



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO DEL
PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ROMÁN-JULIACA, 2022”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MARILUZ ALEXA QUISPE QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO-PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR
SUBJETIVO DEL PERSONAL DE LA GERE
NCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNI
CI

AUTOR

Mariluz Alexa Quispe Quispe

RECuento DE PALABRAS

15998 Words

RECuento DE CARACTERES

86974 Characters

RECuento DE PÁGINAS

83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.8MB

FECHA DE ENTREGA

May 18, 2023 12:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 18, 2023 12:32 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Dr. Yuselino Maquera Maquera
DOCENTE FTS UNA PUNO


Dra. Ysabel C. Hito Montaña
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, la dedico a Dios que desde arriba me cuida, me protege de todo mal y siempre me guía en todo momento.

A mi padre Paulino Quispe Pilco, que desde el cielo me acompaña y me cuida siempre. A mi madre María Quispe Surco, que con su esfuerzo y su gran cariño me dio su bendición a lo largo de mi vida.

Mariluz Alexa.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por mi existencia en esta vida y por la sabiduría que me dio para poder desenvolverme en esta etapa de mi vida.

A la Universidad Nacional del Altiplano, por la acogida en todo este periodo de aprendizaje. Asimismo, a la Facultad de Trabajo Social por darme los cimientos necesarios para desenvolverme como profesional.

A mi Asesor Dr. Yuselino Maquera Maquera, por el apoyo constante que me brindó y por las orientaciones pertinentes que posibilitaron el desarrollo de este trabajo, también a mis jurados de tesis Dra. Georgina Alejandrina Pinto Sotelo, Dra. Luz María Meneses Cariapaza y Dra. Vilma Velásquez Velásquez, por el apoyo oportuno que me brindaron.

Mariluz Alexa.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN9

ABSTRACT.....10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.. 12

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.. 14

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN. 15

1.3.1.Hipótesis General.. 15

1.3.2.Hipótesis Específicos.. 15

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 15

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 18

1.5.1.Objetivo General..... 18

1.5.2.Objetivos Específicos..... 18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. 19

2.2. MARCO TEÓRICO. 23

2.3. MARCO CONCEPTUAL. 34

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... 36



3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..	36
3.2.1. Tipo de Investigación.....	36
3.2.2.Enfoque de la investigación..	36
3.2.3.Alcance de la Investigación.....	36
3.2.4.Método.....	37
3.2.5.Diseño de la Investigación..	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO..	39
3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	39
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN.....	42
4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA INVESTIGACIÓN..	50
4.2.1. Comprobación de la hipótesis general.....	50
4.2.2. Comprobación de las hipótesis específicas.....	52
4.2.3. Matriz de correlación.....	57
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	63
ANEXOS.....	71

ÁREA: Desarrollo Humano y Calidad De Vida.

TEMA: Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 24 de mayo de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Prueba de normalidad para las variables de estudio	41
Tabla 2.	Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala	42
Tabla 3.	Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala	44
Tabla 4.	Distribución de indicadores de la dimensión absorción según escala.	45
Tabla 5.	Distribución de indicadores del Bienestar Subjetivo según escala	46
Tabla 6.	Relación de los indicadores de la dimensión vigor y el Bienestar Subjetivo	47
Tabla 7.	Relación de los indicadores de la dimensión dedicación y el Bienestar Subjetivo	48
Tabla 8.	Relación de los indicadores de la dimensión absorción y el Bienestar Subjetivo	49
Tabla 9.	Prueba de correlación del Engagement Laboral y el bienestar subjetivo	51
Tabla 10.	Prueba de correlación de la dimensión vigor, dedicación y absorción con la variable bienestar subjetivo.....	54
Tabla 11.	Matriz de consistencia de correlación de las dimensiones del Engagement Laboral y los indicadores de la variable bienestar subjetivo	57



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

WHO	: Well Being Index
UCI	: Unidad de Cuidados Intensivos
BIARE	: Módulo Básico del Bienestar Autorreportado
UWEST	: Utrecht Work Engagement Scale
DOCS	: Cultura Organizacional de Denison
OMS	: Organización Mundial de la Salud
DRL	: Mólelo de Demandas y Recursos Laborales



RESUMEN

La presente investigación “Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022”, tiene como **objetivo** general: Determinar cómo el Engagement Laboral se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. El engagement es el estado que lleva al personal de una institución a que esté motivado, genera que muestre conductas más proactivas y el Bienestar Subjetivo es el estado que se percibe la vida psico-social. La **metodología** del estudio fue bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica - correlacional, no experimental de corte transversal, la población fue 140 empleados, y la muestra de 58, de tipo probabilística, extraídos de una forma aleatoria. Para la medición de las variables se utilizó los cuestionarios WHO-5 y el UWES-15, ambos de tipo escala Likert. En los **resultados** se encontró que el engagement se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral de la población de estudio, con una correlación Rho Spearman de 0.5677. Asimismo, se evidencia que la dimensión vigor tiene un valor 0.6422, la dimensión dedicación con el valor, 0.5037 y la dimensión absorción obtuvo 0.3945, están relacionadas con el bienestar subjetivo, los que evidencian que los trabajadores no poseen una fuerte presencia de estos atributos en las labores que desempeñan.

Palabras clave: Absorción; bienestar subjetivo; dedicación; engagement; vigor.



ABSTRACT

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

Keywords: Absorption; subjective well-being; dedication; engagement; vigor.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones están inmersas a cambios constantes como también a otros factores que conllevan al rápido desarrollo de la tecnología, por ende, a cambios sociales, económicos y políticos en todo aspecto. El interés por la atención del estrés se ha convertido en algo muy común en estos tiempos, por ello, se ha incrementado notablemente el interés de las instituciones de sondear las causas que conlleva este problema, para así poder incrementar el nivel del engagement desde la psicología positiva, donde no solo se estudia lo negativo sino también lo positivo, aquello para que no solo funcione bien, sino para que brille.

El Engagement Laboral es el estado que lleva a que el personal esté motivado, interesado en aprender cosas nuevas, dispuesto a asumir nuevos retos en el trabajo y al mismo tiempo, esto permite que los empleados muestren un comportamiento e iniciativa más activos (Huapaya, 2017). Asimismo, menciona Adco (2021) que es la fuerza que motiva a los empleados en su trabajo para potenciar más esfuerzos voluntarios a nivel mental, físico y emocional para lograr mejores resultados. Las investigaciones sobre el compromiso aún están en desarrollo y demuestran el impacto de la psicología positiva en cómo las personas están motivadas en el entorno laboral. También, se considera relevante dicho estudio, puesto que los empleados altamente comprometidos son más activos, brindan acciones más proactivas sobre su desempeño, buscan nuevos desafíos, luchan por la excelencia, se alinean con los valores organizacionales y participan en diversas actividades fuera del trabajo (Flores et al., 2015).

El siguiente estudio está conformado por cinco capítulos que consta de la siguiente manera: En el capítulo I, se relata la problemática de la investigación, también



se plantean interrogantes que buscan responder a las causas y consecuencias del problema. Asimismo, se mencionan las variables, objetivos y también la justificación del estudio realizado. El Capítulo II, proporciona los antecedentes del estudio, que se relaciona con investigaciones previas sobre el tema. El Capítulo III, describe los métodos utilizados para recopilar información basada en el estudio., mencionando los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron. En el capítulo IV, se realiza el análisis e interpretación de los resultados utilizando tablas estadísticas mediante los cuales se realizó el estudio y así se pudo obtener datos confiables de la encuesta, para probar la hipótesis. El capítulo V, presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Los bajos niveles de compromiso y entusiasmo, afectan de una manera determinante a las instituciones y a sus trabajadores en varios aspectos, si experimentan un bajo bienestar en el trabajo, pueden ser menos productivos, tomar malas decisiones y sentirse atraídos por el ausentismo (Dávila de León & Jiménez, 2014).

Se muestra que el bajo nivel de bienestar psicológico que afecta negativamente a los servidores y así mismo a las instituciones donde estos laboran, en diferentes aspectos, Esta es la razón por la que los temas de salud y bienestar personal en un centro de labor, ha requerido una atención considerable en los estudios realizados organizacionales, desde una variedad de perspectivas (Dávila de León & García, 2014). Sumado a ello, a pesar de que los trabajadores dedican una gran parte del día al trabajo, pocas veces hacen de lado las labores que desempeñan cuando salen de la oficina.



El problema de la falta de compromiso, dedicación y el bajo nivel de energía hace que las personas eviten situaciones asociadas a este problema, ya que pueden desencadenar pánico y ansiedad y esto conlleva a tener dificultades en el trabajo, afectando así al desempeño laboral y la productividad del empleado, así como al trabajo en equipo y esto afectaría al desarrollo eficaz de los objetivos del área en donde laboran y por ende de la institución.

Por otro lado, el estrés por el covid-19, aparece en personas que tuvieron esta enfermedad desde moderado a grave sin tener que ir a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) debido a que podría deberse a la alta tasa de mortalidad asociada con el covid-19, durante los inicios de la pandemia. Estas secuelas del virus hacen que las personas que se contagiaron, experimenten que cualquier tos, dolor u otro síntoma desencadenen ansiedad y, a veces, ataques de pánico. Es así que las personas comienzan a tener ataques de ansiedad y preocupación por tener covid, ya que los síntomas no desaparecen, y esto conlleva a tener grandes dificultades en el desempeño que realizan como trabajadores de la municipalidad y también en las personas que vuelven a reincorporarse al trabajo, después de haber sufrido esta enfermedad, por lo que presentan problemas de evasión por el miedo a ir al mismo lugar.

El presente trabajo de investigación fue viable, puesto que se dispuso de las fuentes y recursos necesarios para llevarse a cabo, y tiene una utilidad metodológica ya que se podrá realizar futuras investigaciones de una forma que se posibilitará un estudio más sistémico. Asimismo, contribuye a generar conocimiento, respecto al engagement y el bienestar subjetivo, y así poder coadyuvar a la solución de la problemática puesto que se podrá intervenir en ello, para mejorar el bienestar presente y futura de todo el personal de la Municipalidad, asimismo, contribuirá en un largo plazo con la mejora de la salud



mental y la calidad de vida de la población en estudio y por ende la salud pública de toda la población.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Existe relación significativa entre el Engagement Laboral con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Existe relación significativa entre el vigor con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca?
2. ¿Existe relación significativa entre la dedicación con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca?
3. ¿Existe asociación significativa entre la absorción con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

El Engagement Laboral se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022

1.3.2. Hipótesis Específicos

- El vigor se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca
- La dedicación se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo en salud laboral del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.
- La absorción se asocia significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El Engagement Laboral es el estado que lleva al personal de una institución que esté motivado, interesado por aprender y a la vez genera que muestre conductas más proactivas según (Huapaya, 2017). Y el Bienestar Subjetivo según estos autores (Meza, 2020; Solís & Villegas, 2021) está relacionado a la satisfacción que percibe la persona con su vida psico-social, esto desde el enfoque de la psicología positiva que empieza a estudiar el lado positivo como las fortalezas, habilidades y destrezas de la persona Salanova et al., (2005) mencionan que la psicología organizacional positiva es el estudio científico de la gestión adecuada y del funcionamiento óptimo de los integrantes de la institución.



La psicología positiva comparte muchos elementos con la psicología humanista con Carl Rogers y Abraham Maslow, con la pirámide de las necesidades mencionaba que cuando todas estas necesidades están satisfechas, la persona puede llegar a un estado óptimo que se le denomina auto realización, de esta corriente destaca la importancia dada a la creatividad, a la valoración holista y a la experiencia corporal y emocional para entender lo que es la felicidad y el bienestar emocional (Martorell, 2008).

De tal forma Chamby & Montie (2021) mencionan que “la pandemia del Covid-19 está ocasionando malestar en el bienestar psicológico, en donde las personas presentarían dificultades para manejar asertivamente los conflictos, así mismos los problemas para expresar sus emociones, actitudes violentas y en realizar relaciones interpersonales” (p. 24). Según Garcia (2002) menciona que para alcanzar el bienestar es importante desarrollar el estado interno de la persona, que tiene que ver con el entorno que le rodea y la actitud que el ser adopte frente a situaciones positivas y negativas que le conlleven a sentirse satisfecho. Es así que investigué el Bienestar Subjetivo y el Engagement Laboral ya que el objetivo de una institución es centrarse en los factores que mejoren el bienestar de sus trabajadores, para que los mismos no padezcan problemas de salud física y mental, para hacer conllevar al compromiso de los empleados, impulsados en un desempeño eficaz y oportuno que encaminan a la institución en su conjunto a cumplir con sus propósitos y objetivos, estos autores coinciden en la idea (Bernal & Donoso, 2017; Gómez & Cogollo, 2010; Guzzo et al., 2022; Rodríguez, 2021). Asimismo, la investigación define al Bienestar Subjetivo bajo los siguientes enfoques, Espitia et al (2020) ” El WHO-5 se compone de cinco ítems que exploran la percepción de bienestar general (ausencia de síntomas depresivos) durante las dos semanas más recientes: buen ánimo, tranquilidad, sentirse con energía, calidad del sueño y el interés por las actividades de la vida cotidiana” (p. 7). Asimismo, Caycho et al. (2020); Jordan



(2019) quienes definen al Bienestar Subjetivo como el grado de bienestar experimentado por cada persona y en efecto se comenta que está compuesta por dos componentes: una de percepción, expresada por la satisfacción con la vida y otra de las emociones, expresadas en influencias positivas y negativas. Es por ello se considera que los mejores recursos, son los recursos humanos. Según Mendoza Gutiérrez (2017) mencionan que ahora se espera que las instituciones gubernamentales públicas sean eficientes en términos de los servicios que dan al público. Lo más primordial es dominar la gestión de la economía, la tecnología y los recursos humanos, y comprometerse con la sociedad, esto autores están de acuerdo con lo mencionado (Flores, 2022; Katlyn & Alisson, 2021).

El presente estudio fue viable, puesto que se dispuso de lo necesario para realizarlo, el cual, tuvo una utilidad metodológica, ya que se podrá realizar futuras investigaciones de tal forma que se posibilitará un análisis más profundo, comparaciones por fases y evaluaciones de las intervenciones en curso, puesto que la investigación dió respuesta a la siguiente interrogante: ¿Existe relación significativa entre el Engagement Laboral con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022?.

Asimismo, esta investigación contribuye a generar conocimiento, respecto al Bienestar Subjetivo y el engagement laboral, y coadyuvar a la solución de problemáticas. Por consiguiente, se beneficiarán todo el personal de la institución y contribuirá en un largo plazo con la mejora de la salud mental y calidad de vida de la población en estudio y por ende la salud pública del entorno social.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo el Engagement Laboral se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar cómo el vigor se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.
- Establecer cómo la dedicación se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.
- Demostrar cómo la absorción se asocia con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación cuenta con los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales que se relacionan directamente, los cuales se mencionan a continuación:

Antecedentes a nivel Internacional

Fonseca & Cruz (2019) realizaron un estudio llamado "Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización"; plantearon como objetivo general: "determinar la relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización", investigación de enfoque cuantitativo-correlacional, la población objetiva constó de 230 trabajadores, para el cual aplicaron el Instrumento de Compromiso Organizacional y el módulo básico del Bienestar Autorreportado (BIARE), asimismo dentro de sus resultados se encontró que el aumento del compromiso de una organización, genera un aumento en el nivel de bienestar del empleado, por lo que se demuestra una relación significativa de ambas variables.

Fernández et al. (2020) en la investigación denominada "Bienestar psicológico y respuesta conductual durante el confinamiento domiciliario decretado por la pandemia del COVID-19 en adultos de la ciudad de Guatemala", la misma que tiene como objetivo general, explorar el bienestar psicológico en personas de la tercera edad de Guatemala, el muestreo se realizó por redes durante la pandemia del COVID-19, investigación de tipo cuantitativa en el cual emplearon el índice de bienestar psicológico (WHO-5 WBI) asimismo, realizaron preguntas sobre las respuestas conductuales de las personas de su



situación y atención médica. En el cual participaron 222 personas, en dicho estudio los autores mencionan que:

Se encontraron valores para WHO-5 WBI entre 2 y 15 (MD = 8.08; DE = 2.93). También se observó $\alpha = .85$ como valor de consistencia interna. Se reportan niveles bajos de bienestar psicológico en 55 personas (24.8%) que podrían estar asociados a no sentirse de buen ánimo o tranquilos, o con problemas en la higiene y el sueño, falta de energía y pérdida de interés sobre actividades cotidianas (Fernández et al., 2020, p. 48).

González et al. (2020) en su investigación denominada “la relación existente entre el clima escolar, Bienestar Subjetivo y el capital social en estudiantes de la ciudad de Guatemala”, la investigación tuvo como objetivo general, establecer la relación entre el clima escolar, Bienestar Subjetivo y capital social, investigación que fue de alcance correlacional predictiva de enfoque cuantitativo, tuvieron una muestra de 249 personas, asimismo, el instrumento que utilizaron para medir el capital personal se utilizó el instrumento SC-IQ-de Castro & Torres y también el índice de WHO-5 Well Being Index de la OMS, dentro de los resultados encontrados se sustenta que hay asociación significativa del Bienestar Subjetivo y capital social con el clima escolar, es así que en cuanto haya un aumento en el Bienestar Subjetivo del personal, aumenta el capital humano de una manera positiva y esto conlleva a un tener un óptimo clima escolar.

Antecedentes a nivel nacional

Según Garcia (2021) en su investigación titulada “Imagen corporal y bienestar general en estudiantes de una institución educativa de Lima metropolitana-2018”, sostuvo en su objetivo general, determinar la asociación del imagen corporal y el bienestar general de su población de estudio, investigación de enfoque cuantitativo de alcance de nivel



correlacional, para la recolección de datos hizo uso del índice EIC , el instrumento WHO-5 WBI, en los hallazgos de su investigación se encuentra una asociación no positiva de sus variables según ($Rho = -.316$, $p=000$) por lo que concluye que cuanto más distorsionada esté la imagen corporal, peor se sentirá la persona y viceversa.

Durand & Zuñiga (2021) realizaron un estudio titulado “Bienestar Subjetivo y engagement en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima metropolitana”. El estudio sostuvo como objetivo, determinar la asociación existente del Bienestar Subjetivo con el engagement laboral en empleados de empresas textiles, la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo empírica, de diseño correlacional no causal, en el que tuvieron como muestra a 108 personas. Asimismo, administraron la escala de WHO-5 de la Organización Mundial de la Salud, para la variable Bienestar Subjetivo y la escala de UWES-15, adaptada por Fernández, Juárez, Merino & Guimet (2015), para la medición de la otra variable, los hallazgos demuestran que hay asociación dentro de sus variables de estudio, bienestar y las dimensiones del compromiso organizacional Vigor: $rs = 0.632$; Dedicación: $rs = 0.517$; Absorción: $rs = 0.463$.

Jordan (2019) en su investigación titulada “Ciberbullying y bienestar psicológico en estudiantes de secundaria de dos instituciones educativas públicas-Los Olivos. Lima, 2019” tuvo como objetivo, buscar la asociación de sus dos variables de estudio, en alumnos de dos escuelas del sector público, investigación de enfoque cuantitativo de método descriptivo- correlacional, en el cual hizo uso de la escala de Bienestar Subjetivo WHO-5 y el cuestionario de Cibervictimización, para la medición de sus variables, asimismo menciona que en sus resultados identificó una correlación no significativa y directa entre el ciberbullying y el bienestar psicológico ($p > 0,05$), por lo que el autor concluye que existe asociación no significativa entre sus variables en su población de estudio.



Antecedentes a nivel local

Adco (2021) realizó la investigación llamada “El Engagement Laboral y su relación con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano- Puno 2018”, el objetivo general fue, determinar la relación entre el Engagement Laboral y la cultura organizacional de su población objetiva, investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, utilizó el instrumento Utrecht de engagement en el Trabajo (UWES). Su población constó de 184 personas, en la cual se obtuvo una asociación de 0.873, el autor menciona que sobre cultura organizacional de Denison DOCS existe una relación alta entre sus dos variables de estudio.

Sucasaca (2019) en el estudio titulado “Engagement y Productividad Laboral de la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca - 2018”, tuvo como objetivo general buscar un asociación significativa entre sus dos variables, el engagement y la productividad laboral de su población objetiva, su metodología planteada en el estudio, fue de enfoque cuantitativo - descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, asimismo, utilizó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWEST), dentro de los resultados que obtuvo fue que “ el 2.2 % de los colaboradores tiene un engagement muy bajo, el 8.9% bajo, el 57.8% promedio, el 26.7% alto y el 4.4% muy alto, el nivel de productividad de los colaboradores fue 8.9% bajo, 37.8% promedio y el 53.3% alto. Mediante la prueba Chi-Cuadrado de Pearson se aceptó la hipótesis alterna”, por lo que el autor menciona que existe relación significativa entre el engagement y la productividad laboral.

Calla (2019) realizó un estudio denominado “ relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. – año 2017”,



el objetivo general fue buscar una asociación entre el engagement y el desempeño laboral de su población objetiva, estudio que realizó bajo el enfoque cuantitativo de tipo correlacional de corte transversal – no experimental, dentro de los resultados que pudo encontrar se muestra que existe una relación positiva entre el engagement y el desempeño laboral de su población de estudio, de esa manera concluyó mencionando que el compromiso organizacional tiene una gran influencia en el desempeño que realizan las personas en el centro donde laboran, por lo que, sería óptimo buscar la mejora del engagement laboral, para obtener así un desempeño eficaz que contribuya al desarrollo oportuno de los objetivos y metas que la institución o centro de trabajo que pueda tener.

2.2. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallará el sustento teórico con el cual se sustenta esta investigación:

A nivel de la variable X: Engagement Laboral

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

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



El compromiso laboral es una estructura que se refiere al desempeño eficaz del empleado, teniendo en cuenta lo importante que es su desarrollo para mantenerlos motivados, proactivos, responsables y comprometidos con la institución, entienden lo distinto que son las personas, por lo mismo es necesario encontrar una conexión con sus compañeros y con la institución (Mendoza & Gutiérrez, 2017).

El Engagement Laboral es el estado que lleva a que el personal esté motivado, ansioso por aprender cosas nuevas, listo para aceptar nuevos desafíos en el trabajo y al mismo tiempo, alentar a los empleados a ser más activos y proactivos (Huapaya, 2017). Asimismo, Adco (2021) menciona que los trabajadores se encuentran ansiosos por aprender cosas nuevas, listos para aceptar nuevos desafíos en el trabajo, los estudios sobre el engagement siguen evolucionando y muestran el impacto de la psicología positiva en los aspectos positivos y la motivación de las personas en el contexto laboral (Adco, 2021). Según Dávila de León & García (2014):

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



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

Vigor

El vigor se caracteriza por que la persona tiene gran energía y resistencia mental en su trabajo dispuesto a enfocarse incluso antes de que surjan dificultades. Los trabajadores están dispuestos a entregarse más en las labores que desempeñan como trabajador de una institución y así son capaces de resistir problemas que pueden tener, ya que poseen una estabilidad mental positiva (Adco, 2021).

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

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

Dedicación

La dedicación da un valor especial a nuestras acciones, por ejemplo, la voluntad de someterse incondicionalmente a las obligaciones de uno hacia los demás con consideración, cortesía y servicio. Asimismo, la dedicación implica entusiasmo, inspiración y orgullo positivo que puede tener una persona hacia todo lo que realiza. Así



como menciona Flores (quien citó a De Lama & Estrada, 2016) quien plantea que la dedicación es un valor que tiene un trabajador que está inmerso en su trabajo y posee un sentido de significancia, pasión, aspiración, orgullo y reto. Un empleado con dedicación está inmerso en los deberes que realiza en su centro de trabajo asimismo significa que posee un nivel alto de desafío y entrega en sus labores de trabajo.

Absorción

Flores (2022) menciona que cuando una persona está muy concentrada en las labores que hace en su trabajo tanto que siente que el tiempo pasa volando, por la concentración que tiene por lo que está haciendo, de esta manera un empleado está en el estado de absorción por actividades que realiza, haciendo de lado todas las cuestiones y cosas personales.

Según Sucasaca (2019) indica que la absorción “Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras que se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas” (p. 37). Asimismo, dicho autor menciona que la absorción se evalúa mediante los siguientes parámetros ó ítems según Sucasaca (2019):

- El tiempo vuela cuando estoy trabajando
- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- Estoy inmerso en mi trabajo
- Me “dejo llevar” por mi trabajo



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

La escala UWES-15

La escala UWES-15, se agrupa en sub escalas de cinco componentes que componen sus tres dimensiones, la misma que es de tipo Likert, con siete puntos de frecuencia, la misma que varía del 0 al 6, este instrumento se valida con el siguiente autor:

Flores et al. (2015) mencionan que este instrumento en su versión 15, muestran favorables y consistentes propiedades psicométricas para su validación, el cual mide las dimensiones del engagement laboral, puesto que la magnitud de las cargas factoriales es escalada, por lo que concluyen que dicho instrumento cumple con los requisitos de validación estructural y de consistencia interna en el español (p. 8-9).

Modelos Teóricos del Engagement.

Mólelo de demandas y recursos laborales (DRL)

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

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



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

Modelo JD-R de Arnold Bakker y Bakker Leiter.

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

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

Según Apaza et al. (2023) mencionan que “La resiliencia en la actualidad, implica superar los efectos negativos producidos por la exposición al riesgo mediante un conjunto



de estrategias positivas socioemocionales que promueven el fortalecimiento, afrontamiento y empoderamiento del autoestima” (p. 2).

A nivel de la variable Y: Bienestar Subjetivo

El Bienestar

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

Organización Mundial de la salud OMS (1998) precisa que el bienestar es el estado de felicidad que tiene una persona sobre sí misma, ya que cuenta con capacidades que le permiten afrontar cualquier situación no deseada que se puedan presentar en su vivir diario. Por consiguiente, se puede definir al Bienestar Subjetivo como el grado de bienestar que experimenta un empleado, haciendo un análisis sistémico de todos los componentes que integran su vida de acuerdo a las experiencias pasadas, situaciones actuales y expectativas futuras que se pueda plantear en varios rubros de su vida social, económica y espiritual (Caycho et al., 2020).

Hoy en día, el bienestar personal tomó una gran relevancia en las instituciones no solamente de una forma física sino también personal, que así cobra importancia en el desempeño y la productividad de los trabajadores dentro del lugar donde se desempeñan. Asimismo, Huapaya (2017) menciona que este término está compuesto por 3 dimensiones



de estudio así como el ánimo positivo, vitalidad, e interés general. La definición de estas dimensiones nos lleva a su estudio en diferentes entornos (Cornelio & Contreras, 2020).

Estado de ánimo

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

Todas las personas muestran un estado de ánimo positivo o negativo, al enfrentarse a una situación en un determinado tiempo. Los estudios demuestran que el estado de ánimo se origina a partir de la energía y tensión de cada uno de los seres humanos, esto se presenta a través de su comportamiento físico que altera su desempeño individual (Thayer & Scielo, 1998).

Nivel de energía

El sueño es un factor esencial para alcanzar un adecuado estado de bienestar físico, dado que es una importante función biológica. Es fundamental conciliar el sueño la cantidad de tiempo necesaria para atribuirnos un descanso y efecto obtenido para nuestra salud. Miró et al. (2005) menciona que el tiempo necesario de descanso dependerá del tipo de organismo, ambiente y comportamiento, puesto que hay personas que duermen más horas que otras, se sabe que la mayoría de los seres humanos duermen entre 7 a 8 horas aproximadamente.

Interés general

Los beneficios de estar en un estado activo y tener interés por estar en ese estado son muchos y diversos, la actividad que tiene una persona ya sea física, cognitiva y



también social hace que la persona no sea dependiente al consumo de sustancias psicoactivas ya que considerando este punto la persona mejorará su salud y fortalecerá su autoestima asimismo mejorará su estado de ánimo, por otro lado, se considera que el aburrimiento en la vida cotidiana es algo negativo para la persona que puede llegar a tener múltiples consecuencias (Martínez et al., n.d.).

El significado de la vida tiene mucho que ver con la calidad de vida de una persona, por lo que, el nivel óptimo deseado de bienestar depende de la situación económica, social sentimental y espiritual que tengan, es así que, esto depende a las actividades que estos realicen en su vida diaria (Cabrera, 2016).

El WHO-5

El índice de bienestar general es una escala corta de cinco aspectos que mide el Bienestar Subjetivo en los últimos 14 días, Caycho et al. (2020), “Es una medida breve y general que permite interpretaciones válidas y confiables del bienestar” (p. 11). Dicho instrumento es validada basada en su constructo y estructura unidimensional en el Perú.

Teoría del Bienestar

Modelo PERMA

Este modelo fue planteado bajo la psicología positiva por Martin Seligman a quien se le considera como el principal fundador y padre de la psicología positiva, una teoría de elección no forzada, se basa en la elección libre con la finalidad de aumentar el bienestar, este modelo define los constructos en la que se basan para alcanzar el bienestar en la mayor parte del tiempo. P-E-R-M-A es un acrónimo en inglés el cual manifiesta cinco principales factores en las que se basa la teoría, desarrollando cada componente la persona llegaría a alcanzar un incremento en la motivación y satisfacción vital. según Domínguez



& Cruz, (2017) menciona que “ninguno de los cinco elementos constituye por sí mismo el bienestar, sino que cada uno de ellos contribuye a lograrlo” (p. 663).

Las cuales tienen las propiedades siguientes:

- Contribuyen al bienestar
- Son buscados y elegidos libremente por muchas personas
- Se definen y miden independientemente de los otros elementos

Los cinco componentes que conforman al modelo PERMA:

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

Engagement El cual significa un profundo compromiso y conlleva a un acuerdo o pacto con uno mismo y con nuestras destrezas y fortalezas, con la finalidad de incrementar un estado de armonía de afinidad. El compromiso con la finalidad de buscar y desempeñar actividades que nos hagan entrar en “flow”, y un estado óptimo de activación, por ejemplo, realizar una actividad ya sea en el trabajo en como un hobby o en otros entornos, pero asimismo saber que se está utilizando las fortalezas, talentos y virtudes, algo en que sabe que se es bueno y que se puede aplicar de manera consiente e intencionada, esto da la perspectiva de que el tiempo pasa volando por el conecte con la actividad que se está realizando.

Relationships - Relaciones positivas. Se basa en generar en cantidad y calidad las relaciones sociales y familiares que se tenga, así como la dedicación, el tiempo o darse la oportunidad de conversar, conocer a la persona, disfrutar del acompañamiento para así



experimentar una conexión de apoyo y soporte de que no estar solo, al sentirse cobijado por la persona o grupo de personas con las que nos relacionamos.

Meaning and purpose- Significado y propósito, Es un componente que se enfoca en la búsqueda de la pertenecer a otro nivel asimismo asume el concepto del aumento de la satisfacción de vida que sobrepase los propios estándares. Se refiere a la búsqueda del valor de la existencia, como el sentido de la vida, en esto también se engloba el apoyo que se puede dar a otras personas o seres de la tierra, hacer algo en servicio de la comunidad.

Accomplishment- Sentido del logro y Éxito. Hace referencia a trazarnos objetivos y metas que al realizarlas nos sentiremos competentes incrementando nuestra satisfacción personal. Por ejemplo, durante el día proponerse diferentes logros que se realizaran a lo largo del día, asimismo darse cuenta de la necesidad requerida para alcanzar dicho logro, conectándose con la gratitud y el goce del sentimiento de ser competente en lo que se hace.

Según Fonseca & Cruz (2019) quien cita a Diener (1984) menciona que el Bienestar Subjetivo como:

La evaluación que hacen las personas sobre sus propias vidas con base en dos componentes, uno cognitivo que comprende la satisfacción con la vida y los diferentes dominios de satisfacción, y otro afectivo. Este último se divide a su vez en afectos positivos, por ejemplo, aquellas emociones de satisfacción por los logros alcanzados o cuando se obtiene el reconocimiento de otras personas por el esfuerzo realizado, y afectos negativos, como las emociones de infelicidad o la molestia generada al recibir una crítica negativa (Diener, 1984-2000).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Engagement Laboral

Término en inglés que significa un profundo compromiso, que implica fundamentalmente tres factores como la dedicación, absorción y el vigor que tiene una persona hacia su trabajo.

Vigor

Entendida por los niveles altos de energía y resistencia mental que tiene una persona mientras trabaja, por el deseo de esforzarse en la labor que se está desempeñando.

Dedicación

La dedicación exclusiva que tiene una persona cuando ocupa la totalidad de su tiempo disponible en una misma labor que realiza, ya sea dentro de su centro de labor u otra cosa.

Absorción

Flores (2022) menciona que cuando una persona está muy concentrada en las labores que hace en su trabajo tanto que siente que el tiempo pasa volando por la concentración que tiene por lo que está haciendo de esta manera un empleado está en el estado de absorción por actividades que realiza, haciendo de lado todas las cuestiones y cosas personales.

Bienestar Subjetivo

Este término hace referencia al estado en el que la persona se siente respecto a sí mismo, en el que se encuentra satisfecho con su vida.



Organización Mundial de la salud OMS (1998) precisa que el bienestar es el estado de felicidad que tiene una persona sobre sí misma, ya que cuenta con capacidades que le permiten afrontar cualquier situación no deseada que se puedan presentar en su vivir diario. Por consiguiente, se puede definir al Bienestar Subjetivo como como el grado de bienestar que experimenta un empleado, haciendo un análisis sistémico de todos los componentes que integran su vida de acuerdo a las experiencias pasadas, situaciones actuales y expectativas futuras que se pueda plantear en varios rubros de su vida social, económica y espiritual (Caycho et al. 2020).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La presente investigación se realizó en el municipio institución pública del distrito de Juliaca provincia de San Román del departamento de Puno, institución que se encuentra ubicado en el Jr. Jáuregui N°293, cuyo ámbito de estudio fue al personal de la gerencia de administración de dicha institución.

3.2. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Tipo de Investigación

El estudio fue recorrido por el tipo *básica*, Hernández (2018) “están dirigidas a establecer o a refutar teorías y proposiciones fundamentales de una rama de la ciencia” (p. 90).

3.2.2. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló bajo el enfoque *cuantitativo* según Hernandez et al. (2018) quienes mencionan que “El enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 105). Y se extrae una serie de conclusiones respecto a las hipótesis.

3.2.3. Alcance de la Investigación

La investigación está enmarcada dentro de la investigación *correlacional-descriptivo*. Según Hernandez et al. (2014):

La finalidad de este tipo de estudio es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables, en una muestra o contexto en particular, para evaluar el grado de asociación entre dos o



más variables, en los estudios correlacionales, primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (p. 93).

Según Charaja (2011) “Los dos eventos o los tres eventos se producen al mismo tiempo, ninguno antes ni después” (p. 47). Este tipo de investigación, aborda hechos en la línea del tiempo.

3.2.4. Método

El método de la investigación fue hipotético – deductivo, según (Hernandez et al., 2014)

3.2.5. Diseño de la Investigación

El estudio tubo un *diseño no experimental*, de *corte transversal*, según Hernandez et al. (2014) menciona que “el diseño se realiza sin manipular deliberadamente las variables es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, ya que es un procedimiento indirecto entre el investigador y el personal de estudio, el cual permitió obtener la información con respecto al Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román - Juliaca. Para ellos se utilizó los instrumentos que se mencionan a continuación:



Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-15)

En la medición de la variable engagement laboral, se utilizó la escala UWES-15 la misma que fue creada en el año 2003 por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, su adaptación en el Perú fue la de Flores et al. (2015) quienes mencionan que la aplicación de este instrumento puede ser individual o grupal. El instrumento tiene 5 ítems en cada dimensión. La validez y confiabilidad de la UWES-15 tiene propiedades psicométricas, respetando su estructura.

Las dimensiones de este instrumento, consta de tres escalas que miden el engagement laboral, tales como el vigor ítems (1,2,3,4,5), dedicación ítems (6,7,8,9,10), y absorción ítems (11,12,13,14,15), de tipo escala likert que tiene 7 puntos que varían desde 0 a 6, por lo que, las puntuaciones que se encuentran por arriba de 60 son consideradas optimas (Huapaya, 2017).

Instrumento 2: Índice de Bienestar WHO-5, Five Well-Being Index

El Índice de Bienestar WHO-5, contiene cinco ítems los cuales buscan investigar el bienestar subjetivo. Cada ítem corresponde a una afirmación relacionada al estado subjetivo como la alegría, buen humor, vitalidad e interés. El 0 representa a un deficiente bienestar de vida y 25 representa a un mejor bienestar (Silva et al., 2017).

Este instrumento fue realizado por la OMS, para este estudio se utilizó la adaptación de Caycho et al. (2020) que menciona que “El who-5, demostró evidencia empírica a favor de la validez basada en la estructura interna, confiabilidad de las puntuaciones e invariancia factorial, que permiten contar con un instrumento útil y rápido para la medición del bienestar subjetivo” (p. 2).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

La población de estudio fue constituida por 140 personas pertenecientes a la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.

Para la selección de la muestra se realizó la técnica del muestreo estratificado porcentual aleatorio, por lo que el número de trabajadores que conformaron la muestra fue de 58 personas, para encontrar el tamaño de la muestra óptimo se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

Z (1-a/2) = Valor de la distribución Normal según el nivel de confianza deseado

P = Proporción favorable

Q = P-1 = Proporción no favorable

e = Margen de error de muestra

N = 140 personas que laboran en la Gerencia de Administración

Reemplazando los datos en la fórmula se obtuvo un tamaño de muestra de 58 personas que laboran en la gerencia de administración de la Municipalidad.

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos obtenidos primeramente fueron tratados en el programa de Microsoft Excel, seguidamente fue procesado en el programa STATA, estos datos fueron tabulados, para la prueba de la hipótesis se hizo mediante el coeficiente rho de Spearman. Hernández y Mendoza (2018) argumentan que este coeficiente se utiliza para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales, en función al problema, objetivos e hipótesis del estudio de la investigación.

3.5.1. Método Estadístico

Referente al método estadístico utilizado fue el de coeficiente de correlación Spearman (Rho Spearman). Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos, asimismo, al conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Hernández et al., 2014, p. 318).

El coeficiente Rho de Spearman se usa para asociar estadísticamente una escala de tipo Likert. Son medidas de correlación para variables con un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos.

3.5.2. Prueba de Hipótesis

En el estudio de investigación, la prueba estadística fue correlacional. A continuación, la fórmula para analizar el coeficiente de correlación entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2 y}{n - (n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de Spearman.

d^2 = Diferencias existentes entre los rangos de las dos variables que están elevadas al cuadrado.

n = Tamaño de Muestra.

\sum = Sumatoria.

3.5.3. Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables de estudio

Skewness / Kurtosis tests for Normality					
variable	obs	Pr (Skewness)	Pr(kurtosis)	-----joint-----	
				adj	Prob>chi2
Engagement laboral	58	0.2403	0.0001	13.33	0.0013
Bienestar subjetivo	58	0.3299	0.0001	13.08	0.0014

Nota: *KS: Prueba de Kolmogorov Smirnov; p: probabilística de significancia estadística*

En la tabla 1, se muestran el resultado del análisis de normalidad de las variables de estudio, en la cual se muestra que según la prueba Kolmogorov Smirnov (KS). Los resultados son no normales ($p < .000$) Por lo tanto los análisis estadísticos que se realizaran para la contrastación de las hipótesis del estudio están dentro del universo de estadísticos no paramétricos (Martínez et al., 2016).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que se presentan a continuación, se encuentran en base a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, por lo que se aplicó un cuestionario con ítems o preguntas con escala de tipo Likert, al personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, los datos se ordenaron en tablas estadísticas, posteriormente se interpretaron y discutieron los resultados.

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Distribución de indicadores según escala

Tabla 2

Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala

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

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

En la distribución de indicadores de vigor según escala, del personal de estudio, muestra que el 37% de la población de estudio indican que bastantes veces se sienten con indicadores de la dimensión vigor, lo que significa que una vez por semana se sienten con estos indicadores en las labores que desempeñan dentro de su trabajo, por lo que cuando



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

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

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

Tabla 3

Distribución de indicadores de la dimensión vigor según escala

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

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

En la distribución de indicadores de dedicación según escala, y como se muestra en la tabla 3, muestra que el 35% de la población de estudio indican, que casi siempre presentan indicadores de la dimensión dedicación, y un 30% bastantes veces, quiere decir una vez por semana se desempeñan eficazmente en la institución, esto significa que pocas veces por semana, el esfuerzo que ellos desempeñan está lleno de significado y propósito, por lo que pocas veces se sienten orgullosos del esfuerzo que realizan, ya que el trabajo que ellos hacen, no siempre está lleno de retos, asimismo lo que hacen no les inspira ni se encuentran entusiasmados sobre la labor que desempeñan día a día, este autor encontró similares resultados en su investigación (Adco, 2021).

La dedicación es analizada por cinco ítems referidas al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado, que dan a conocer altos niveles en dedicación que se identifican fuertemente con su trabajo, puesto que la experiencia es notable, inspiradora y desafiante. De tal manera, sienten satisfacción en su trabajo. Los trabajadores que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo ya que no consideran la experiencia como algo relevante, inspirador o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo (Mendoza & Gutiérrez, 2017).

Tabla 4

Distribución de indicadores de la dimensión absorción según escala.

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

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

En la distribución de indicadores de la dimensión absorción según escala, y como se muestra en la tabla 4, muestra que el 35% de la población de estudio manifiestan que, bastantes veces experimentan indicadores de la dimensión absorción, lo que significa que una vez por semana, cuando están trabajando olvidan lo que pasa alrededor de ellos, así como también consideran que, el tiempo pocas veces vuela y también una vez por semana se encuentran inmersos en el trabajo, estos resultados coinciden con los que encontró Flores (2022).

El componente absorción de una persona, hace referencia a que el trabajador está “satisfecho, concentrado e identificado con el trabajo, tanto así que es difícil dejar de trabajar y el tiempo pasa rápido. La absorción debe ser considerado como una experiencia temporal y no como un estado psicológico que perdura en el tiempo; se parece también a un estado llamado “flow”, es decir, un estado que se disfruta en adquirir experiencia” según Calla (quien cita a Salanova & Schaufeli, 2009), quien asimismo menciona que este factor “Involucra un alto nivel de concentración y dedicación en las tareas diarias del

trabajo, siendo así el trabajador no se da cuenta que el tiempo pasa por que se encuentra disfrutando de sus labores diarias” (p. 30)

Tabla 5

Distribución de indicadores del Bienestar Subjetivo según escala

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

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

En la distribución de indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo según escala, y como se muestra en la tabla 5, se observa que el 52% de la población de estudio, indican que a veces manifiestan los indicadores del bienestar subjetivo, esto quiere decir que durante las dos últimas semanas de la aplicación de la encuesta, los trabajadores no se han sentido alegres, ni con buen ánimo, ni se han sentido tranquilos ni con energía para desarrollar sus labores dentro de su trabajo y tampoco se han levantado sintiéndose bien descansados, y sus vidas diarias no siempre han tenido cosas interesantes para ellos, estos resultados coinciden con los que encontró Fernández et al. (2020).

González & Marrero (2015) mencionan que “el Bienestar Subjetivo está relacionado con la satisfacción de la vida (componente cognitivo) y del balance emocional (componente afectivo). El primero de estos es el nivel en que se encuentra la persona en relación a sus aspiraciones y sus logros. En otras palabras, si existen más logros frente a las aspiraciones que se tenían, se tendrá un mayor nivel de satisfacción con la vida; caso contrario, la sensación será de fracaso con respecto al balance emocional, esta deriva de cómo se siente la persona frente a ciertas situaciones que ha

pasado”. Esto quiere decir que el Bienestar Subjetivo también depende de los eventos positivos o negativos a los que se enfrente la persona (Meza, 2020).

Tabla 6

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

Indicadores de la dimensión Vigor	Bienestar Subjetivo										Total	%
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha sido interesante para mí			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0	0%	4	7%	7	12%	0	0%	0	0%	11	19%
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	0	0%	6	10%	15	26%	2	3%	0	0%	23	40%
Soy muy persistente en mis responsabilidades	0	0%	0	0%	13	22%	10	17%	0	0%	23	40%
Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		5		7.2		6		0		14.5	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

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

Se puede observar que los trabajadores, se levantan por las mañanas teniendo ganas de ir al trabajo, y son muy persistentes en sus responsabilidades, lo cual es lo más

relevante que realizan los trabajadores, por lo que se puede deducir que algunos indicadores del vigor que tienen se relacionan con el Bienestar Subjetivo de los trabajadores de dicha institución.

Según Sucasaca (2019):

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

Tabla 7

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

Indicadores de la dimensión dedicación	Bienestar Subjetivo										Total	%
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mi			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Mi trabajo está lleno de retos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mi trabajo me inspira.	0	0%	4	7%	2	3%	0	0%	0	0%	6	10%
Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	0	0%	5	9%	14	24%	1	2%	0	0%	20	34%
Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	0	0%	1	2%	20	34%	11	19%	0	0%	32	55%
Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		3.33		12		4		0		14.50	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación

En la tabla 7, se observan aspectos relacionados con los indicadores de la dimensión dedicación del engagement; al respecto, el 55% de los trabajadores están orgullosos del esfuerzo que dan en el trabajo; por otro lado, el 34% de trabajadores de

dicha institución, indicaron que se encuentran entusiasmados sobre la labor que desempeñan dentro de su trabajo; a su vez en lo que se refiere al bienestar subjetivo, el 62% de los trabajadores de dicha Gerencia, afirman que se sienten activos y con energía. Asimismo, el 21% de los trabajadores se han levantado sintiéndose bien y descansados.

Según Sucasaca (2019):

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

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

Tabla 8

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

Indicadores de la dimensión Absorción	Bienestar Subjetivo										Total	%
	Me he sentido alegre y de buen ánimo		Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)		Me siento activo(a) y con energía		Me he levantado sintiéndome bien y descansado(a)		Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	0	0%	4	7%	7	12%	0	0%	0	0%	11	19%
Me «dejo llevar» por mi trabajo.	0	0%	6	10%	15	26%	12	21%	0	0%	23	40%
Estoy inmerso en mi trabajo.	0	0%	0	0%	13	22%	10	17%	0	0%	23	40%
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Promedio	0		5		7.2		11		0		14.5	
Total	0		10		36		12		0		58	100%
%	0%		17%		62%		21%		0%		100%	

Nota: Encuesta aplicada a propósito de la investigación



En la tabla 8 se observa sobre los indicadores de la dimensión absorción de la variable engagement, al respecto; el 40% de los trabajadores de la gerencia de administración de dicha institución, manifiestan que se dejan llevar por su trabajo, esto se refiere a que les cuesta desconcentrarse de las labores que realizan. Asimismo, el 40% de los trabajadores afirman que se encuentran inmersos en sus labores; a su vez sobre el Bienestar Subjetivo el 62% de la población de estudio se sienten activos, con energía y el 21% manifiestan que se han levantado sintiéndose bien descansados.

La absorción se da en el momento que una persona está muy dedicado en su trabajo, mientras el tiempo pasa y le es difícil dejar de seguir concentrado por el interés de la persona que disfruta su labor y tiene una concentración total, de tal forma que el trabajador está en un estado de absorción, entregando todo de sí mismo, dejando así todo lo demás sin importancia, incluso sus cosas personales (Flores, 2022).

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Comprobación de la hipótesis general

Objetivo general: Determinar cómo el Engagement Laboral se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022

Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula; H_0 $r = 0$: El Engagement Laboral no se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022.



Hipótesis Alternativa; $H_1 \neq 0$: El Engagement Laboral se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022.

Regla de decisión:

Si el P valor es $< 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa y por el contrario se rechaza la nula

Si el P valor es $> 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis nula y por el contrario se rechaza la alternativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

Prueba estadística:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2 y}{n - (n^2 - 1)}$$

Tabla 9

Prueba de correlación del Engagement Laboral y el bienestar subjetivo

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

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

Nota: Prueba de correlación de variables

En la tabla 9, se visualiza que el resultado del coeficiente de correlación es, 0.5677 el cual indica que existe una correlación positiva media entre el Engagement Laboral y el



bienestar subjetivo, el valor $p=000$ siendo este menor a 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna, de este modo podemos señalar que si Existe relación significativa entre ambas variables, estos resultados son similares a los que encontró Aristiz et al. (2018) lo cual implica que un trabajador tendrá una satisfacción plena de su vida, siempre en cuando comprenda y este conforme con todos los aspectos de su realidad, tales como lo laboral, familia, la salud y la forma de relacionarse y ser con su entorno. El Engagement Laboral siendo el estado que lleva a que la persona esté motivado, ansioso por aprender cosas nuevas, listo para aceptar nuevos desafíos en el trabajo y al mismo tiempo, alentar a los empleados a ser más activos y proactivos (Huapaya, 2017). Tenemos a Bekker y Leiter que consideran que se predice al engagement en una organización a partir de dos recursos: los recursos del empleo de la organización y los recursos personales; los recursos del empleo se encuentran aspectos psicológicos, sociales y organizacionales de trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir los objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse y los recursos personales incluye la autoevaluación positiva, ligada a la resiliencia y habilidades para controlar e impactar en el ambiente, motivación desempeño en el trabajo y satisfacción vital.

4.2.2. Comprobación de las hipótesis específicas

A continuación, se realiza la comprobación de la hipótesis planteada.

Prueba de hipótesis específica 1:

Objetivo específico 1: Identificar cómo el vigor se asocia con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022



Hipótesis Nula; $H_0 r = 0$: El vigor no se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Hipótesis Alterna; $H_a r \neq 0$: El vigor se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Prueba de hipótesis específica 2:

Objetivo específico 2: Establecer cómo la dedicación se relaciona con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022.

Hipótesis Nula; $H_0 r = 0$: La dedicación no se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo en salud laboral del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Hipótesis Alterna; $H_a r \neq 0$: La dedicación se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo en salud laboral del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Prueba de hipótesis específica 3:

Objetivo específico 3: Demostrar cómo la absorción se asocia con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022.

Hipótesis Nula; $H_0 r = 0$: La absorción no se asocia significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Hipótesis Alternativa; $H_a: r \neq 0$: La absorción se asocia significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca.

Si el P valor es $< 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa y por el contrario se rechaza la nula

Si el P valor es $> 0,05$ se procede a aceptar la hipótesis nula y por el contrario se rechaza la alternativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

Prueba de hipótesis a usar:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2 y}{n - (n^2 - 1)}$$

Tabla 10

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

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

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

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



En la Tabla 10, se visualiza que el coeficiente de correlación es 0.6422 el cual indica que existe una correlación positiva media entre los ámbitos del vigor y el bienestar subjetivo, el valor $p=000 < 0,05$, entonces la hipótesis nula se rechaza y pasamos a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos señalar que si Existe relación significativa entre ambas variables. Asimismo, cabe mencionar que los altos niveles de energía y una estabilidad mental positiva que posee un empleado en su trabajo, es una fuente que optimiza el bienestar propio del empleado. Ya que una persona que tiene altos niveles de energía y resistencia mental en su trabajo estará dispuesto a enfocarse incluso antes de que surjan dificultades. Así también estará dispuesto a entregarse más a las labores que desempeñan lo cual le llevará a sentirse satisfecho consigo mismo y esto le permitirá sentirse bien (Adco, 2021).

Estos resultados de la investigación concuerdan con los de Durand & Zuñiga (2021) indica que la variable Bienestar Subjetivo con la dimensión vigor existe una asociación significativa de ($<.001$), la que es un resultado positivo ya que alcanza un nivel moderado de ($r_s = 632$), también, menciona que la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = 399$), Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

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



consideración, cortesía y servicio. Asimismo, la dedicación implica entusiasmo, inspiración y orgullo positivo que le conlleva al bienestar.

Este resultado coincide con el que indican Durand & Zuñiga (2021), en la investigación que realizaron en el que mencionan que “hay una relación estadísticamente significativa entre la variable Bienestar Subjetivo y la dimensión dedicación ($<.000$), esta relación es de escala positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .517$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .267$)”. Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

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

=.463), y la proporción de varianza es mediana de ($rs^2 = .214$). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

4.2.3. Matriz de correlación

Tabla 11

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

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

Nota: *Matriz de consistencia de correlación*

En la matriz de consistencia de correlación, se muestra que la dimensión vigor de la variable engagement con los indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo tienen un valor de 0.45 y un nivel de significancia de 0.00025, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Asimismo, la dimensión de dedicación con los indicadores del Bienestar Subjetivo muestra un valor de 0.35 y un nivel de significancia de 0.0155, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Por otro lado, la dimensión Absorción con los indicadores del Bienestar Subjetivo muestran un valor de 0.29 y un nivel de significancia de 0.1245, el cual muestra que existe una correlación positiva débil. Los cuales muestran que en cuanto haya un aumento en las dimensiones del engagement también aumentará significativamente el Bienestar Subjetivo de una manera positiva y esto conllevará a tener un óptimo desempeño en la institución. Cabe mencionar que las demandas laborales si no son cubiertas pueden surgir situaciones de estrés y que si no se enfrentan pueden llevar al burnout y también ocurre todo lo contrario que si se logra



responder esas demandas ocurre un proceso de motivación que conduce al engagement. Puesto que, Según Marca (2018) menciona que “las demandas laborales podrían ser origen del estrés en los trabajadores y que de no ser este superado ocasionaría el agotamiento que conlleva al burnout o malestar del empleado” (p. 35). Los recursos laborales son aquellas las encargadas de reducir las demandas en el trabajo mediante el uso de recursos físicos psicológicos y sociales, se tiene los motivadores intrínsecos que tienen que ver con el crecimiento del personal, el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores y los motivadores extrínsecos están basados en los logros de los objetivos y metas del trabajo. Es decir que a menor presencia de recursos laborales se incrementa las demandas y esto conlleva al burnout, todo lo contrario, ocurre si a mayor uso de recursos laborales se apertura un ambiente de motivación que conlleva al engagement.

Asimismo, se muestra en la tabla que las dimensiones de la variable engagement, se relacionan más con el indicador calidad de sueño de la segunda variable Bienestar Subjetivo con un valor de 0.51 y un nivel de significancia de 0.00000, el cual muestra que existe una correlación positiva media. Lo cual muestra que las personas que tienen altos niveles de Engagement Laboral tendrían una mejor calidad y disfrute del sueño el cual le brinda a las personas más tranquilidad y calidad de vida. Es por ello que cabe mencionar que el sueño es un factor esencial para alcanzar un adecuado estado de bienestar físico, dado que es una importante función biológica. Es fundamental conciliar el sueño la cantidad de tiempo necesaria para atribuirnos un descanso y efecto obtenido para nuestra salud (Miró et al., 2005).

Por otro lado, la dimensión vigor es la que más se relaciona con los indicadores de la segunda variable Bienestar Subjetivo con un valor de 0.45, y un nivel de significancia de 0.0025, lo que muestra una correlación positiva directa que los trabajadores que tienen altos niveles de vigor conllevan altos niveles de energía y



concentración durante la labor que desempeñan. Lo que les brinda un aumento de tranquilidad y satisfacción con su vida. Ya que, el significado de la vida tiene mucho que ver con la calidad de vida de una persona, por lo que, el nivel óptimo deseado de bienestar depende de la situación económica, social sentimental y espiritual que tengan, es así que, esto depende a las actividades que estos realicen en su vida diaria (Cabrera, 2016).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA

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

SEGUNDA

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

TERCERA

La dedicación se relaciona significativamente con el Bienestar Subjetivo en salud laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, con un nivel de significancia estadística $p= 0,000$ menor a 0.05 y con él nivel de coeficiente de correlación de 0.5037 que equivale a una correlación positiva media, el esfuerzo que ellos desempeñan no siempre está lleno de significado y propósito,



por lo que pocas veces se sienten orgullosos del esfuerzo que realizan, ya que el trabajo que ellos hacen, no siempre está lleno de retos, asimismo lo que hacen no siempre les inspira.

CUARTA

La absorción se asocia significativamente con el Bienestar Subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, con un nivel de significancia estadística $p= 0,000$ siendo este menor a 0.05 y con él nivel de coeficiente de correlación de 0.3945 que equivale a una correlación positiva, lo que significa cuando los trabajadores están realizando sus labores en la institución no siempre olvidan lo que pasa alrededor de ellos, así como también consideran que no siempre sienten que el tiempo pasa rápido y pocas veces se encuentran inmersos en el trabajo que desempeñan.



VI. RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, se le sugiere que reconozcan las consecuencias de la problemática para que a partir de ello puedan incluir en el plan de trabajo estrategias para mitigar este problema y que la institución partiendo de la gerencia poder desarrollar altos niveles de Engagement Laboral en toda la institución.
2. Al gerente de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Román, se le recomienda que podría realizar coordinaciones con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, con el fin de buscar y lograr alianzas estratégicas para la mejora del compromiso laboral de los trabajadores de dicha gerencia y así también con todo el personal de Municipalidad.
3. A los profesionales de la facultad de Trabajo Social, que a través de un programa de talento humano puedan llegar a intervenir en la mejora de las fortalezas y destrezas de las personas en las instituciones públicas y privadas ya que considero que los mejores recursos son los recursos humanos, puesto que, si los trabajadores no se comprometen o no llegan a desarrollar altos niveles de Engagement Laboral será difícil alcanzar las metas y tampoco se podrá dar cumplimiento eficaz a los objetivos que tiene cada institución.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, R. K. (2021). El Engagement Laboral y su Relación con la Cultura Organizacional en el Personal Administrativo Nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2018 [Universidad Nacional del Altiplano-Puno]. In *Tesis*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza Gomez, F., Villanera Zelaya, V., Alarcon Mamani, D. M., Zúñiga Vásquez, M. E., & Maquera Maquera, Y. (2023). *Resiliencia en Adolescentes Expuestos a Contextos de Riesgo Psicosociales : Una Revisión Sistemática*. 7, 5434–5445.. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4839
- Aristiz, D., Mejia, C., & Quiroz, E. Y. (2018). *Estrés laboral y Engagement en los Trabajadores de una Empresa de Manufactura*. 1–22. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82/81>
- Bernal, A., & Donoso, M. (2017). Engagement y Bienestar en el Profesorado Universitario. Hacia la Delimitación de Indicadores Evaluativos. *Contexto Educativos*, 20, 183–199. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66068/DialnetEngagementYBienestarEnElProfesoradoUniversitarioHa5835213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calla, E. L. (2019). Relación Entre el Engagement y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa “Royal Knit” S.A.C. año 2017 [Universidad Nacional del Altiplano-Puno]. In *Tesis*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caycho, T., Ventura, J., Azabache, K., Reyes, M., & Cabrera, I. (2020). Validez e



- Invariancia Factorial del Índice de Bienestar General (WHO-5 WBI) en Universitarios Peruanos. *Revista Ciencias de La Salud*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9797ñ>.
- Chamby, J. M., & Montiel, I. X. (2021). *Ansiedad Infantil y el Desarrollo de Habilidades Sociales en Tiempo de Pandemia en Niños de 05 Años de la I.E. Inicial Edwin Alexander- Mariano Melgar, Arequipa-2021* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13847%09>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de Investigación* (2da edición). <file:///C:/Users/hp/Downloads/358910865-CHARA-C-F-MAPIC-en-La-Investigacion-Cientifica.pdf>
- Cornelio, C., & Contreras, A. (2020). *WHO-5 Índice: Validez, Confiabilidad y Aplicaciones de una Escala para Evaluar el Bienestar Subjetivo en Salud Laboral* (S. de R. del Trabajo (ed.); Ministerio, pp. 1–22). www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt
- Cuadra L, H., & Florenzano U, R. (2003). El Bienestar Subjetivo : Hacia una Psicología Positiva Subjective Well-being : Towards a Positive Psychology. *Revista de Psicología de La Universidad de Chile*, XII, 83–96. <file:///C:/Users/NEO/Downloads/mariolaborda,+Journal+manager,+17380-51077-1-CE.pdf>
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de Pertenencia y Compromiso Organizacional: Predicción del Bienestar. *Revista de Psicología*, 32, 272–302. <file:///C:/Users/hp/Documents/ONPE/justi y marco teorico/337832618004.pdf>
- Domínguez Bolaños, E. R., & Cruz Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660–679.



<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Durand, Y. H., & Zuñiga, V. D. (2021). *Bienestar Subjetivo y Engagement en Trabajadoras de Empresas Textiles y Confección de Lima Metropolitana* [Universidad Marcelino Chanpagnat].

https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/3413/118.Durand_Zuñiga_Tesis_Licenciatua_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A

Espitia, J. L., Caballero, C. C., & Campo, A. (2020). Desempeño Psicométrico del Índice de Bienestar General WHO-5 en Adolescentes Escolarizados. In 09 (pp. 184–196). Tesis Psicología. [file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-DesempenoPsicometricoDelIndiceDeBienestarGeneralWH-7903730.pdf%0A)

<DesempenoPsicometricoDelIndiceDeBienestarGeneralWH-7903730.pdf%0A>

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

<https://doi.org/10.36829/63chs.v7i1.1004>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el Trabajo (engagement): Un Estudio de Validez en Profesionales de la Docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Flores, J. (2022). Relación de los Estilos de Liderazgo con el Engagement Labaral en la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo 2019 [Universidad Nacional del Altiplano-Puno]. In *Tesis*.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mama



[ni_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

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

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

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

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

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

Guzzo, E., Agranatti, A., Smith, J., Larre, N., Rozic, P., Krupitzki, H., Vieta, E., Vázquez, G., & Vinacour, C. (2022). *Evaluación de la Funcionalidad y el Bienestar Subjetivo de Pacientes Bipolares con el Functioning Assessment Short Test (FAST) y el World Health Organisation - Five Well-Being Index (WHO-5)*. 33,



16–24. https://revistavertex.com.ar/descargas/primeronline/vertex_156_articulo_2_GUZZO.pdf

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. In M. G. H. Education (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (6ta. edici, Vol. 53, Issue 9). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2>. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf

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

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

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

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

Marca Quillatupa, C. R. (2018). *Factores Organizacionales que afectan el Bienestar*



Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima.

file:///C:/Users/hp/Downloads/adjuntar%20a%20la%20bibliografia%20de%20la%20tesis/MarcaQ_C.pdf

Martínez, T., Días Veiga, P., Sancho, M., & Rodríguez, P. (n.d.). *Modelo de atención Centrada en la Persona.*

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_ss/es_publica/adjuntos/cuaderno_9.pdf

Martín Cabrera, V. X. (2016). *Y SIGNIFICACIÓN VITAL EN PERSONAS EN* [Universidad de la Laguna].

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3815/BIENESTARSUBJETIVO%2C%20BIENESTAR%20PSICOLOGICO%20Y%20SIGNIFICACION%20VITAL%20EN%20PERSONAS%20EN%20SITUACION%20DE%20DESEMPLEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martorell, J. L. (2008). *La Psicología Humanista. Fundamentos de Psicología, Introducción a La Psicología, I*, 1–14.

<https://filosofiaparaelaula.files.wordpress.com/2015/04/psicologia-humanista.pdf>

Mendoza, B., & Gutiérrez, M. J. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del Personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* [Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios].

<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meza, A. (2020). *Metas, Valores y Bienestar Subjetivo en Dos Localidades de la Región Junín* [Pontificia Universidad Católica del Perú].



https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17077/Meza_Yaya_Metas_valores_bienestar1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miró, E., Cano Lozano, Carmen, M., & Buela Casal, G. (2005). Sueño y Calidad de Vida. *Revista Colombiana de Psicología*, 1–18. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401401.pdf>

Rodríguez, D. (2021). *Revisión Sistemática Sobre la Relación Entre la Salud Mental y la Actividad Física en Adultos Durante la Emergencia de Salud Pública por la Covid-19 en el Año 2020* [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33971/1/2021_revision_covid19.pdf

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

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

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

Sucasaca, A. L. (2019). “Engagement Y Productividad Laboral De La Empresa Ricos Pan De La Ciudad De Juliaca- 2018” [Universidad Nacional del Altiplano-Puno]. In *Tesis*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12303/Yana_Aydee_Quispe_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y



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

Thayer, R. (1998). Estado de Ánimo Scielo. http://directorgestudio.weebly.com/uploads/6/5/9/5/6595948/el_estado_de_anim_o_cun_2014_b.p

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



ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X Engagement Laboral	El Engagement Laboral es el estado que lleva a que el personal esté motivado, interesado por aprender nuevas cosas, tengan deseos de asumir nuevos retos en el trabajo y a la vez genera que los colaboradores muestren conductas más proactivas y de iniciativa (Huapaya,2017).	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Energía - Ganas 	Escala UWES-15
		Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo - Inspiración - Orgullo 	
		Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Feliz en el trabajo - Dejo llevar - Inmerso en el trabajo 	
VARIABLE Y Bienestar Subjetivo	Caycho et al., (2020) define al Bienestar Subjetivo como “el grado de bienestar experimentado por cada persona de acuerdo con una evaluación subjetiva de su vida, que incluye un conjunto de juicios cognitivos y reacciones afectivas, según las experiencias previas, el estado de vida presente y las expectativas” (Pag.3)	Estado de ánimo	<ul style="list-style-type: none"> - Buen ánimo - Tranquilidad 	Escala de WOH-5
		Nivel de energía	<ul style="list-style-type: none"> - Sentirse con energía - Calidad del sueño 	
		Interés general	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por las actividades de la vida cotidiana 	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

TITULO: Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo del Personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022.

Planteamiento de problema	Hipótesis	Objetivo (s)	Variable (s)	Dimensión (es)	Indicador (es)	Items	Estadística
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación significativa entre el Engagement Laboral con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Existe relación significativa entre el vigor con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El Engagement Laboral se relaciona significativamente con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: El vigor se relaciona significativamente con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo el Engagement Laboral se relaciona con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar cómo el vigor se asocia con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad</p>	<p>Variable X Engagement Laboral</p> <p>Variable Y Bienestar Subjetivo</p>	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p> <p>Estado de ánimo</p> <p>Nivel de energía</p>	<p>- Energía - Vigor - Ganas</p> <p>- Entusiasmo - Inspiración - Orgullo</p> <p>- Feliz en el trabajo - Dejo llevar - Inmerso en el trabajo</p> <p>- Buen ánimo - tranquilidad</p> <p>- sentirse con energía - calidad del sueño</p>	<p>01-15</p> <p>01-05</p>	<p>Estadística descriptiva</p>

<p>Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dedicación con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022?</p>	<p>Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022.</p> <p>La dedicación se relaciona significativamente con el bienestar subjetivo en salud laboral del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022.</p>	<p>Provincial San Román- Juliaca. 2022.</p> <p>Establecer cómo la dedicación se relaciona con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca. 2022.</p>	<p>Interés por las actividades relevantes</p>	<p>- Interés por las actividades de la vida cotidiana</p>	
<p>¿Existe asociación significativa entre la absorción con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022?</p>	<p>La absorción se asocia significativamente con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca, 2022.</p>	<p>Provincial San Román- Juliaca. 2022.</p> <p>Demostrar cómo la absorción se asocia con el bienestar subjetivo del personal de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román- Juliaca. 2022.</p>			

TIPO, NIVEL Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p><u>TIPO</u> Esta investigación es de tipo básica de enfoque cuantitativo, de alcance CORRELACIONAL.</p> <p><u>MÉTODO</u> Hipotético - deductivo</p> <p><u>DISEÑO</u> Corte transversal, no experimental</p> <div data-bbox="916 1711 1211 1964" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> </div> <p><u>Correlación simple.</u> <u>Donde:</u> "M" es la muestra donde se realizará el estudio.</p>	<p><u>POBLACIÓN ESTUDIO:</u> La población está constituida por 140 personas de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.</p> <p><u>MUESTRA:</u> De la Sub-Gerencia de Recursos Humanos se tomará 10 trabajadores aleatoriamente. De la Sub-Gerencia de Contabilidad se tomará 10 trabajadores aleatoriamente. De la Sub-Gerencia de Tesorería se tomará 11 trabajadores aleatoriamente. De la Sub-Gerencia de Bienes Patrimoniales y Saneamiento Físico Legal se tomará 10 trabajadores aleatoriamente. De la Sub-Gerencia de Logística y Servicios Auxiliares se tomará 17 trabajadores aleatoriamente.</p> <p>En total son 58 trabajadores sacados de una forma aleatoria.</p> <p><u>TIPO DE MUESTRA:</u> La técnica del muestreo aleatorio simple.</p>	<p><u>TÉCNICA</u> Encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UWES-15 • WHO-5 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizará con la estadística paramétrica - descriptiva. - que está relacionada con las variables cuantitativas. • Con un tipo de investigación básica, teórica o sustantiva. Ya que este tipo de investigación busca generar nuevos conocimientos y tiene como propósito aportar teorías al campo disciplinario que se investiga.



Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN-JULIACA

El presente cuestionario tiene por finalidad medir cómo el Engagement Laboral se relaciona con el bienestar subjetivo del personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. La encuesta es totalmente confidencial y anónima por lo cual le pedimos que sea lo más sincero posible.

Género:

Femenino () Masculino ()

Edad:

Menos de 20 años () de 21 a 30 años() de 31 a 40 años() de 41 a 50 años()
de 51 a 60 años() de 60 a más()

Grado de instrucción:

Primaria () Secundaria() Universidad() Magister() Doctor() Otros()

Situación Laboral:

Nombrado () Permanente () Contratado () Eventual ()

Tiempo de servicio:

Menos de 2 años () de 2-5 años() de 5 a 10 años() más de 10 años()

¿recibe capacitación respecto al desarrollo personal? Si() No()

Menciona en que temas.....

Cuestionario para medir el Engagement Laboral (UWES)

Lea cuidadosamente cada pregunta y escriba el número correspondiente a su situación, (si se ha sentido de esa forma), teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante 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.
- 2).....Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
- 3).....Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.



- 4)..... Soy muy persistente en mis responsabilidades.
- 5).....Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
- 6).....Mi trabajo está lleno de retos.
- 7).....Mi trabajo me inspira.
- 8).....Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
- 9).....Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
- 10).....Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
- 11).....Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.
- 12).....El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
- 13).....Me «dejo llevar» por mi trabajo.
- 14).....Estoy inmerso en mi trabajo.
- 15).....Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Escala para medir el Bienestar Subjetivo WHO-5

Por favor, marque con una (X) cada afirmación que se encuentra en el recuadro, el cual define mejor como se ha sentido usted durante las últimas dos semanas. Según la escala que se presenta:

EJEMPLO: Si se ha sentido alegre y de buen humor más de la mitad del tiempo durante las últimas dos semanas, marque una cruz en el recuadro con el número 3.

Durante las dos últimas semanas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Me he sentido alegre y de buen ánimo.	0	1	2	3	4
Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a).	0	1	2	3	4
Me siento activo(a) y con energía.	0	1	2	3	4
Me he levantado. sintiéndome bien y descansado(a).	0	1	2	3	4
Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí.	0	1	2	3	4

Gracias por su participación...



Anexo 4: Constancia brindada por la institución

01

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN**
JULIACA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Juliaca, 26 de agosto del 2022.

CARTA N° 1033-2022-MPSR-J/GA/SG-REHU

SEÑOR(A):
MARILUZ ALEXA QUISPE QUISPE
DNI N° 74048891

Presente:

ASUNTO	: Autorización para realizar encuesta.
REFERENCIA	: RUT N° 38848-2022

Tengo a bien dirigirme a Usted, con la finalidad de saludarlo y a la vez, precisar respecto al documento de referencia donde solicita "autorización para aplicar encuestas con fines académicos".

En ese sentido, de la documentación presentada, se **AUTORIZA** a usted para que pueda realizar encuestas con fines de obtener el título profesional correspondiente, con el proyecto denominado "ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN - JULIACA, 2022", brindando las facilidades y el apoyo correspondiente por parte de la Institución, dicha investigación se desarrollara en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.

Se emite la presente a solicitud del interesado para fines de investigación estrictamente académicos en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.

Atentamente,

CPC. Sadoc Salazar Mamani
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo

Anexo 5: Fotos



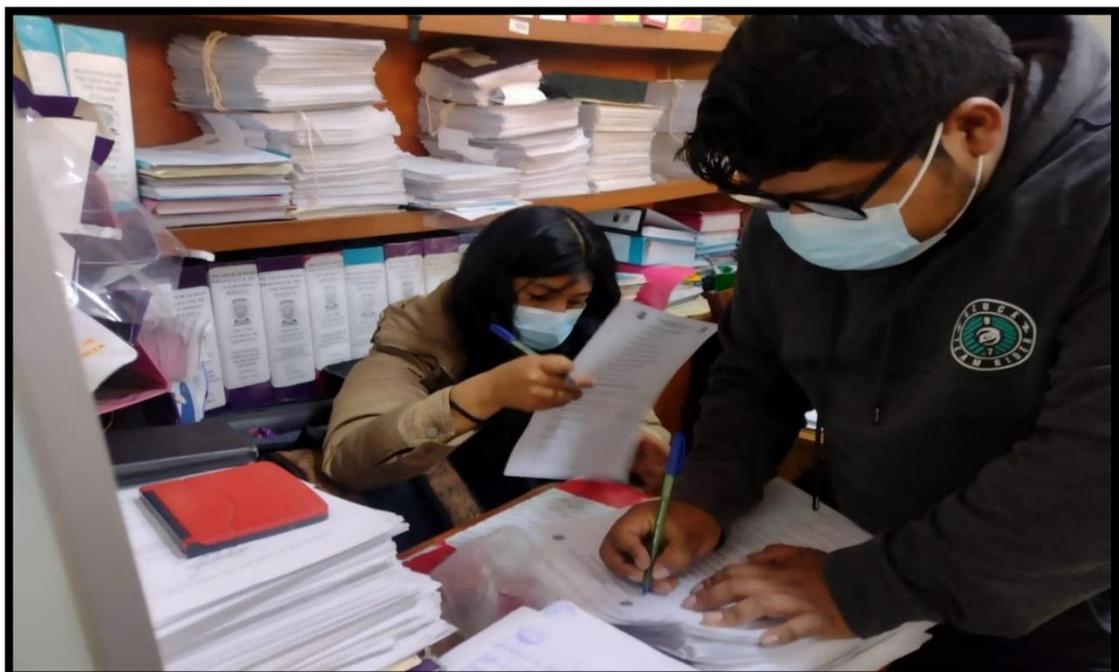
Nota: Aplicación de la encuesta al personal de la sub gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca



Nota: Aplicación de la encuesta al personal de la sub gerencia de Logística de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca



Nota: *Aplicación de la encuesta al personal de la sub gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca*



Nota: *Aplicación de la encuesta al personal de la sub gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca*



Anexo 6: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MARILUZ ALEXA QUISPE QUISPE
identificado con DNI 74048891 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ROMÁN-JULIACA, 2022

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 7: Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MARILUZ ALEXA QUISPE QUISPE

, identificado con DNI 74048891 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
TRABAJO SOCIAL

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

“ ENGAGEMENT LABORAL Y BIENESTAR SUBJETIVO DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ROMÁN-JULIACA, 2022 ”

“ Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de MAYO del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella