptual.....	25
3.2.3.2.2 Definición Operacional	25
3.3 INSTRUMENTOS	26
3.4 PROCEDIMIENTO	29
3.5 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	30
3.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	31
4. CAPÍTULO IV. RESULTADOS	35
4.1 Estadística descriptiva	35
4.2 Correlaciones entre variables	38
5. CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	48
7. CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	
Anexo 1. Cronograma	
Anexo 2. Presupuesto	
Anexo 3. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff	
Anexo 4. Escala UWES - The Utrecht Work Engagement Scale	
Anexo 5. Consentimiento y/o Asentimiento Informados	
Anexo 6. Material informativo sobre las variables trabajadas (folleto)	

RESUMEN

Las exigencias en el mundo laboral incluyen responsabilidades que deben ser afrontadas por los colaboradores de manera constante, lo cual se relaciona tanto con su compromiso laboral, como con su estado psicológico; ello resulta de gran importancia para comprender las experiencias de los trabajadores en las organizaciones. La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el Engagement Laboral (EL) y el Bienestar Psicológico (BP) en trabajadores administrativos (TA) de una Escuela de Posgrado en una universidad privada de Lima Metropolitana. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptivo. Se trabajó con una muestra censal conformada por 29 TA, correspondientes a la población total de la escuela de posgrado. Para la recolección de datos, se aplicaron la Escala de Engagement laboral de UWES-17 de Schaufeli y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff de 35 ítems. Los resultados reflejan una correlación positiva y moderada entre el EL y el BP ($r = .499, p = .005$) lo que indica que mayores niveles de EL se asocian con mayores niveles de BP en esta población. Estos hallazgos, demuestran la relevancia de contemplar el EL como un factor asociado al BP. Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el tamaño reducido de la muestra, lo cual dificulta la generalización de los resultados.

Palabras clave: bienestar psicológico, engagement laboral, trabajadores administrativos, escuela de posgrado

ABSTRACT

The demands of the workplace include responsibilities that employees must constantly face, which is related to both their job commitment and their psychological state; this is of great importance for understanding workers' experiences in organizations. This research was conducted to determine the relationship between Job Engagement (JE) and Psychological Well-being (PW) in administrative staff (AS) at a graduate school in a private university in Metropolitan Lima. The study was developed using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational-descriptive design. A census sample of 29 AS was used, representing the entire population of the graduate school. Data was collected using the UWES-17 Job Engagement Scale by Schaufeli and the 35-item Ryff Psychological Well-being Scale. The results reflect a moderate positive correlation between Job Engagement (JE) and Psychological Well-being (PW) ($r = .499$, $p = .005$), indicating that higher levels of JE are associated with higher levels of PW in this population. These findings demonstrate the relevance of considering JE as a factor associated with PW. Among the main limitations of the study is the small sample size, which makes it difficult to generalize the results.

Keywords: Psychological well-being, job engagement, administrative staff, graduate school

1. CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 IDENTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una actividad valiosa y fundamental de la persona, aportando al desarrollo de la sociedad y los seres humanos (Cristancho, 2022). Sin embargo, esto conlleva consigo una gran responsabilidad, ya que, si el trabajo involucra una carga elevada que no se maneja adecuadamente, podría relacionarse con consecuencias a nivel de salud física y mental, así como el denominado “Síndrome de Burnout” (Peña et al., 2022).

El EL (Schaufeli et al., 2002, como se citó en Vargas et al., 2024) es un estado psicológico con tres características que lo hacen ser positivo, cognitivo y afectivo. A su vez, es más persistente en el tiempo y no se centra exclusivamente en un objeto o conducta. Este término, referido al EL, resulta de gran relevancia, al tratarse de un factor que se asocia con la productividad y motivación del trabajador (Idris & Sugeng, 2021). Así como, al ser considerado, según mencionan Decuyper y Schaufeli (2020), uno de los principales factores que se vincula con niveles bajos de satisfacción laboral y rotación en las empresas.

En la misma línea, el EL puede ser entendido como un constructo asociado a la conexión emocional que posee y siente un trabajador hacia su centro laboral. Este concepto resulta fundamental ya que se ha asociado con el comportamiento y el nivel de esfuerzo que presenten los trabajadores en las actividades relacionadas con el trabajo, por lo cual un bajo nivel de EL suele vincularse con una baja de productividad para las empresas. La consultora Deloitte identificó una contradicción en las empresas, señalando que un 80% declaró la importancia de mejorar el EL de sus trabajadores. No obstante, solo el 22% comentó estar tomando

medidas para promover este concepto, por lo que existe una disociación entre el valor que las empresas le dan al EL y lo que hacen estas para promover este mismo. (Bosch, M et al., s.f)

Por otra parte, podemos decir que el EL se encuentra relacionado a las condiciones que favorecen el bienestar del trabajador, ya que los trabajadores con mayores niveles de EL, tienden a reportar mayor entusiasmo y felicidad al realizar sus tareas; además, presentan más atención y esfuerzo en sus actividades laborales. Ello se relaciona con lo mencionado por Idris y Sugeng (2021), al referir que el EL se ha asociado con menores niveles de malestar emocional, rotación laboral y bajo compromiso en las empresas.

En la misma línea, no se puede dejar de lado el BP, este es definido por Eiroa (2020) como un constructo superior que abarca tanto el bienestar emocional como el bienestar social. El BP ha sido identificado como una variable de gran importancia en contextos laborales, debido a que existen factores de riesgo psicosociales a los que los trabajadores se encuentran expuestos, tal y como menciona la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2024), estos serían la sobrecarga laboral, el flujo de trabajo, inestabilidad, conflictos etc. A su vez, la misma entidad en el año 2024, brindó una serie de pautas que promueven el cuidado de la salud mental en el trabajo, reflexionando acerca de que prevenir aspectos de la salud mental no solo se asocia con el éxito empresarial, sino que también, con el bienestar personal de los colaboradores.

En el 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar, contaba con la presencia de un trastorno mental, cifra que solo se ha ido incrementando a lo largo de los años por distintas causas

como lo han sido: las guerras, el Covid-19, la devaluación de diversas monedas, entre otras. De igual manera, se estimó que se pierden 12 millones de días de trabajo anualmente causados por trastornos como la ansiedad y la depresión, generando así una pérdida de 1 billón de dólares en productividad. Todos estos factores se relacionan negativamente con el BP y su desarrollo en los trabajadores de todo el mundo.

En Latinoamérica, se evidenció en el estudio titulado “El Estado del Lugar de Trabajo 2023: Perspectivas para América Latina y el Caribe” (GALLUP, 2023), que 6 países cuentan con índice de igual o más del 50% de presencia de trastornos mentales en sus trabajadores, entre los cuales, se encuentran Perú y Costa Rica (54%)

Por otro lado, el Ministerio de Salud (MINSA) en el 2017 reportó haber tenido más de 56 mil atenciones relacionadas a salud mental. En el 2023, sólo entre los meses de enero a septiembre se reportaron 1 333 930 atenciones a casos por trastornos de salud mental, siendo esta cifra de aproximadamente 300 mil para el 2023. Como se puede evidenciar, las atenciones en salud mental se han incrementado, evidenciando un contexto con mayor presencia de trastornos mentales en los trabajadores peruanos.

De manera particular, encontramos a la población compuesta por TA de instituciones de educación superior como un grupo de interés para la realización del presente estudio debido a que presentan demandas psicológicas y organizacionales significativas. Ello se evidencia en diferentes investigaciones realizadas a nivel nacional, como aquella planteada por López et al. (2025) en la cual señalan que el 90% de los TA de una universidad perciben estrés laboral de manera ocasional o a

menudo, mencionando al estrés como una experiencia frecuente; ello se relaciona con las funciones que cumplen en la institución, como la organización y el manejo de actividades y el soporte académico a diversos estudiantes. A su vez, Trinidad y Escobar (2024), identificaron que factores de riesgo psicosociales como la carga mental y las exigencias laborales, se asocian con el BP en TA universitarios. A nivel internacional, estudios recientes en esta población, han reportado una alta prevalencia de malestar psicológico y burnout, frente a las diferentes demandas laborales (Rahman et al., 2024). Los estudios encontrados, abarcan estudiantes, docentes y TA, conformando así, el sector educativo; sin embargo, no se hace una distinción entre los tres núcleos de este sector. Es por eso que se hace énfasis en la evaluación de estos factores solo en TA quienes cuentan con altas demandas por parte de los estudiantes del posgrado debido al interés de contar con un grado académico para cumplir con el estándar que solicitan un 80% del mercado laboral (Gestión, 2015)

El EL y el BP han sido analizados en diferentes contextos laborales. Por ejemplo, se identifica la investigación desarrollada por Narro (2021) centrada en trabajadores del sector alimenticio, donde se revisó la relación entre ambas variables. Este estudio plantea que el EL se relaciona de manera estadísticamente significativa con el BP y se señala la pertinencia de realizar evaluaciones periódicas del BP como una estrategia de seguimiento en los trabajadores. Por otra parte, se evidencia, en la investigación de Ramos et al (2020) quienes investigaron ambas variables, que niveles favorables de BP, se relacionan con niveles más altos de EL. De esta manera, se evidencian asociaciones entre el BP y los niveles de EL

Tomando en consideración los estudios señalados, se evidencia que estas variables han sido estudiadas y se ha reportado una relación entre ambas. En esa misma línea, el presente estudio plantea la hipótesis de que existe una relación significativa entre el EL y el BP en los TA.

En cuanto a las delimitaciones del estudio, este se realizó en TA que forman parte del contexto laboral de una Escuela de Posgrado perteneciente a una universidad privada de Lima Metropolitana. La investigación se desarrolló durante el año académico 2025 y se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Finalmente, a partir de las asociaciones halladas en cuanto a las variables de EL y BP, así como su importancia dentro del contexto laboral en instituciones educativas como la Escuela de Posgrado, y considerando la limitada cantidad de investigaciones aplicadas en esta población particular de TA surge la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el EL y el BP en TA de una escuela de posgrado de una universidad privada de Lima Metropolitana?

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

Esta investigación presenta un valor teórico ya que aporta información empírica al analizar la relación entre el EL y el BP en TA, de esta manera contribuye a la literatura científica al abordar una población poco estudiada, debido a que la mayor parte de estudios están realizados principalmente en contextos de educación primaria o de pregrado, siendo escasas las investigaciones que contemplan la población que trabaja en escuelas de posgrado.

El valor práctico de la investigación se encuentra en aportar evidencia relevante sobre la relación entre el EL y el BP en los TA de una escuela de posgrado. Esta

información es de utilidad para la institución al identificar los niveles de estas variables en los colaboradores, así como al poner en práctica las recomendaciones por medio de la implementación de programas de bienestar, fortalecimiento del clima laboral y estrategias de prevención del burnout.

Con respecto al valor social, la investigación permite evidenciar la relevancia de estas variables en TA del ámbito educativo de posgrado, favoreciendo la concientización sobre aspectos de la salud mental en esta población particular, la cual interactúa con profesionales de alto nivel, presenta plazos estrictos para la entrega de documentación sobre cada estudiante y una constante presión por la excelencia.

A su vez, el presente estudio sirve como antecedente para futuras investigaciones en el ámbito educativo-administrativo y proporcionar datos valiosos para la gestión del talento en instituciones académicas con características semejantes.

1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Con respecto a las limitaciones del estudio, se menciona que la muestra del estudio es reducida, al tratarse de todos los miembros de la escuela de posgrado no existe una muestra mayor ya que se trabaja con el total de la población. Adicionalmente, el hecho de implementar un estudio donde se miden el BP y los niveles de EL, siempre existe la posibilidad de que algunos trabajadores no presenten toda la información que consideran representa la actualidad de su centro laboral pese a la anonimidad del estudio. Finalmente, la aplicación del estudio, al no contar con la posibilidad de ser aplicado en una sola sesión, demanda de una

mayor cantidad de tiempo por parte de los investigadores ya que se tiene que estar presente al momento de entregar los cuestionarios en diversos momentos para dar las explicaciones de los mismos.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Engagement Laboral y el Bienestar Psicológico en trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana en el año 2024.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los niveles de Engagement Laboral y Bienestar Psicológico en trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.
2. Analizar la relación entre las dimensiones del Engagement Laboral y el Bienestar Psicológico en trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.
3. Comparar los niveles de Engagement Laboral y Bienestar Psicológico en base al sexo en trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ENGAGEMENT LABORAL

Según la investigación realizada por Espinoza (2017), el EL es un término que fue presentado por primera vez en el año 1990 por Kahn, quien lo describió como el “aprovechamiento de los mismos miembros de la organización para con sus roles de trabajo”, haciendo referencia a cómo se desenvuelve una persona en relación a las distintas demandas laborales que debe alcanzar, para ello señaló dos factores importantes: energía y concentración en sus actividades, ya que estas influirán de manera directa en su desempeño, demostrando así, EL. Posteriormente, Schaufeli et al. (2002) presentan el EL como un concepto único e independiente, siendo este: “un estado mental positivo de plenitud, relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción”. Este vendría a ser entendido como un estado afectivo-cognitivo persistente, que no se encuentra focalizado únicamente en un objeto, evento o situación.

Por otro lado, en relación con este concepto y su relevancia, estudios como el de Gallup Organization, evidencian que las empresas que cuentan con trabajadores con un elevado nivel de EL, obtienen ganancias 3.9 veces superiores que las empresas con niveles dispersos de EL. Esto permite identificar que el EL y la productividad tienen una relación que genera un impacto positivo. (Espinoza, J., 2017).

2.2 MODELOS DEL ENGAGEMENT LABORAL

2.2.1 MODELO MULTIDIMENSIONAL DE SAKS (2006)

Saks en el año 2006 plantea un enfoque multidimensional basado en considerar el EL de los empleados como *“una construcción distinta y única que consiste en componentes cognitivos, emocionales y conductuales que se asocian con el desempeño individual”*. Según Saks existen dos roles que los empleados tienen dentro de una organización. El rol de trabajo y el rol integrador. Propone que existen dos tipos de engagement: el engagement de trabajo y el engagement organizacional. El de trabajo se relaciona a la satisfacción y compromiso laboral, mientras que el segundo a la totalidad de la organización. (Lama, L. et al., 2016). Este modelo resulta de gran relevancia como un antecedente teórico que aborda la variable de EL en diferentes contextos.

2.2.1.1 MODELO DE ENGAGEMENT LABORAL DE SCHAUFELI (2002)

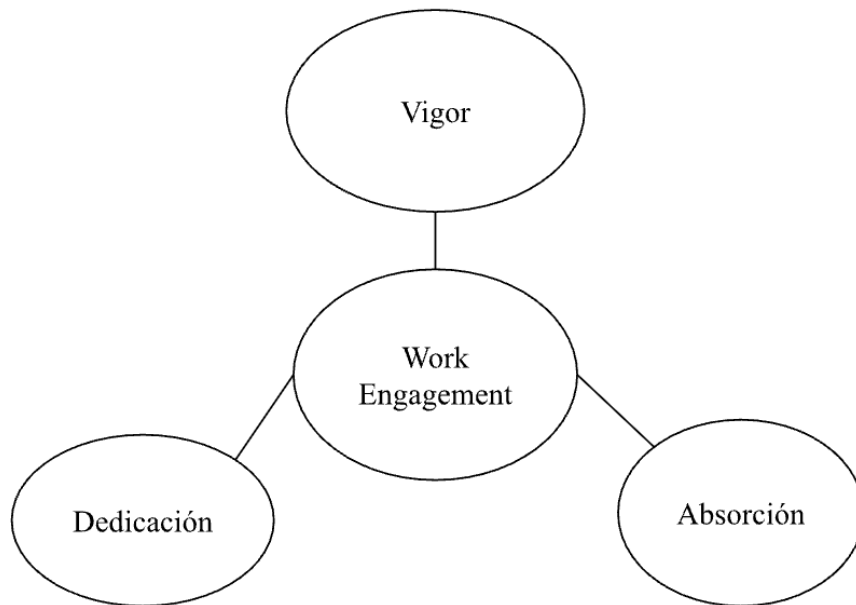
Como señala Falla (2022) citando a Schaufeli (2017) se plantea que el EL (compromiso) es entendido como un estado mental caracterizado por la presencia de satisfacción, positividad, pasión y motivación por el trabajo. Este modelo de EL posee tres dimensiones. La primera de ellas es el Vigor, el cual está centrado en los niveles de energía y la capacidad de recuperación mental que se presentan durante las horas de trabajo. A esto se les suma el esfuerzo y la constancia pese a las dificultades presentadas en el entorno. Como segunda dimensión, se encuentra la Dedicación, centrada en el compromiso que presentan los trabajadores con su labor

y la significatividad que le otorgan al aprendizaje que están adquiriendo en conjunto con el orgullo y los retos constantes que van afrontando. Como tercera y última dimensión, se encuentra la Absorción, la cual determina la capacidad que tienen los trabajadores de concentrarse y el entusiasmo que presentan al momento de trabajar.

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) es un instrumento que se utiliza con el objetivo de medir los niveles de compromiso laboral (EL) de los trabajadores, herramienta diseñada por el mismo Schaufeli.

Figura 1

Modelo de Work Engagement de Schaufeli et al. (2002)



Fuente: Elaboración propia

Por los motivos anteriormente mencionados y, considerando que la definición acerca del EL y el modelo planteado por Schaufeli son los más aceptados, ya que cuenta con un respaldo de múltiples investigaciones realizadas a lo largo del tiempo y alrededor del mundo (Lama, L. et al., 2016). Se realiza la elección del

presente modelo teórico, y, por ende, de la UWES (Utrecht Work Engagement Scale), para los fines académicos del presente trabajo.

2.3 BIENESTAR PSICOLÓGICO

El BP es un concepto que ha sido estudiado por la comunidad científica desde mediados del siglo XX. Parte de su estudio, menciona la presencia de dos corrientes que pretenden explicar el concepto. La primera de ellas, la de origen eudaimónica, que señala un desarrollo continuo de la persona; mientras que la segunda, la corriente subjetiva, postula el BP bajo la perspectiva de emociones agradables en la vida y la orientación a la satisfacción (Castro, 2009; Cobo-Rendón et al., 2020, citado en Chasquez, 2022).

A lo largo de los años, surgen distintas definiciones en torno al BP. Los primeros aportes brindados fueron impulsados según las corrientes de quienes estudiaron el concepto. Dentro de la corriente subjetiva, contamos con Diener (1994) citado en Muñoz et al. (2022), quien estipulaba que el bienestar estaba relacionado con la valoración que ejerce el sujeto sobre su propia vida. Por otro lado, dentro de la tradición eudaimónica, Ryff (1989) citado en Muñoz et al. (2022), aporta que el BP está influenciado por el potencial humano, su desarrollo personal, siendo este, una consecuencia de una “vida bien vivida”, trascendiendo así, del concepto presentado por la corriente de bienestar subjetivo y proponiendo un enfoque multidimensional para desarrollar este concepto.

De manera más actual, Csikszentmihalyi, (2015) citado en Chasquez, (2022), refiere que el BP envuelve el estar y sentirse de manera óptima, siendo un estado que es distinto según cada persona, su contexto, factores personales, etc. y que puede cambiar con el tiempo. Añadido a ello, Ramos et al. (2020) postulan que este es un concepto considerado subjetivo, ya que se genera principalmente en base al desarrollo psicológico de las personas, la capacidad que estas tienen para relacionarse y los acontecimientos que fomentan su crecimiento personal. A su vez, añaden que la principal característica de este concepto es la multidimensionalidad, siendo este un factor de motivación intrínseca para los individuos; además de que, el estudio de este concepto se ha centrado en el funcionamiento positivo de las personas y la percepción que estas tienen de un funcionamiento óptimo, tanto en una escala personal como en una psicosocial.

Como se puede observar, existen distintos aportes relacionados a describir el concepto de BP; si bien, las corrientes presentadas elaboran el término de maneras diferentes, se pueden observar similitudes entre las mismas, siendo una de ellas, el carácter multidimensional del BP; viéndose el mismo, como un concepto que involucra distintos factores propios del ser humano y su contexto, para que pueda desarrollarse.

Tras todo lo mencionado anteriormente, es importante considerar que el BP es un término que se encuentra en desarrollo por la psicología, siendo considerado aún, un concepto en expansión, debido al interés por

parte de la comunidad científica en continuar investigando acerca de una perspectiva innovadora y positiva sobre la salud mental (Chasquez, 2022). Cabe destacar, que, bajo esa premisa, las investigaciones en torno a esta variable resultan favorables para continuar alimentando la información presente y observar su implicancia en distintos ámbitos.

2.3.1 BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

A nivel mundial, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo estiman que por lo menos un 15% de personas adultas en edad laboral se ven afectadas por problemas psicológicos. La depresión y la ansiedad en conjunto generan aproximadamente una pérdida de 12.000 millones de días de trabajo, lo cual se ve reflejado en un costo para la economía global de casi un billón de dólares. Se estimó que estos costos se duplicarán para el año 2030, siendo que estas dos patologías constituyen las bajas más prevalentes, situándose en 71 días en 2022, en comparación a los 18 días de bajas ocasionadas por otras patologías (Moreno, G., 2024).

2.4 TEORÍAS Y MODELOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

2.4.1 MODELO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF (1989 - 1995)

Domínguez y Navarro (2018) hacen referencia al modelo de BP, que propone Carol Ryff en el intervalo de los años de 1989 a 1995. El modelo ha tenido un impacto significativo a nivel académico. La base de este reside en los aspectos que están vinculados tanto con el potencial humano como

con el significado que las personas le otorgan a su propia vida, específicamente en la manera en la cual un individuo afronta retos y asume roles en su crecimiento personal. Por otra parte, también hace referencia a la forma en la cual se establecen relaciones armoniosas con las demás personas. El modelo de Carol Ryff se compone por seis dimensiones: el dominio del entorno (DE), la autoaceptación (AA), las relaciones positivas con los otros (RPO), el crecimiento personal (CP), la autonomía (AU) y el propósito en la vida (PV). De estos seis es posible obtener un puntaje total para medir el nivel de BP en las personas.

2.4.1.1 DIMENSIONES DEL MODELO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

En base a la información recabada en torno a las dimensiones que conforman el modelo propuesto, podemos definir cada uno de los 6 factores planteados por Ryff.

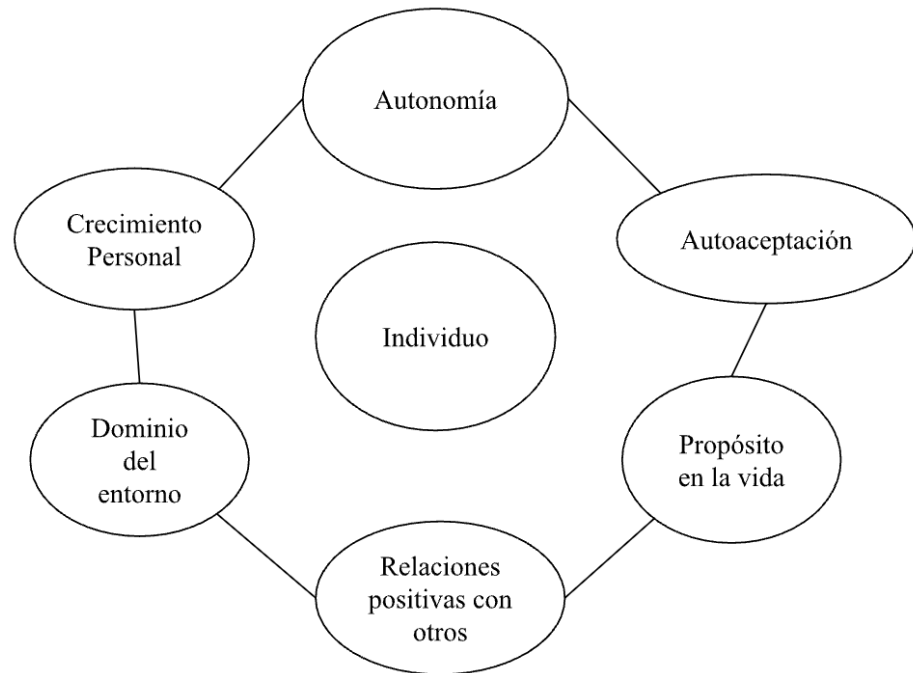
- . *El dominio del entorno:* es considerado como una habilidad que favorece a que uno elija entornos favorables para uno mismo y que se centra en la capacidad para influir sobre el contexto y sentir que se tiene control sobre este (Bahamón et al, 2020). A su vez, permite la adaptación de la persona a estos nuevos escenarios (Chapoñan, 2021).
- . *El crecimiento personal:* se centra en explorar las capacidades presentes en las personas para desarrollar sus potenciales y favorecer el crecimiento individual como persona (Bahamón et al, 2020). Se destaca la importancia

de la autonomía, autorregulación e independencia, así como herramientas para no ceder ante la presión social (Chapoñan, 2021).

- . *La autoaceptación:* se refiere a la forma en la cual las personas se sienten acerca de sí mismas, teniendo en cuenta sus cualidades y siendo conscientes de las limitaciones (Bahamón et al., 2020). Se trata de tener una actitud positiva con respecto a uno mismo, considerando los aspectos de nuestra persona (Chapoñan, 2021).
- . *Las relaciones positivas:* se refieren a la capacidad de establecer y mantener a lo largo del tiempo, relaciones sociales estables y su fundamento principal es la capacidad para amar (Bahamón et al., 2020). Se menciona el elemento de la confianza como un factor importante (Chapoñan, 2021).
- . *La autonomía:* hace referencia a mantener la individualidad en contextos que varían y se centra en la capacidad de autorregular y resistir a la presión social (Bahamón et al., 2020). Un nivel adecuado de la misma implica que se pueda dominar el entorno, a través de la adaptación y creación de nuevos escenarios que favorezcan el crecimiento (Chapoñan, 2021).
- . *El propósito en la vida:* hace referencia a la capacidad de la persona en identificar las metas y objetivos vitales que posee (Bahamón et al., 2020); brindando así, un sentido a la vida (Chapoñan, 2021).

Figura 2

Modelo del Bienestar Psicológico de Ryff



Fuente: Elaboración propia

Con base en la revisión realizada acerca de los modelos teóricos del BP, el presente trabajo hizo uso del modelo de Carol Ryff para la medición de la variable del BP, debido a que esta teoría describe de manera amplia el concepto, a través del modelo multidimensional planteado por la autora o también conocido como “Integrated Model of Personal Development” (Muñoz et al., 2022); así mismo, debido a que permite centrar la parte subjetiva que posee el concepto, permitiendo medir sus niveles. (Ramos et al., 2020). Ello promovió que la investigación cuente con datos veraces en torno a las dimensiones planteadas, así como un análisis a mayor profundidad por parte de los investigadores.

2.5 INVESTIGACIONES EN TORNO AL PROBLEMA INVESTIGADO

2.5.1 INVESTIGACIONES NACIONALES

En el ámbito nacional, tomamos en consideración el estudio realizado por Flores (2023), en una población de 130 TA, la cual, tras hacer uso del modelo de Ryff de BP y la UWES, destacó en sus resultados la presencia de una correlación significativa positiva de nivel bajo ($\rho = .328$) entre las variables de BP y EL. Se destaca que las dimensiones de dedicación y crecimiento personal del BP presentan una correlación positiva moderada con el EL.

Por otro lado, Basualdo (2021), realizó un estudio en profesionales en docencia de una institución educativa privada, buscando identificar la relación entre BP y EL. Para ello, hizo uso de las escalas UWES y Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Se obtuvo como resultado que ambas variables tienen una relación muy débil y significativa. Cabe destacar el contexto en el que se realizó la investigación, tomando en consideración que este fue realizado durante la pandemia por COVID-19.

Además, la investigación desarrollada por Durán (2019), resulta pertinente, debido a que aborda el BP y la relación que éste presenta con el EL, mejor conocido como el compromiso emocional que un trabajador tiene con su trabajo y su organización. El estudio utilizó como referencia el modelo de Ryff de BP y para el EL, delimitó tres categorías en base a lo planteado por Schaufeli et al. en 2002 siendo estas vigor, dedicación y absorción. Se identificó que el vigor está relacionado a la presencia de elevados niveles de energía y resistencia mental durante la jornada laboral, siendo que el colaborador presenta el deseo intrínseco de dar un mayor nivel de energía sin sentirse cansado, a pesar de las diversas

dificultades presentes en el trabajo. Se destaca la implementación del EL y sus dimensiones para fortalecer los niveles de BP en los TA de la universidad.

Del mismo modo, Chavarría (2019), identifica, por medio de la aplicación de los instrumentos de Ryff y de la UWES, que, en 130 trabajadores de una empresa privada en el distrito de San Juan de Lurigancho, en Perú; ambas variables de BP y EL se correlacionan de manera directa y baja. Concluyendo así, que, mayores niveles de BP indican mayores niveles de EL. Asimismo, se evidencia una correlación directa y baja entre las dimensiones de ambos instrumentos.

Narro (2021) realizó una investigación centrada en trabajadores del sector alimenticio, con un total de 250 participantes, se revisó la relación entre las variables BP y EL, pudiendo hallar una correlación de 0.970 a una significancia de $p=.005$ (bilateral), por lo cual, se concluye la presencia de una correlación positiva muy fuerte, demostrando que la que existe un impacto de una variable sobre la otra.

2.5.2 INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

Dentro de las investigaciones internacionales que abordan los conceptos trabajados, se encuentra el estudio realizado por Ramos et al (2020), en el cual se identificó que existe una correlación significativa entre el BP y la satisfacción laboral en una muestra de 147 TA de una institución de educación superior en Colombia, haciendo uso del modelo de Ryff. Por ende, se llegó a la conclusión de que, mientras mayor sea el nivel de BP, mayores serán los niveles de satisfacción laboral en la población investigada.

Así mismo, la investigación realizada por Abolnasser et al. (2023), en una población de 403 trabajadores de una empresa privada, plantea como objetivo

identificar la relación entre el liderazgo transformacional, EL, satisfacción laboral y BP. Centrándonos en las variables de nuestro interés, dentro de los alcances destacados, se encuentra que el EL está relacionado de manera más significativa con el BP que la satisfacción laboral, concluyendo así, que, mientras más comprometido se encuentre el trabajador, mayor será su bienestar.

A su vez, la investigación realizada por Matud et al (2019) analizó la variable de BP según el sexo en una población de 1008 adultos trabajadores, haciendo uso de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Respecto a los resultados, se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de autonomía, dominio del entorno y autoaceptación, siendo aquellas en las que el sexo femenino obtuvo menores puntajes. El estudio concluye que se presentaron diferencias en la percepción del BP según el sexo en la población mencionada.

Adicionalmente, el estudio realizado por Innstrand (2023) identificó dos factores centrales que se relacionan tanto positiva como negativamente con el BP en el área administrativa de una universidad dependiendo de su implementación. Estos son el compromiso laboral, también conocido como EL, y la comunidad social, los cuales fueron identificados como los predictores más fuertes vinculados a la salud y bienestar. Adicionalmente, se evidenció que en los hombres fue el significado del trabajo el factor más relacionado a una sensación positiva del bienestar, mientras que en las mujeres fue el compromiso laboral. Por otra parte, el factor más relacionado a una sensación negativa de bienestar en los hombres fue la baja sensación de pertenecer a una comunidad social dentro de la empresa, mientras

que en las mujeres fue el poco nivel de autonomía que presentaban con respecto a sus pares hombres en el trabajo.

En la misma línea se encuentra el estudio realizado por Rožman et al. (2021), el cual tuvo como objetivo analizar los niveles de EL y su relación con variables sociodemográficas en trabajadores del sector servicios. La muestra fue de 1,286 trabajadores de diversas organizaciones, a quienes se les aplicó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Los resultados evidenciaron diferencias estadísticamente significativas según el sexo, encontrándose que los hombres presentaron puntuaciones ligeramente más altas en vigor y absorción, mientras que no se hallaron diferencias significativas en la dimensión de dedicación.

2.6 HIPÓTESIS

2.6.1 Hipótesis general

- Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el engagement laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.

2.6.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones del engagement laboral y el bienestar psicológico en

los trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.

- Existen diferencias en los niveles de engagement laboral y bienestar psicológico según el sexo de los trabajadores administrativos de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana.

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio tuvo como objetivo describir la relación entre el BP y el EL en TA de una escuela de posgrado de Lima Metropolitana durante el año 2024.

Se empleó un diseño no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional-descriptivo, el cual permitió analizar la asociación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2003).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población de la escuela de posgrado donde se realizó el estudio fue conformada por 29 TA de los cuales 10 son hombres y 19 son mujeres, siendo las mujeres casi el doble que los hombres. Este número corresponde al total de trabajadores que laboran en la entidad del posgrado. Todos los trabajadores viven en distritos de Lima Metropolitana y se consideró dentro de los TA a: secretarias, asistentes, coordinadores y jefes de área. Los rangos de edades presentados por los participantes del estudio oscilan entre los 22 y los 52 años de edad.

3.2.2 Muestra

La muestra fue censal, pues toda la población de la escuela de posgrado fue seleccionada debido al número manejable de trabajadores, por lo que no se utilizó una fórmula para extraer el tamaño de muestra. Se

considera una muestra censal debido a que esta conforma tanto muestra, como población y como universo (Lara, et al., 2022). Todos los participantes cumplieron con las características de los criterios de inclusión delimitados: Que los participantes del estudio se encuentren laborando en un puesto administrativo durante la realización del estudio por al menos 2 meses, que formaran parte de los procesos administrativos de la escuela de posgrado, desde la recepción de nuevos estudiantes, su ingreso a los programas de maestría y doctorado, la realización de sus cursos, el egreso del programa cursado, la sustentación de su trabajo de grado y publicación en el repositorio y la dación de grado. Adicionalmente, se tomó en consideración que los trabajadores laboraran de manera presencial en la escuela para poder realizar la aplicación de las pruebas dentro del entorno laboral. Con respecto a criterios de exclusión, no se consideró al personal de limpieza de la escuela ya que ellos cuentan con una labor operativa, más no administrativa dentro del funcionamiento de la escuela. Adicionalmente, no se consideró a los trabajadores que forman parte temporal de la escuela mediante empresas tercerizadas debido a que no cuentan con un rol a futuro dentro de la estructura administrativa. Por otra parte, no se consideró a los cargos directivos ya que estos no cuentan con una presencia limitada en la escuela ya que solo asisten para funciones delimitadas.

3.2.3 Variables

3.2.3.1 Bienestar Psicológico

3.2.3.1.1 Definición Conceptual

Carol Ryff (1989) define el BP como la capacidad que posee un individuo para poder percibir el grado de satisfacción y poder integrarse positivamente con las experiencias que se construyen a través de su desarrollo. (Chapoñan, 2021)

3.2.3.1.2 Definición Operacional

Según el modelo de Carol Ryff (1989), esta variable cuenta con 6 dimensiones: Dominio del entorno, Crecimiento Personal, Propósito en la vida, Autonomía, Autoaceptación y Relaciones Positivas con otros. El Instrumento utilizado para medir esta variable es la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (versión de 35 ítems). Las dimensiones que esta presenta son las mismas 6 que presenta el modelo de Ryff. La escala de medición es de tipo Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (Poco de acuerdo), 3 (Moderadamente de acuerdo), 4 (Muy de acuerdo), 5 (Bastante de acuerdo) y 6 (Totalmente de acuerdo) siendo 210 el puntaje máximo del instrumento.

3.2.3.2 Engagement

3.2.3.2.1 Definición Conceptual

El EL es entendido como un estado mental caracterizado por la presencia de satisfacción, positividad, pasión y motivación por el trabajo. (Wilmar Schaufeli, 2017)

3.2.3.2.2 Definición Operacional

De acorde a lo planteado en el modelo de Wilmar Schaufeli (2017), esta variable cuenta con tres dimensiones, las cuales son: Vigor, Dedicación y Absorción. El Instrumento que fue utilizado para medir esta variable es el UWES-17 de Schaufeli (versión de 17 ítems). Las dimensiones que esta presenta son 3: Vigor, Dedicación y Absorción. La escala de medición es de tipo Likert de 0 (Nunca), 1 (Casi Nunca), 2 (Algunas Veces), 3 (Regularmente), 4 (Bastantes Veces), 5 (Casi Siempre) y 6 (Siempre).

Tabla 1

Operacionalización de las variables Bienestar Psicológico y Engagement

Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Bienestar Psicológico	Carol Ryff (1989) define el bienestar psicológico como	El bienestar psicológico es una variable que	Autoaceptación	Ítems:1,7,8,11, 16,22,30	Escala tipo Likert

	la capacidad que posee un individuo para poder percibir el grado de satisfacción y poder integrarse positivamente con las experiencias que se construyen a través de su desarrollo. (Chapoñan, 2021)	se divide en seis dimensiones y está compuesta por un total de 35 ítems.	Relaciones positivas	Ítems: 2, 13, 15, 17, 27, 34,	
			Autonomía	Ítems: 3,5,10,23	
			Dominio del Entorno	Ítems: 6,18,25,28,32,35	
			Propósito en la vida	Ítems: 9,12,14,19,20,24,29,31	
			Crecimiento personal	Ítems: 4,21,26,33	
Engagement	El engagement es entendido como un estado mental caracterizado por la presencia de satisfacción, positividad, pasión y motivación por el trabajo. (Wilmar Schaufeli, 2017)	El engagement es una variable que se distribuye en tres dimensiones y comprende un total de diecisiete ítems.	Vigor	Ítems: 1,4,8,12,15,17	Escala tipo Likert
			Dedicación	Ítems: 2,5,7,10,13	
			Absorción	Ítems: 3,6,9,11,14,16	

Fuente: Elaboración Propia

3.3 INSTRUMENTOS

Para medir el BP se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff elaborada por Carol Ryff (1995) adaptada al español por Díaz et al. (2006) y adaptada en su versión de 35 ítems en el Perú en una población de 319 estudiantes

universitarios por Villanueva en 2023. Para determinar la validez de contenido, los investigadores analizaron diversos aspectos como lo son pertenencia, relevancia y claridad, obteniendo valores entre 0.88 y 1.00, lo cual indicó una adecuada precisión en los ítems. Por otra parte, mediante el uso de un análisis factorial exploratorio, se identificaron seis dimensiones, donde el primer factor explicó el 28.65% de la varianza y la varianza acumulada de los factores alcanzó el 58.47%. Adicionalmente, los resultados del análisis factorial confirmatorio mostraron un buen ajuste del modelo (CFI=0.932, GFI=0.935, TLI=0.925, RMSEA=0.063 y SRMR=0.088). Finalmente, la confiabilidad interna de la escala fue alta ($\theta=0.92$), con valores que oscilaron entre 0.83 y 0.66 en las distintas dimensiones.

Esta escala cuenta con 6 dimensiones que son: dominio del entorno, crecimiento personal, propósito en la vida, autonomía, autoaceptación y relaciones positivas con otros, cuenta con 35 ítems tipo Likert del 1 al 6 en donde 1 es totalmente en desacuerdo; 2, Poco de acuerdo; 3, moderadamente de acuerdo; 4, muy de acuerdo; 5, bastante de acuerdo y 6 es totalmente de acuerdo, siendo 210 el puntaje máximo del instrumento. (Durán, 2019).

En lo que respecta a la Escala de BP, dentro del estudio realizado, se obtuvo una consistencia interna con un coeficiente alfa de Cronbach global de $\alpha = 0.943$, lo que refiere una alta confiabilidad del instrumento. En relación a sus dimensiones según las escalas aplicadas, la dimensión Autoaceptación presentó una consistencia interna aceptable ($\alpha = 0.709$), mientras que Relaciones Positivas mostró un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = 0.698$, considerado aceptable para investigación. Asimismo, las dimensiones Autonomía ($\alpha = 0.807$), Dominio del Entorno ($\alpha = 0.795$) y Propósito en la Vida ($\alpha = 0.875$) evidenciaron una

consistencia interna adecuada. En contraste, la dimensión Crecimiento Personal presentó un coeficiente alfa bajo ($\alpha = 0.336$), lo que podría relacionarse con la heterogeneidad del constructo y el reducido número de ítems.

Por otro lado, para medir el EL, se utilizó la Escala UWES - The Utrecht Work Engagement Scale de Wilmar Schaufeli (2011) la cual fue adaptada a Perú en su versión de 17 ítems en una población de 293 docentes de nivel primario por Prado en el año 2020. En su investigación, la validez de contenido se determinó mediante el coeficiente de V de Aiken, cuyos valores estuvieron entre 0.93 y 1.00, lo que respalda la pertinencia de todos los ítems. Adicionalmente, se aplicó un análisis factorial confirmatorio con un índice KMO de 0.923, lo que indica que los datos eran adecuados para este tipo de análisis. Con respecto a la confiabilidad, el coeficiente omega arrojó resultados satisfactorios: 0.80 para "Dedicación", 0.75 para "Vigor" y 0.65 para "Absorción". Finalmente, la consistencia interna fue respaldada con el método de mitades partidas, obteniendo coeficientes de Pearson y Spearman-Brown de 0.877 y 0.878, respectivamente. Este instrumento busca poder identificar el nivel de EL que presentan los trabajadores y a su vez identificar el nivel de sus dimensiones. Cuenta con tres dimensiones las cuales son: vigor, dedicación y absorción. Está compuesta por 17 ítems con puntuación de 0 a 6 en escala de Likert siendo 0 nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y 6 es siempre, siendo 102 el puntaje máximo del instrumento. (Durán, 2019)

En lo que respecta al presente estudio, la escala de Engagement Laboral presentó una adecuada consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach global de $\alpha = 0.921$, lo que refiere una alta confiabilidad del instrumento. Con

relación a sus dimensiones, Vigor presentó una consistencia interna aceptable ($\alpha = 0.768$), la dimensión Dedicación mostró una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0.902$) y la dimensión Absorción alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach aceptable de $\alpha = 0.808$.

3.4 PROCEDIMIENTO

La presente investigación fue revisada y aprobada por el Comité de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Para esto se solicitó mediante una carta dirigida al Director de la Escuela de Posgrado y al Jefe de Investigación, la autorización para realizar el estudio en su institución. Una vez obtenida la aprobación del Comité de Ética, en el mes de junio, durante un día de jornada laboral, se procedió a aplicar el consentimiento informado a todos los participantes del estudio de manera física para posteriormente indicar que se trató de una investigación anónima y con fines educacionales; así como que, la distribución, recolección, almacenamiento y análisis de las respuestas, fue realizado por los investigadores responsables del proyecto, y que nadie más tendrá acceso a tal información. Una vez realizado esto, se procedió con la aplicación de las pruebas en físico en esta misma fecha, las cuales se llevaron a cabo en acompañamiento de los investigadores, dentro de los ambientes de la universidad, para poder absolver cualquier duda o retroalimentación por parte de la población.

Adicionalmente, se indicó que los formularios tienen un aproximado de duración de 20 minutos cada uno, por lo que se pidió contar con el tiempo necesario para completarlo de manera correcta. Se programó una segunda sesión de aplicación debido a que 3 miembros de la escuela no se encontraban el día de la

primera aplicación. En esta segunda sesión, se replicó el formato de la primera. Luego de haber aplicado los instrumentos, se procesó la información durante el mes de julio con apoyo del software JASP para poder obtener los resultados y se procedió a su interpretación y comparación con otros estudios relacionados a la problemática en el mes de julio.

3.5 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Previo al análisis estadístico, se realizó una revisión exhaustiva de la base de datos con el fin de verificar que todas las respuestas estén completas. No se obtuvieron datos incompletos, ya que los investigadores se encargaron de asegurar que cada participante haya completado en su totalidad el formulario. La recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial y asistida, lo que permitió brindar apoyo directo a los participantes durante el proceso de llenado. No se eliminó ninguna respuesta debido a que todas las escalas fueron llenadas en su totalidad por los participantes del estudio.

En primer lugar, se hizo uso de estadísticas descriptivas, con el fin de evidenciar cómo se distribuyeron las frecuencias y los porcentajes de los resultados. Posteriormente, se analizaron aspectos como la moda, mediana y media (medidas de tendencia central) de los mismos. Asimismo, se realizó un estudio de las medidas de desviación estándar y de forma de la distribución (asimetría y curtosis) para la caracterización de las variables del estudio.

En segundo lugar, se analizó la distribución de la normalidad de la muestra, para ello, se tomaron en cuenta los parámetros establecidos por la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk al ser una muestra menor a 50 participantes. En

función a los resultados de esta prueba, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) cuando los datos cumplieron el supuesto de normalidad; en caso contrario, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) como alternativa no paramétrica. Para la interpretación de los valores de r , se consideró que correlaciones cercanas a 0 indican una relación débil o inexistente, valores alrededor de 0.30 reflejan una correlación de magnitud moderada, y valores iguales o superiores a 0.50 se interpretaron como una correlación fuerte. Además, se incluyeron los intervalos de confianza respectivos, lo cual permitió observar la precisión de la estimación del efecto y su significancia estadística. (Hernández, J. et al., 2020)

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, permitió verificar si los datos siguen una distribución normal o no. Confirmar la normalidad, permitió a los investigadores aplicar técnicas como la correlación de Pearson con mayor validez. Esta última es importante para la respuesta brindada a las hipótesis debido a que midió la fuerza y dirección de la relación lineal entre las dos variables cuantitativas. Su uso permitió determinar la existencia de una asociación significativa entre las variables. Además, proporcionó un valor numérico que facilitó la interpretación del tamaño del efecto. Para todo el análisis señalado, se utilizó el software estadístico JASP.

3.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la realización de este estudio, con el objetivo de seguir los principios éticos, el proyecto fue evaluado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y fue sometido a las revisiones por parte del mismo, obteniendo

así la aprobación de los instrumentos utilizados y del desarrollo del estudio. Previo a aplicar los instrumentos, se contactó a la población de TA anteriormente mencionada, y se les brindó un consentimiento informado físicamente. La aplicación de este resulta fundamental debido a que este garantizó el respeto a los derechos y autonomía de los participantes. Al ser voluntario, se aseguró que nadie se encontró obligado ni condicionado a participar. Adicionalmente, promovió la ética en la investigación y protegió a los participantes. Una vez obtenido este, se inició la realización de este mismo en donde se utilizó el formato establecido por la Universidad Peruana Cayetano Heredia (ver anexo 04). Este estudio fue realizado teniendo en cuenta los cuatro criterios bioéticos: la beneficencia, la no maleficencia, la justicia y la autonomía. En cuanto al principio de beneficencia, se les otorgó a los trabajadores, de manera física, un folleto que contenía de manera resumida y concisa los principales conceptos teóricos del BP y el EL para la mejor comprensión de estos conceptos y cómo poder trabajarlos y mejorarlos; a su vez, se acompañó de recomendaciones y actividades que fomenten y beneficien el BP, así como su relación con el EL (Anexo 5). En cuanto al principio de autonomía, a los trabajadores se les otorgó un consentimiento informado en donde se detalló todo el proceso a realizar previo al inicio de aplicación de este mismo, adicionalmente, eran libres de tomar decisiones durante la realización del estudio y de retirarse de este en caso lo desearan. Con respecto al principio de justicia, ninguno de los participantes fue discriminado durante la realización del estudio, sin importar la posición que ocupaban dentro de la estructura jerárquica de la escuela de posgrado, asegurándose que los beneficios de la investigación fueron otorgados de manera equitativa. En cuanto al principio de no maleficencia, se tuvo mucho cuidado

durante todo el estudio para asegurar que ninguno de los trabajadores fuese dañado durante la realización de este. Para mitigar posibles riesgos, los investigadores aseguraron que las pruebas aplicadas no serían difundidas, siendo utilizadas sólo con fines académicos; así como también, que los participantes del estudio podían retirarse del mismo, si es que así lo desearan. Adicionalmente, en caso se hubiese presentado algún malestar emocional, se hubiese derivado al trabajador administrativo a la oficina de Bienestar Universitario de la institución para que pudieran ser asistidos por sus miembros. Las pruebas fueron aplicadas presencialmente y archivadas en ese mismo momento evitando su difusión. Por otra parte, se brindó el número de contacto y correo electrónico de ambos investigadores para poder resolver cualquier duda o inquietud generada por el estudio. Finalmente, una vez obtenidos los resultados del estudio, los investigadores ofrecieron regresar a la institución para realizar una presentación de resultados abierta con los participantes del estudio, compartiendo el resumen ejecutivo del estudio y resolviendo cualquier duda que presenten los miembros de la institución.

La relación riesgo beneficio de este estudio presenta un riesgo mínimo, ya que toda la información fue tratada con confidencialidad, mientras que el beneficio resulta elevado, ya que los TA pudieron mediante el llenado de las encuestas visibilizar la presencia de BP y EL en su centro laboral. La realización del estudio otorgó un beneficio a la sociedad ya que servirá como una referencia para el conocimiento de la identificación de estas dos variables, pudiendo impulsar a otras empresas a averiguar los niveles presentados de estas y a su vez a corregir los aspectos negativos que no benefician la presencia de estas. Finalmente, el beneficio científico que brinda la investigación es el hecho de presentar datos concisos y

precisos sobre estas variables, pudiendo identificar cómo se presentan estas en la población de TA en una escuela de posgrado.

4. CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Tomando en consideración los objetivos planteados en la investigación, se realizó el análisis de los resultados, iniciando por el análisis de la estadística descriptiva, posteriormente el análisis de la estadística inferencial, las correlaciones y el análisis de los resultados según sexo; todo ello, con el propósito de dar respuesta al objetivo general y los objetivos específicos.

4.1 Estadística descriptiva

En la Tabla 2 se evidenciaron los estadísticos descriptivos correspondientes a las dimensiones de la escala UWES con respecto al EL como lo son: Vigor, Dedicación y Absorción. Los resultados mostraron que la dimensión que obtuvo una media mayor fue la de Dedicación ($M = 4.96$), seguida de Vigor ($M = 4.91$) y finalmente Absorción ($M = 4.58$). Los valores obtenidos indicaron que, en general, los participantes reportaron altos niveles de dedicación en comparación con las otras dimensiones. Por otro lado, las medianas y modas obtenidas fueron similares a las medias, por lo cual se pudo señalar que se obtuvo una distribución central relativamente consistente, aunque las modas presentaron valores superiores, evidenciando la presencia de respuestas más elevadas.

Con respecto a la dispersión, se observó que se obtuvo una mayor desviación estándar en Dedicación ($DE = 0.997$) y Absorción ($DE = 0.992$) con respecto a Vigor ($DE = 0.779$). Esto reflejó una variabilidad moderada entre los puntajes.

Se realizó la estadística descriptiva debido a que permitió el primer

acercamiento al análisis de los datos, conocer su estructura, la tendencia de los mismos, etc. (Rashid, H., 2023). Finalmente, en base a los resultados obtenidos, se puede decir que estos sugirieron que los participantes manifestaron niveles altos de EL, especialmente en la dimensión de dedicación, aunque con cierta dispersión en vigor y absorción.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable Engagement Laboral

	Vigor	Dedicación	Absorción
Moda	5.167	5.800	5.667
Mediana	5.000	5.200	4.667
Media	4.911	4.960	4.583
Desviación estándar	0.779	0.997	0.992

Nota. Estadísticos descriptivos del EL.

En la Tabla 3 se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a las dimensiones de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff con respecto al BP como lo son: Autoaceptación, Relaciones Positivas con Otros, Autonomía, Crecimiento Personal, Dominio del Entorno y Propósito en la Vida. Los resultados mostraron que la dimensión que obtuvo una media mayor fue la de Crecimiento Personal ($M = 5.18$), seguida de Propósito en la Vida ($M = 4.93$) y Dominio del Entorno ($M = 4.87$). Las dimensiones con medias ligeramente menores fueron Autoaceptación ($M = 4.79$), Relaciones Positivas con Otros ($M = 4.78$) y Autonomía ($M = 4.66$). Los valores obtenidos indicaron que, en general, los participantes reportaron altos niveles de BP, especialmente en crecimiento personal

y propósito en la vida.

Con respecto a la dispersión, se observó que se obtuvo una mayor desviación estándar en Autonomía (DE = 0.892), seguida de Dominio del Entorno (DE = 0.697) y Propósito en la Vida (DE = 0.688), mientras que las dimensiones con menor variabilidad fueron autoaceptación (DE = 0.510) y relaciones positivas (DE = 0.596). Esto implicó que, si bien las puntuaciones tendían a ser generalmente altas, existía mayor heterogeneidad en la percepción de autonomía en comparación con otras dimensiones.

Para esta variable, se hizo uso de la estadística descriptiva, destacando lo comentado por Rashid (2023). Finalmente, estos hallazgos sugirieron que los participantes del estudio presentaron altos niveles de BP, con un énfasis en el crecimiento personal, destacando que la autonomía presentó diferencias más marcadas entre individuos.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable Bienestar Psicológico

	Autoaceptación	Relaciones Positivas con Otros	Autonomía	Crecimiento Personal	Dominio del Entorno	Propósito en la Vida
Moda	4.143	4.833	5.000	4.750	4.500	4.625
Mediana	4.857	4.833	5.000	5.250	4.917	4.875
Media	4.790	4.778	4.658	5.183	4.872	4.925
Desviación estándar	0.510	0.596	0.892	0.612	0.697	0.688

4.2 Correlaciones entre variables

En la Tabla 4 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las puntuaciones totales del BP (Escala de Bienestar Psicológico de Ryff) y del EL (UWES). Se utilizó este estadístico porque permitió determinar si las dimensiones contaron con una distribución normal o no normal en el tamaño de la población investigada (Souza et al., 2022). Los resultados obtenidos indicaron que el estadístico para la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff fue de $W = 0.968$ ($p = 0.497$), mientras que para UWES fue de $W = 0.938$ ($p = 0.079$). Siendo que, en ambos casos el valor p fue superior al nivel de significancia de 0.05, se concluyó que no existieron evidencias suficientes para rechazar la hipótesis de normalidad. Por ello, las distribuciones de las puntuaciones totales del BP y del EL pudieron considerarse aproximadamente normales. Este resultado justificó el uso de análisis estadísticos paramétricos (R de Pearson) para contrastar hipótesis en las variables globales, ya que se cumplió el supuesto de normalidad en ambas escalas.

Tabla 4

Prueba de normalidad univariada bajo el Test de Shapiro Wilk

	Bienestar Psicológico	Engagement Laboral
Shapiro-	0.968	0.938

Wilk		
P Valor	0.497	0.079

Nota. La prueba de Shapiro-Wilk mostró valores de $p > .05$, indicando que las puntuaciones totales tenían distribución normal.

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las dimensiones de la variable EL siguiendo lo ya señalado por (Souza et al., 2022) en la tabla anterior. Los resultados mostraron que para la dimensión Vigor se obtuvo $W = 0.952$ ($p = 0.195$), para Dedicación $W = 0.843$ ($p < .001$) y para Absorción $W = 0.931$ ($p = 0.052$). Considerando que el valor p es superior a 0.05 en las dimensiones Vigor y Absorción, se concluyó que estas presentaron distribuciones aproximadamente normales. Sin embargo, la dimensión Dedicación tiene un valor p inferior a 0.05, lo que indicó que no cumplió con el supuesto de normalidad. Es por eso que, para el análisis de relaciones entre dimensiones se implementaron pruebas no paramétricas (Rho de Spearman), dado que al menos una dimensión no presentaba distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad univariada de las dimensiones de la variable Engagement Laboral bajo el Test de Shapiro Wilk

	Vigor	Dedicación	Absorción
Shapiro-Wilk	0.952	0.843	0.931

P Valor 0.195 < .001 0.052

Nota. La dimensión Dedicación presentó $p < .001$, lo que indica que no cumple el supuesto de normalidad.

En la Tabla 6 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las dimensiones de la variable BP siguiendo lo ya señalado por Souza et al., (2022) en la tabla anterior respecto al uso de esta prueba en una población menor a 50 participantes.

Los valores obtenidos indicaron que para Autoaceptación $W = 0.967$ ($p = 0.463$), Relaciones Positivas con Otros $W = 0.970$ ($p = 0.551$), Autonomía $W = 0.952$ ($p = 0.191$), Crecimiento Personal $W = 0.927$ ($p = 0.041$), Dominio del Entorno $W = 0.946$ ($p = 0.130$) y Propósito en la Vida $W = 0.963$ ($p = 0.365$).

En base a estos resultados, todas las dimensiones presentaron valores p superiores a 0.05, excepto Crecimiento Personal, que mostró un valor p inferior ($p = 0.041$), indicando que esta dimensión no cumplió el supuesto de normalidad. Es por eso que para el análisis de relaciones entre dimensiones se implementaron pruebas no paramétricas (Rho de Spearman), dado que al menos una dimensión no presentó distribución normal.

Tabla 6*Prueba de normalidad univariada de las dimensiones de las variables de Bienestar**Psicológico bajo el Test de Shapiro Wilk*

	Relaciones			Dominio Propósito		
	Positivas	Crecimiento	del	del	en la	
	Autoaceptación	con Otros	Autonomía	Personal	Entorno	Vida
Shapiro-						
Wilk	0.967	0.970	0.952	0.927	0.946	0.963
P Valor	0.463	0.551	0.191	0.041	0.130	0.365

Nota. La dimensión Crecimiento Personal presentó $p = .041$, indicando que no cumple con el supuesto de normalidad. El valor de p representa la probabilidad de que los datos se ajusten a una distribución normal; $p < .05$ indica que no se ajustan.

En la Tabla 7 se observan los resultados obtenidos de la correlación de Pearson entre la variable EL y la variable BP. El coeficiente obtenido fue $r = 0.499$ con un valor $p = 0.005$, lo cual indicó que se obtuvo una correlación positiva y moderada entre ambas variables, siendo estadísticamente significativa al nivel de $\alpha = 0.05$. Esto refirió que mayores niveles de EL, se asociaron con mayores niveles de BP en los participantes del estudio. Al encontrar que ambas variables, según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, presentaron una distribución normal, se procedió a utilizar la correlación de Pearson, ya que se cumplieron los criterios de normalidad como señalan Hou et al. (2022).

Tabla 7

Correlación de Pearson entre las variables Engagement Laboral y Bienestar Psicológico

Variab les	Pearson's r	p-value
Engagement Laboral ↔ Bienestar Psicológico	0,499	0,005

Nota. Se encontró una correlación de Pearson positiva y moderada ($r = .499$, $p = .005$), indicando que mayor EL se asocia con mayor BP.

En la Tabla 8 se muestran los resultados de la correlación de Spearman entre las dimensiones del EL (Vigor, Dedicación y Absorción) y las dimensiones del BP (autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, dominio del entorno y propósito en la vida).

Los resultados evidenciaron la presencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre las dimensiones de Vigor y Autoaceptación ($\rho = 0.44$, $p = 0.015$), Vigor y Propósito en la Vida ($\rho = 0.569$, $p < 0.001$), lo que señaló una asociación entre los niveles de vigor con estas dimensiones del BP. Similarmente, la dimensión de Dedicación presentó asociaciones significativas con Autoaceptación ($\rho = 0.479$, $p = 0.007$), Propósito en la Vida ($\rho = 0.57$, $p = 0.001$) y Crecimiento personal ($\rho = 0.385$, $p = 0.036$).

Por otro lado, la dimensión de Absorción mostró correlaciones significativas con Crecimiento Personal ($\rho = 0.4$, $p = 0.028$) y Propósito en la Vida ($\rho = 0.4$, $p = 0.029$), destacando que con menor magnitud que las observadas en

vigor y dedicación. Las relaciones más fuertes se evidenciaron entre las dimensiones del EL y propósito en la vida, permitiendo señalar que esta dimensión del BP presentó una mayor asociación con el nivel de EL. Para este análisis se utilizó la correlación de Spearman debido a que se encontró que según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, algunas de ellas no presentaron una distribución normal, específicamente Dedicación ($p < .001$) y Crecimiento Personal ($p = .041$). Al no cumplir con el supuesto de normalidad, se procedió a utilizar el coeficiente de Spearman, el cual es un método no paramétrico adecuado para este tipo de datos que no seguían una distribución normal, lo cual permitió evaluar la relación entre las variables de manera robusta y confiable. El uso de este estadístico permitió reducir el sesgo y error en el coeficiente de correlación debido a la no normalidad de los datos (Bishara & Hittner, 2015).

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de Engagement laboral y Bienestar Psicológico.

Variable		Vigor	Dedicación	Absorción	Autoaceptación	Relaciones Positivas con Otros	Autonomía	Crecimiento Personal	Dominio del Entorno	Propósito en la Vida
1. Vigor	Spearman's rho	—								
	p-value	—								
2. Dedicación	Spearman's rho	0.774	—							
	p-value	< .001	—							
3. Absorción	Spearman's rho	0.8	0.626	—						
	p-value	< .001	< .001	—						
4. Autoaceptación	Spearman's rho	0.44	0.479	0.29	—					
	p-value	0.015	0.007	0.12	—					
5. Relaciones Positivas con Otros	Spearman's rho	0.185	0.227	-0.01	0.478	—				
	p-value	0.329	0.228	0.959	0.008	—				
6. Autonomía	Spearman's rho	0.302	0.302	0.295	0.798	0.511	—			
	p-value	0.105	0.105	0.114	< .001	0.004	—			
7. Crecimiento Personal	Spearman's rho	0.437	0.385	0.4	0.69	0.198	0.594	—		
	p-value	0.016	0.036	0.028	< .001	0.294	< .001	—		

8. Dominio del Entorno	Spearman's rho	0.4	0.408	0.331	0.913	0.501	0.798	0.693	—	
	p-value	0.029	0.025	0.074	< .001	0.005	< .001	< .001	—	
9. Propósito en la Vida	Spearman's rho	0.569	0.57	0,4	0.871	0.405	0.707	0.788	0.805	—
	p-value	0.001	0.001	0.029	< .001	0.026	< .001	< .001	< .001	—

Nota. Se observaron correlaciones de Spearman positivas y significativas (ρ), especialmente entre Propósito en la Vida y dimensiones del EL; p

< .05 indica asociación estadísticamente significativa.

4.3 Comparación en base a sexo

En la Tabla 9 se pueden visualizar los resultados del test de Mann-Whitney, para las dimensiones de la variable EL según el sexo. Se utilizó esta prueba no paramétrica debido a que el tamaño de la muestra era reducido y no se cumplía el supuesto de normalidad para todas las dimensiones (Şimşek, 2023). Los análisis realizados, indicaron que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las tres dimensiones evaluadas: Vigor ($U = 107$, $p = 0.774$), Dedicación ($U = 126$, $p = 0.260$) y Absorción ($U = 81$, $p = 0.414$). Esto sugirió que, en la población analizada, el nivel de EL era similar para ambos sexos, sin ninguna evidencia de que el sexo fuera un factor diferenciador.

Tabla 9

Resultados de las dimensiones de la variable Engagement laboral según sexo

	U	df	p
Vigor	107	-	0.774
Dedicación	126	-	0.26
Absorción	81	-	0.414

Nota. Las pruebas de Mann-Whitney mostraron valores de $p > .05$, indicando que no hubo diferencias significativas entre sexos en EL.

En la Tabla 10 se pueden visualizar los resultados del test de Mann-Whitney, para las dimensiones de la variable BP en función del sexo. De igual manera, para esta variable se utilizó esta prueba no paramétrica debido a que el tamaño de la muestra era reducido y no se cumplía el supuesto de normalidad para todas las dimensiones (Şimşek, 2023). Los hallazgos revelaron que no existieron

diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones analizadas: autoaceptación (U = 95.5, p = 0.860), relaciones positivas con otros (U = 91, p = 0.707), autonomía (U = 76, p = 0.298), crecimiento personal (U = 92.5, p = 0.755), dominio del entorno (U = 97.5, p = 0.929) y propósito en la vida (U = 97, p = 0.912). Esto sugirió que, en la población analizada, el nivel de BP era similar para ambos sexos, sin ninguna evidencia de que el sexo fuera un factor diferenciador.

Tabla 10

Resultados de las dimensiones de la variable Bienestar Psicológico según sexo

	U	df	p
Autoaceptación	95.5	-	0.86
Relaciones Positivas con Otros	91	-	0.707
Autonomía	76	-	0.298
Crecimiento Personal	92.5	-	0.755
Dominio del Entorno	97.5	-	0.929
Propósito en la Vida	97	-	0.912

Nota. Las pruebas de Mann-Whitney arrojaron $p > .05$, señalando que no existen diferencias por sexo en BP.

5. CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados obtenidos por medio de la investigación, se puede mencionar que, respecto al EL, los colaboradores presentan principalmente dedicación al momento de desempeñar sus labores, lo que se asocia con pasión y compromiso hacia su trabajo. El vigor se posiciona en un nivel aceptable, lo cual se asociaría con la percepción de adecuados niveles de energía. Por otro lado, la absorción presenta el nivel más bajo, lo que sugiere menores niveles de concentración y entusiasmo durante la jornada laboral.

En la misma línea, en lo que se refiere al BP, la población cuenta con mayores niveles de crecimiento personal, propósito en la vida y dominio en el entorno, esto se vincula con una percepción favorable de progreso y propósito en la vida de los colaboradores. En contraste a ello, aquellas áreas en las que se presentan mayores desafíos serían las de autonomía y autoaceptación, lo cual se asocia con mayores dificultades en los colaboradores en cuanto a la confianza e independencia al momento de tomar diferentes decisiones.

De acuerdo con los resultados de la investigación, se encontró una correlación positiva y significativa entre el EL y BP ($r = .499$, $p = .005$), lo que indica que mayores niveles de EL se asocian con mayores niveles de BP percibido en los TA de la escuela de posgrado.

Aquel hallazgo se relaciona directamente con lo propuesto por Flores (2023) quien, por medio de su estudio realizado en el Perú en una población de 130 TA, al investigar las variables de EL y BP por medio de las escalas de Ryff y la UWES,

encontró que se relacionan de manera significativa y positiva de nivel bajo ($\rho = .328$).

Así mismo, Narro (2021) investigó dentro del sector empresarial, en el rubro alimenticio principalmente, que tanto el EL como el BP tienen una correlación positiva muy fuerte, al contar con un 0.970 a una significancia de $p = .005$ (bilateral), evidenciando así, una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Al obtener este resultado, se puede aceptar la hipótesis planteada inicialmente, siendo esta la que sugiere que existe una relación positiva entre el EL y el BP en los TA de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana. Para poder contextualizar este hallazgo, se utilizó la investigación realizada por Albonasser et al. (2023), aquella que obtuvo como resultado una relación significativa entre el EL y el BP, así como también, al brindarnos como alcance que niveles más altos de EL se vincularon con mayores niveles de BP. A su vez, los resultados se relacionan con el estudio realizado por Oktavia et al. (2021) en Indonesia, precisamente en una población conformada por 50 TA durante la pandemia, en la cual se obtuvo como resultado que, tanto el EL como el BP se correlacionan de manera positiva y significativa, con un ($r = .499$, $p = .005$), se concluyó que ambas variables presentan una asociación significativa para los colaboradores al momento de desenvolverse en contextos laborales.

En lo que concierne al primer objetivo específico, los resultados evidenciaron niveles altos de EL y BP en los participantes del estudio. En el EL, la dimensión con mayor puntuación fue la de dedicación, lo que refiere un elevado grado de involucramiento, entusiasmo y compromiso con el trabajo, tanto vigor y

absorción mostraron niveles elevados por su parte. Asimismo, el BP presentó puntuaciones altas en todas sus dimensiones. Las dimensiones con mayores puntajes fueron crecimiento personal y propósito en la vida, lo que hace referencia a que los participantes perciben oportunidades de desarrollo personal y un sentido claro de dirección vital en sus vidas.

En referencia al segundo objetivo específico, que buscó analizar la relación entre las dimensiones del EL y el BP en TA de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana; se obtuvo que existen correlaciones positivas y estadísticamente significativas, principalmente entre las dimensiones de vigor y dedicación con autoaceptación, propósito en la vida y crecimiento personal lo cual es consistente con la hipótesis específica planteada al inicio del estudio. Esto se asemeja a lo encontrado a nivel nacional por Durán (2019), quien coincide en el análisis de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, destacando su vínculo con el BP. Por otro lado, a nivel internacional, se encuentran Abolnasser et al. (2023) quienes coinciden en que el EL se relaciona más estrechamente con el BP que con otras variables, siendo que en su estudio analizó la relación entre cuatro variables: Liderazgo transformacional, EL, Satisfacción laboral y BP. De manera complementaria, se destaca que, los hallazgos de Chavarría (2019) confirman una correlación directa, aunque baja entre las variables, lo cual resulta consistente con la relación significativa hallada en este estudio. A nivel internacional, lo encontrado por Innstrand (2023) respalda esta relación, señalando que el compromiso laboral se vincula con el BP en contextos universitarios, fortaleciendo así la validez de los resultados obtenidos en la escuela de posgrado. Finalmente, se destaca que, si bien

los valores de correlación pueden diferir entre estudios, el patrón general encontrado indica que el EL se asocia de manera positiva y significativa al BP.

Con respecto al tercer objetivo específico, que buscó comparar los niveles de EL y el BP en base al sexo en TA de una escuela de posgrado en Lima Metropolitana; se obtuvo que en la muestra evaluada, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones evaluadas, lo que refiere que ambas variables se manifiestan de manera similar tanto en hombres como mujeres, rechazando la hipótesis planteada al inicio del estudio donde se señaló que los niveles de las variables sí variarían. Este resultado, difiere con lo encontrado por Innstrand (2023) quien sí encontró diferencias de género, destacando que en los hombres el bienestar se relaciona más con el significado del trabajo, mientras que en las mujeres con el EL. Adicionalmente, respecto al EL, Rožman et al. (2021) identificaron que sí existen diferencias, específicamente en las dimensiones de vigor y absorción entre hombres y mujeres. Estos hallazgos sugieren que el EL puede manifestarse de manera diferencial entre hombres y mujeres, especialmente en los componentes relacionados con la energía y la concentración en el trabajo. Asimismo, con relación al BP, los hallazgos del estudio de Matud et al. (2019), evidenciaron diferencias significativas relacionadas al sexo, en las dimensiones de autonomía, dominio del entorno y autoaceptación, siendo aquellas en las que el sexo femenino obtuvo menores puntajes, lo que podría relacionarse con diferencias en las percepciones del manejo del entorno, independencia personal y valoración de sí mismas.

A nivel nacional, los estudios encontrados, no hicieron una diferenciación por sexo en su ejecución. Este hallazgo, permitió identificar que, en contextos laborales administrativos, en los cuales la población está compuesta por un número reducido de TA, como en el caso del presente estudio, las diferencias de género pueden no ser un factor determinante en el nivel de EL ni en la percepción del BP. De igual manera, la similitud de la población sugiere que las condiciones laborales y organizacionales tienden a ser equitativas para ambos sexos dentro de la escuela de posgrado. Esto dejó abierta la posibilidad de considerar al clima organizacional y las políticas internas de la empresa, como factores que se asocian más con el vínculo entre las variables evaluadas que el género como categoría aislada.

Adicionalmente, un punto central del estudio, el cual difiere tanto con antecedentes nacionales como internacionales, es la cantidad de participantes de la investigación. Mientras que otros estudios presentaban más de 100 participantes. Este estudio trabajó con una muestra censal de toda la escuela de posgrado considerando el tercer núcleo dentro de la estructura educativa el cual está compuesto por los TA. Esto permitió disminuir posibles sesgos relacionados a la selección de participantes, permitiendo una descripción más precisa de esta población. Esto, adicionalmente, permite que, al haberse incluido a todos los miembros administrativos de la escuela de posgrado, se describan fielmente los niveles de EL y BP sin necesidad de recurrir a inferencias estadísticas, pudiendo utilizarse para replicar el estudio en la población administrativa de la escuela con la finalidad de identificar posibles incrementos o disminuciones de los niveles de las variables señaladas. Además, el enfoque utilizado otorga un carácter exhaustivo al análisis, lo que se convierte en una fortaleza metodológica poco frecuente en

investigaciones similares como se pudo observar en los antecedentes planteados en el estudio. De esta manera, se ofrece una base sólida para comparaciones futuras con otras instituciones educativas de características semejantes.

Por último, al reconocer los resultados obtenidos en la investigación, se confirmó la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas, diversos estudios confirman lo evidenciado: tanto el EL como el BP se asocian con el desenvolvimiento de los colaboradores administrativos de las organizaciones. Así mismo, es importante identificar las dimensiones de ambas variables en las que se requiera poner un mayor énfasis, en el caso del presente estudio, se consideraron la absorción, autonomía y autoaceptación, como aquellas áreas a trabajar; de esta manera, se pueden considerar estas áreas para futuras intervenciones institucionales.

Respecto a las limitaciones metodológicas del estudio, se identifica, en primer lugar, el tamaño reducido de la muestra, ya que se trabajó con un muestreo censal correspondiente a la totalidad de TA de la Escuela de Posgrado, lo cual dificulta la generalización de los resultados a otras poblaciones o instituciones similares. A su vez, de manera general, los instrumentos cuentan con niveles adecuados de confiabilidad, tanto en las escalas como la mayoría de las dimensiones; no obstante, se reconoce como una limitación el resultado obtenido en la dimensión de Crecimiento Personal de la Escala de Bienestar Psicológico, debido a que presentó un coeficiente de consistencia interna bajo ($\alpha = 0.33$), lo cual indicaría que los resultados obtenidos en dicha dimensión deben ser analizados con precaución.

6. CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

- Respecto al primer objetivo específico, orientado a identificar los niveles de EL y BP en los TA de la escuela de posgrado, se obtuvo que los participantes presentan altos niveles tanto de EL como de BP.
- En relación con el segundo objetivo específico del estudio, enfocado en analizar la relación entre las dimensiones del EL y el BP en los TA de la escuela de posgrado, se evidencia la presencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas, principalmente entre las dimensiones de vigor y dedicación con autoaceptación, propósito en la vida y crecimiento personal.
- En lo referente al tercer objetivo específico, orientado a analizar la relación entre las dimensiones del EL y el BP en función del sexo, se concluye que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones evaluadas.
- En cuanto al objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva y moderada ($r = .499$, $p = .005$) entre el EL y el BP en los TA de la escuela de posgrado.
- Finalmente, se toman en consideración las limitaciones metodológicas del estudio para la interpretación de los resultados, contemplando que se analizó una muestra reducida correspondiente al total de TA de una Escuela de Posgrado y también a los hallazgos en relación con la confiabilidad de la dimensión de Crecimiento Personal del BP.

7. CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES

7.1 Recomendaciones para la institución

- Se sugiere a la escuela de posgrado incluir programas de incentivos, tanto a nivel monetario como de reconocimiento, dirigidos a los TA.
- Implementar programas de pausas activas pauteadas durante la jornada de trabajo, con una duración de 5 a 10 minutos, con el objetivo de disminuir la fatiga y mejorar la concentración.
- Realizar talleres y capacitaciones que aborden temas relacionados al BP, con énfasis en las dimensiones de autoaceptación y autonomía.
- Aplicar evaluaciones de manera periódica del EL y BP en la población estudiada, con el objetivo de monitorear los cambios o áreas de mejora que se presenten.

7.2 Recomendaciones metodológicas

- Se recomienda en un futuro estudio ampliar la muestra para considerar tanto a miembros administrativos como a miembros docentes de la institución del posgrado, con la finalidad de obtener una visión más integral de la dinámica organizacional del estudio y poder proponer estrategias de intervención más completas.
- Realizar el mismo estudio en diferentes escuelas de posgrado similares, con la finalidad de mejorar la generalización de los hallazgos.
- Tomar en consideración otras variables de carácter organizacional como el clima laboral o el estrés laboral que puedan sumar a un contexto más amplio sobre los TA de la escuela de posgrado.

REFERENCIAS

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Bahamón, M. J., Alarcón-Vásquez, Y., Cudris-Torres, L., & Cabezas Corcione, A. (2020). Diseño y validación de una escala de bienestar psicológico para adolescentes (BIPSI). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 334-341. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4069930>
- Basualdo Zúñiga, M. M. (2023). Bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia, 2021 [Tesis de licenciatura]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_42e9dcac52d9591a4a9f1521a332b131
- Bishara, A., & Hittner, J. (2015). Reducing bias and error in the correlation coefficient due to nonnormality. *Educational and Psychological Measurement*, 75(5), 785–804. <https://doi.org/10.1177/0013164414557639>
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Morgado, M. (n.d.). Engagement laboral: El compromiso como recurso. Escuela de Negocios ESE, Universidad de los Andes. https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21_engagement_laboral.pdf

- Chapoñan, M. (2021). Análisis teórico del bienestar psicológico formulado por Carol Ryff y Martina Casullo [Trabajo de investigación]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b73219a-b75f-47a5-99c1-065ec60e789d/content>
- Chasquez, S. (2022). Revisión teórica del bienestar psicológico [Trabajo de investigación]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5695>
- Chavarría Híjar, M. G. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis de licenciatura]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fbf3ac0cdc2458d81b548f86a95ef94a
- Covarrubias, D. (2021). Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_CovarrubiasSilva_Diego.pdf
- Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: Perspectiva histórica. *Secuencia*, 112, e1827. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69–95. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>

- Durán, K. (2019). Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una universidad privada de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b73219a-b75f-47a5-99c1-065ec60e789d/content>
- Domínguez-Lara, S., & Navarro-Loli, J. S. (2018). Revisión de metodologías empleadas en los estudios factoriales de la escala de bienestar psicológico de Ryff (versión en español). *Revista Evaluar*, 18(2), 17–30. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v18.n2.20800>
- Eiroa, F. (2022). Understanding psychosocial wellbeing in the context of complex and multidimensional problems. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7460093/>
- Espinoza, J. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios [Tesis de licenciatura]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf
- Falla, D., Alejandres Gómez, C., & Gil del Pino, C. (2022). Engagement en la formación docente como impulsor de actitudes inclusivas. <https://www.redalyc.org/journal/706/70671774010/70671774010.pdf>
- Flores, B. (2023). Engagement y bienestar psicológico en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el contexto de la pandemia por COVID-19 [Tesis de licenciatura]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/acf118fd-2823-43de-a47a-2d084b73158e>

- Gallup. (2023). El estado del lugar de trabajo 2023: Perspectivas para América Latina y el Caribe. <https://www.gallup.com/learning/event/4276857/EventDetails.aspx>
- García Bellido, R., González Such, J., & Jornet Meliá, J. M. (2010). SPSS: Pruebas no paramétricas. https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf
- Gestión. (2015). Entre 30 y 40 años, el posgrado es un “sí o sí”. <https://gestion.pe/impres/30-40-anos-posgrado-83806-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/pinera_e_rd/capitulo_3.pdf
- Innstrand, S. T., Banks, C., Maslach, C., & Lowenstein, C. (2023). Healthy universities: Exploring the relationship between psychosocial needs and work-related health among university employees. *Health Promotion Practice*, 103–126. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2194026>
- Hou, J., Ye, X., Feng, W., Zhang, Q., Han, Y., Liu, Y., Li, Y., & Wei, Y. (2022). Distance correlation application to gene co-expression network. *BMC Bioinformatics*, 23, Article 46. <https://doi.org/10.1186/s12859-022-04609-x>
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job rotation and work motivation: Will it improve employee performance? *Webology*, 18(Special Issue), 1086–1098. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>
- Lama, L., Salas, M., & colaboradores. (2016). Engagement laboral y liderazgo de servicio: El rol mediador de los recursos laborales en una empresa de

servicios [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1556/Lorena_Tesis_maestria_2016.pdf

López-Cueva, L. A., López-Cueva, M. A., López-Paz, P. M., & Quispe-Velásquez, R. B. (2024). Job satisfaction and remote work: Analysis of the relationship in professors of a public university in Puno, Peru. *Revista Electrónica Educare*, 28(1), 1–20. <https://doi.org/10.15359/ree.28-1.18504>

Martínez Ortega, R., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>

Ministerio de Salud. (2017). Salud mental: Atendidos DAT. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/minsa-salud-mental>

Ministerio de Salud. (2023). Día Mundial de la Salud Mental: Más de 1 333 000 casos atendidos por trastornos y problemas psicosociales. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/847052>

Moreno, G. (2024). Promover el bienestar psicológico en el trabajo: Guía práctica. <https://www.mutuanavarra.es/wp-content/uploads/2024/03/MN-Guia-Salud-Mental.pdf>

- Muñoz Arroyave, C. O., Cardona Arango, D., Restrepo-Ochoa, D. A., & Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: Entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. CES Psicología. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5275>
- Narro, J. (2021). Engagement laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos, Trujillo–2021 [Tesis de licenciatura]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74844/Narro_PJL-SD.pdf
- Ngcobo, S., Jabulani, S. (2022). University administrative employees’ perceptions of their offices’ physical environment comfort. <https://armgpublishing.com/journals/bel/volume-6-issue-4/article-6/>
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in Malang City. *KnE Social Sciences*, 4(15), 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Peña, X., Martínez, Y., & Rodríguez, Z. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en prestatarios del servicio personal a clientes en un banco dominicano comparado con servicios asistenciales [Trabajo de investigación, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18685/1/UT-ENF-PDI-064-2024.pdf>

- Rahman, M. A., Das, P., Lam, L., Alif, S. M., Sultana, F., Salehin, M., Banik, B., Joseph, B., Parul, P., Lewis, A., Statham, D., Porter, J., Foster, K., Islam, S. M. S., Cross, W., Jacob, A., Hua, S., Wang, Q., Chair, S. Y., Chien, W. T., Widati, S., Nurmala, I., Puspaningsih, N. N. T., Hammoud, M., Omar, K., Abdul Halim, M. A. S., Gamal-Eltrabily, M., Ortiz, G., Al Maskari, T. S., Al Alawi, S. S. M., Al-Rahbi, B. S., Arulappan, J., Ahmad, A., Al Laham, N., Mahmud, I., Alasqah, I., Noorbhai, H., Chang, S.-L., Chen, Y.-L., Comlekci, M. F., Basol, O., Saddik, B., Hayman, R., & Polman, R. (2024). Health and wellbeing of staff working at higher education institutions globally during the post-COVID-19 pandemic period: Evidence from a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24, Article 1848. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19365-1>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237–245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/>
- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the COVID-19 pandemic: The case in Slovenia. *Sustainability*, 13(16), 8791. <https://doi.org/10.3390/su13168791>

- Şimşek, A. S. (2023). The Wilcoxon–Mann–Whitney test: When and how to use it. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 10(3), 589–607. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1393760.pdf>
- Souza, R., Toebe, M., Mello, A., & Bittencourt, K. (2022). Sample size and Shapiro–Wilk test: An analysis for soybean grain yield (SSRN Scholarly Paper No. 4082791). SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.408>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024, 9 de octubre). Sunafil recomienda medidas para el cuidado de la salud mental en el trabajo. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1034216-sunafil-recomienda-medidas-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-el-trabajo>
- Trinidad-López, J. M., & Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2024). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35–46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Villanueva, D. (2023). Propiedades psicométricas de la escala bienestar psicológico de Ryff en estudiantes de una universidad de Lima Sur, 2020 [Tesis de licenciatura]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2553/Villanueva%20Quispe%2c%20Diana%20Esther.pdf>

0. Análisis de datos	x						
0. Revisión final/levantamiento de observaciones	x						
0. Recolección de datos		x	x	x	x		
0. Análisis de datos				x	x	x	
0. Descripción de resultados						x	
0. Discusión de resultados (1era parte)							x
0. Discusión de resultados (2da parte)							x
0. Conclusiones y sugerencias							x

- | | | |
|-----------------------------------|---|---|
| 0. Revisión de formato APA | x | |
| 0. Revisión final / observaciones | | x |
| 0. Carta de finalización/turnitin | | x |
| 0. Corrección del turnitin | | |
-

Anexo 2. Presupuesto

Tabla 11

Detalle	Costo unitario	Cantidad	Costo total (s./)
Equipos y bienes duraderos			
Laptop	1500	2	3000
Transporte	35	2	70
Impresiones	3	29	90
Línea telefónica e internet	280	-	280
Luz	180	-	180
	Total		3620

Anexo 3. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

EDAD:

SEXO: FEMENINO ()

MASCULINO ()

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

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 cumplo 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 4. Escala UWES - The Utrecht Work Engagement Scale

Cuestionario UWES-17

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense en 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	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1	En mi trabajo me siento lleno de energía. (VI1)*	
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito. (DE1)	
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando. (AB1)	
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. (VI2)*	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo. (DE2)*	
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi. (AB2)	
7	Mi trabajo me inspira. (DE3)*	
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. (VI3)*	
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. (AB3)*	
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago. (DE4)*	
11	Estoy inmerso en mi trabajo. (AB4)*	
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI4)	
13	Mi trabajo es retador. (DE5)	
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo. (AB5)	
15	Soy muy persistente en mi trabajo. (VI5)	

16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo. (AB6)	
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando. (VI6)	

Anexo 5. Consentimiento y/o Asentimiento Informados

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL ENGAGEMENT EN LA ESCUELA DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA - 2024
<i>Investigadores:</i>	Andrés Alejandro Costa González y Lucia Daniela Nevado Delgado
<i>Institución:</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para medir los niveles de bienestar psicológico y engagement presentes en una escuela de posgrado en una universidad privada de Lima Metropolitana. El propósito del estudio es identificar la presencia de estas variables en la institución y si estas estar correlacionadas entre sí de manera positiva, lo que implica que la presencia de una, influye sobre la presencia de la otra. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Facultad de Psicología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Esta investigación tiene como utilidad el servir como una referencia que indaga acerca del bienestar psicológico de los trabajadores administrativos, así como los niveles de engagement que estos presentan. Además, puede ser utilizada como una guía para los centros educativos de posgrado para poder tomar decisiones con respecto a los puntos que están potenciando y deteriorando el bienestar psicológico y el engagement de sus trabajadores, ya sea para seguir mejorando los aspectos positivos, como para corregir los negativos. Centrándose en esto, se pueden tomar decisiones con respecto a qué aspectos hay que mejorar o que reestructurar. A nivel cuantitativo, los aportes que brinda la investigación benefician a la sociedad peruana, específicamente a los centros de educación de posgrado para poder mejorar aspectos que beneficien los niveles de bienestar psicológico y engagement de sus trabajadores.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente (*enumerar los procedimientos del estudio*):

1. Se le otorgará el instrumento “Escala de Bienestar Psicológico de Ryff” para la medición del Bienestar Psicológico para que lo complete y se pueda identificar el nivel de esta variable.
2. Se le otorgará el instrumento “Escala UWES - The Utrecht Work Engagement Scale” para la medición del Engagement para que lo complete y se pueda identificar el nivel de esta variable.
3. Se interpretarán los resultados obtenidos, manteniendo la confidencialidad de las respuestas obtenidas

Riesgos:

No existe riesgo debido a que el estudio solo requiere el llenado de ambos instrumentos y los resultados serán tratados con confidencialidad, manteniendo en anonimato las respuestas de los participantes. De igual manera, ante cualquier malestar emocional, los investigadores pondrán en contacto al participante con la oficina de Bienestar Universitario para que reciba el apoyo adecuado ante esta situación. De ser un malestar mayor, se brindará el contacto de un centro psicológico para que pueda acudir el participante.

Beneficios:

Se les otorgará a los trabajadores, de manera física, un folleto que contenga de manera resumida y concisa los principales conceptos teóricos del bienestar psicológico y el engagement laboral para la mejor comprensión de estos conceptos y cómo poder trabajarlos y mejorarlos; a su vez, se acompañará de recomendaciones y actividades que fomenten y beneficien el bienestar psicológico, así como su relación con el engagement laboral.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio. Una vez terminado el estudio se eliminarán todos los datos y muestras recaudados.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame a Lucia Daniela Nevado Delgado al teléfono [REDACTED].

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO




Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.


Nombres y Apellidos Participante	Firma	Fecha y Hora
---	--------------	---------------------

Nombres y Apellidos Testigo (si el participante es analfabeto)	Firma	Fecha y Hora
---	--------------	---------------------

Nombres y Apellidos Investigador	Firma	Fecha y Hora
---	--------------	---------------------

Anexo 6. Material informativo sobre las variables trabajadas (folleto)

	<p>¿Qué es el Bienestar Psicológico?</p> <p>Es sentirse en equilibrio, crecer como persona y mantener buenas relaciones. Se basa en el desarrollo personal, la capacidad de conectarse con los demás y las experiencias que impulsan nuestro crecimiento. Además, es una fuente clave de motivación interna que nos ayuda a dar lo mejor de nosotros en el trabajo y en la vida. (Ramos, A. et al. 2020)</p>	<p>¿Cómo fomentar el bienestar psicológico?</p> 
	<p>BIENESTAR Y COMPROMISO: CLAVES PARA POTENCIAR EL DESEMPEÑO EN LA ESCUELA DE POSGRADO</p> <p><i>Elaborado por: Andrés Costa y Lucía Nevado</i></p>	<p>¿Cuáles son sus dimensiones?</p>
	<p>Autonomía: Capacidad para tomar decisiones independientes</p>	<p>1. Reflexiona sobre tus logros.</p>
	<p>Relaciones positivas: Establecimiento de vínculos saludables y significativos.</p>	<p>2. Fortalece tus relaciones.</p>
	<p>Domnio del entorno: Manejo eficaz de las demandas de la vida cotidiana.</p>	<p>3. Establece metas claras.</p>
	<p>Crecimiento personal: Continuo desarrollo de habilidades y potencialidades.</p>	<p>4. Practica la gratitud.</p>
	<p>Propósito en la vida: Sentimiento de dirección y objetivos claros.</p>	<p>5. Mantente activo.</p>
	<p>Autoaceptación: Reconocimiento y valoración positiva de uno mismo.</p>	<p>6. Practica la atención plena.</p>
		<p>7. Establece límites saludables.</p>
		<p>8. Disfruta tus hobbies.</p>
		<p>9. Aprende algo nuevo.</p>
		<p>10. Busca ayuda profesional si es necesario.</p>

<p>¿Qué es el Engament laboral?</p>		<p>Referencias</p>
<p>El engagement laboral, según Schaufeli et al. (2002), es un estado mental positivo que se caracteriza por tres elementos clave:</p>		<ul style="list-style-type: none"> • MedlinePlus. (s.f.). Cómo mejorar la salud mental. National Library of Medicine. Recuperado de https://medlineplus.gov/spanish/howtoimprove-mentalhealth.html • Unobravo. (s.f.). Salud mental y bienestar psicológico. Recuperado de https://www.unobravo.com/es/tema/salud-mental • Mutua Navarra. (2024). Promover el bienestar psicológico en el trabajo: Guía práctica. Recuperado de https://www.mutuanavarra.es/wp-content/uploads/2024/03/MN-Guia-Salud-Mental.pdf • Medesk. (s.f.). 7 recomendaciones para promover la salud mental en 2024. Recuperado de https://www.medesk.net/es/blog/promocion-salud-mental/ • Champion Mind. (s.f.). Bienestar psicológico: Qué es y cómo debe gestionarse. Recuperado de https://championmind.com/es/bienestar-psicologico/ • National Institute of Mental Health. (s.f.). El cuidado de su salud mental. Recuperado de https://www.nimh.nih.gov/health/topics/espanol/el-cuidado-de-su-salud-mental/el-cuidado-de-su-salud-mental • Diario AS. (2024). Una experta en el cerebro echa por tierra las jornadas de 8 horas: Esto es lo que aguanta tu mente. Recuperado de https://as.com/actualidad/ciencia/una-experta-en-el-cerebro-echa-por-tierra-las-jornadas-de-8-horas-esto-es-lo-que-aguanta-tu-mente-n/
<p>Vigor</p> <p>Energía y entusiasmo frente al trabajo.</p>	<p>“Cuando estás rodeado de personas que comparten un compromiso apasionado en torno a un propósito común, todo es posible.” (Howard Schultz)</p>	
<p>Dedicación</p> <p>Implicación emocional y compromiso con las tareas.</p>		
<p>Absorción</p> <p>Concentración plena en las actividades laborales.</p>		
<p>Este estado no se limita a una tarea o situación específica, sino que es un sentimiento persistente que <u>impulsa el desempeño y la satisfacción en el trabajo.</u></p>		