



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TIEMPOS DE PANDEMIA, 2021**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autora:

Basualdo Zúñiga, Melissa Mara

Asesora:

Quiroz Aviles, Mirtha Teresa
(ORCID: 0000-0002-5459-7469)

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui
Mayorga Falcón, Elizabeth
Henostroza Mota, Carmela

Lima - Perú

2023

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TIEMPOS DE PANDEMIA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 11 % | 10 % | 1 % | 5 % |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|----------------|
| 1 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 2 | Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante | 2 % |
| 3 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante | 1 % |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TIEMPOS DE PANDEMIA, 2021

Línea de Investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el título profesional en Psicología con mención en
Psicología Organizacional

Autora:

Basualdo Zúñiga, Melissa Mara

Asesora:

Quiroz Aviles, Mirtha Teresa

Código ORCID: 0000-0002-5459-7469

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui

Mayorga Falcón, Elizabeth

Henostroza Mota, Carmela

Lima – Perú

2023

Dedicatoria

Dedico a mis padres este trabajo por el apoyo incondicional que me dieron siempre para seguir adelante, además de su motivación constante para conseguir mis proyectos.

A Dios por estar presente en las circunstancias más difíciles que he afrontado en mi vida.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y ayudarme a superar los obstáculos que se me han presentado en mi vida. Además de la fortaleza y fe que siempre me ha instado a poder lograr mis metas y objetivos propuestos.

A mis amigos y familiares por animarme y apoyarme en diversas circunstancias para la realización de este estudio.

A la institución que aceptó apoyar en este trabajo y que hizo posible indagar y lograr los objetivos propuestos.

Índice

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Índice general | iv |
| Índice de figuras | vii |
| Índice de tablas | viii |
| Resumen | 9 |
| Abstract | 10 |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Descripción y formulación del problema | 13 |
| 1.1.2. Problema general | 15 |
| 1.1.3. Problemas específicos | 15 |
| 1.2. Antecedentes | 16 |
| 1.2.1. Antecedentes nacionales | 18 |
| 1.2.2. Antecedentes internacionales | 18 |
| 1.3. Objetivos | 21 |
| 1.3.1. Objetivo general | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 1.3.2. Objetivos específicos | 21 |
| 1.4. Justificación | 21 |
| 1.4.1. Justificación teórica | 22 |
| 1.4.2. Justificación practica | 22 |
| 1.4.3. Justificación metodológica | 22 |
| 1.5 Hipótesis | 23 |
| 1.5.1. Hipótesis general | 23 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas | 23 |
| II. MARCO TEÓRICO | 24 |
| 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación | 24 |
| 2.1.1. Bienestar psicológico según Ryff | 24 |
| 2.1.2. Bienestar psicológico según Casullo | 26 |
| 2.1.3. Factores asociados al bienestar psicológico | 28 |
| 2.1.4. Consecuencias | 28 |
| 2.2. Engagement | 29 |
| 2.2.1. Definición | 29 |
| 2.2.2. Enfoques | 29 |
| 2.2.2.1. Modelo teórico de Schaufeli | 30 |
| 2.2.2.2. Salanova y colaboradores | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3. Características de los trabajadores engaged | 32 |
| 2.2.4. Factores asociados al engagement | 32 |
| 2.2.5. Implicancias | 34 |
| III. MÉTODO | 35 |
| 3.1. Tipo de investigación | 35 |
| 3.2. Ámbito temporal y espacial | 35 |
| 3.3. Variables | 35 |
| 3.3.1. Definición operacional | 36 |
| 3.4. Población y muestra | 36 |
| 3.5. Instrumentos | 36 |
| 3.5.1. Escala de Bienestar psicológico para Adultos | 37 |
| 3.5.2. Escala UWES de Engagement en el Trabajo | 39 |
| 3.6. Procedimientos | 39 |
| 3.7. Análisis de datos | 39 |
| IV. RESULTADOS | 41 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 48 |
| VI. CONCLUSIONES | 55 |
| VII. RECOMENDACIONES | 56 |
| VIII. REFERENCIAS | 57 |
| IX. ANEXOS | 66 |

Índice de figuras

| Nº | | Pg. |
|----------|--|-----|
| Figura 1 | Diagrama de correlación | 34 |
| Figura 2 | Grados de bienestar psicológico en los docentes de un colegio del sector privado | 45 |
| Figura 3 | Niveles de engagement en los docentes de una institución educativa privada | 46 |

Índice de tablas

| Nº | | Pg. |
|-----------|--|------------|
| Tabla 1 | Operacionalización de las variables de estudio | 35 |
| Tabla 2 | Confiabilidad por consistencia interna de la Escala Bieps- A y la Escala UWES | 42 |
| Tabla 3 | Validez de la Escala Bieps-A | 43 |
| Tabla 4 | Validez de la Escala UWES | 44 |
| Tabla 5 | Pruebas de normalidad | 45 |
| Tabla 6 | Correlación del bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa | 46 |
| Tabla 7 | Correlación del bienestar y vigor en docentes de un colegio privado | 47 |
| Tabla 8 | Correlación del bienestar y dedicación en docentes de un colegio privado | 47 |
| Tabla 9 | Correlación del bienestar y absorción en profesores de un colegio privado | 47 |

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa privada. Participaron 137 docentes entre 16 y 44 años que estuvieron laborando en modalidad virtual en el último semestre del año 2021, en el cual su estado laboral el 56.5% son contratados y el resto son nombrados. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo- correlacional. Se aplicó la adaptación peruana de la Escala Bieps desarrollado por Domínguez (2014) y la Escala UWES elaborada por Schaufeli et al. (2002). En el análisis descriptivo los datos evidenciaron que tanto bienestar como engagement presentan un nivel medio (38,7% y 48.9% respectivamente). En los resultados destaca que el bienestar y engagement tienen una asociación muy débil y significativa ($r_{ho} = .175, p < .05$). Asimismo, las dimensiones vigor y dedicación tienen relación con el bienestar psicológico a excepción de la dimensión absorción. Por tanto, se concluye que la pandemia afectó considerablemente el bienestar de los trabajadores además que contribuyó a la disminución de la concentración por las preocupaciones a nivel personal y laboral.

Palabras clave: bienestar psicológico, engagement, institución educativa

Abstract

I investigated the associated of psychological well-being and engagement in teachers of an educational institution. The population was made up by 137 teachers between 16 and 44 years who were doing home office work in the last semester of 2021, in which your employment status, the 56.5% are hired and the rest are appointed. The sampling was non-probabilistic for convenience with non experimental design, cross-sectional and descriptive – correlational . The tests used were the Bieps-A Scale adapted in Perú by Dominguez (2014) and the UWES Scale produced by Schaufeli et al. (2002). The data showed that both well-being and engagement presented a medium level (38.7% and 48.9%, respectively). In the results, it stands out that well-being and engagement have a very weak and significant association ($\rho=.175$, $p<.05$). Likewise, the vigor and dedication dimensions are related to psychological well-being, except for the absorption dimension. Therefore, it is concluded that the pandemic affected the well-being of workers, in addition to contributing to the decrease in concentration due to personal and work-related concerns.

Key words: well- being, engagement, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia implicó un cambio radical en la vida de las personas. Esto conllevó a que los trabajadores tengan que adaptarse en el menor tiempo posible a la virtualidad. La carga laboral aumentó y equilibrar la vida personal y laboral se complicó en cierta medida. A pesar de que algunas personas sí lograron adaptarse a la nueva normalidad otros no pudieron hacerlo fácilmente ya que para ellos significó la disminución de sus vínculos afectivos, es decir, un cambio drástico para llevar cabo sus proyectos personales porque estuvieron limitados en la toma de decisiones por las restricciones que se dieron en tiempos de pandemia.

En el sector educativo los docentes tuvieron que ver la manera de adecuar su ambiente de trabajo y que recursos utilizar para desarrollar sus labores. Ante esta situación los factores como la edad, el sexo y el estado laboral también influyeron en su bienestar. Dado que el bienestar es influenciado por varios factores como clima, calidad de vida entre otros, da un equilibrio emocional a las personas. En consecuencia, su salud mental es afectada. Por tanto, es imprescindible que cada institución vele porque su ambiente laboral sea el adecuado y los trabajadores de este sector tengan los recursos necesarios, se les incentive, tengan la oportunidad de crecer a nivel profesional con el fin que sean felices en sus centros de trabajo.

De lo anteriormente mencionado, el bienestar va asociado al engagement de acuerdo con estudios previos. Sin embargo las investigaciones están más enfocados a las organizaciones más no en el sector educativo. Asimismo, cabe resaltar que al ser escasos los estudios a nivel nacional sobre ambas variables en el ámbito educativo fue una razón para realizar este estudio. Así también fue realizado con la finalidad de comprender con más claridad ambas variables. De tal manera, que concientice sobre la importancia de velar por el bienestar de cada trabajador trayendo como consecuencia el aumento de la productividad y la disminución de la rotación laboral.

Este estudio abordará el problema, es decir como el bienestar psicológico influye en el engagement y como esta relación puede ayudar a que los trabajadores estén satisfechos con su trabajo y por ende sean más felices.

En el primer apartado se muestra el planteamiento del problema, los objetivos e hipótesis. Además de la justificación y los antecedentes tanto a nivel nacional e internacional. En el segundo apartado se describe cada variable con sus respectivas definiciones y modelos teóricos, además de los factores con que se asocian y las consecuencias que se derivan. El tercer apartado comprende el método que contiene el lugar donde fue desarrollado la investigación y en qué tiempo, cual es tipo de investigación, como se determinó la cantidad de participantes que fueron parte del estudio, los instrumentos empleados, aquellos procedimientos que se llevaron a cabo y los análisis a nivel descriptivo e inferencial.

En el siguiente apartado fueron reportados los resultados de las pruebas aplicadas (validez y confiabilidad) y el análisis descriptivo e inferencial. En el último apartado se presenta la discusión de los resultados con las limitaciones del estudio. Finalmente hay conclusiones, recomendaciones y anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

Actualmente han surgido cambios radicales en la vida de los colaboradores. Como, por ejemplo, de estar laborando en forma presencial a home office. Antes que empezara la pandemia solo una parte de la población trabajaba desde casa. De lo anteriormente mencionado, solo algunos han podido adaptarse mejor a trabajar desde casa, mientras que otros perciben que sus actividades se han incrementado y hay mayor complicación en equilibrar todos los ámbitos de su vida. Con el transcurrir del tiempo se ha vuelto a trabajar de forma presencial y las personas se han visto presionadas a adecuarse a la nueva realidad.

A nivel internacional, Fernández-Morales et al. (2020) hallaron que los ciudadanos de Guatemala evidenciaron un nivel bajo de bienestar (24,85%) en tiempos de pandemia. En engagement, Schaufeli (2017) sostuvo que los trabajadores, empresarios y funcionarios públicos mostraron un mayor nivel de vigor ($M= 4.29$, $M= 4.15$ respectivamente) en comparación a los médicos ($M= 3.04$). Aunque en Europa hay mayor uso y conocimiento de la tecnología eso no evitó que las personas disminuyeran su bienestar en todos los aspectos de su vida.

Por otro lado, Orrego (2022) evaluó la salud mental y la educación remota en 4109 docentes, directivos y educadores chilenos; en el cual se encontró que el 68,8% de los participantes manifestaron problemas asociados al bienestar psicológico. Esto se debió a las consecuencias del gran cambio que hubo en el proceso de enseñanza (Cabezas et al., 2022). Asimismo, ellos resaltaron que los factores relacionados al engagement mostraron una fuerte prevalencia con relación al equilibrio vida personal y laboral (54,1%), y el exceso de trabajo (49,1%).

Lo anteriormente mencionado coincide con el panorama a nivel nacional. El estrés, ansiedad y depresión afectaron en mayor grado a las mujeres (65,2%,30.9%, 18.1%) en comparación a los varones (52.4%, 21.2%,13.1%) (Pontificia Universidad Católica del Perú

[PUCP] et al., 2021). Por ende, esto se vio reflejado en el tiempo extra que emplearon los docentes para atender las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos o padres (03:27 hrs.), a comparación de las cuatro horas adicional que utilizaron para retroalimentar, evaluar a los estudiantes y atender a los padres (03:57hrs). Por otro lado, el bienestar se presentó en un nivel bajo tanto en hombres y mujeres (15,67% y 27,33% respectivamente), a comparación del engagement que se manifestó en un más del 50% (Briceño, 2021; Mendoza, 2018).

La situación actual ha conllevado que las organizaciones creen nuevas metodologías para sostener sus negocios en el mercado. Por tal razón, toda organización tiene el compromiso de que el clima laboral sea satisfactorio. El bienestar psicológico tiene varias definiciones, aunque Casullo (2002) señala que es la apreciación que tiene un individuo sobre sus logros, a la visión positiva y negativa de sus experiencias vividas y cuan satisfecho está con lo que ha conseguido. Se puede inferir que un colaborador con buena salud mental obtiene resultados con mayor eficacia.

En la misma línea, hay investigaciones donde lo vinculan con otras variables, incluso en la última década ha suscitado mayor relevancia la asociación de ambas variables en el ámbito organizacional.

Se pueden encontrar diversos conceptos de engagement. Entre ellos destaca que es conceptualizado como un estado mental compuesto por vigor, dedicación y absorción. Que al vincularse con los ámbitos del individuo: físico, cognitivo y afectivo da como resultado que la persona tenga experiencias agradables en su labor diaria (Schaufeli et al., 2002).

Esto da a entender que el vínculo de ambas variables influye en el desarrollo a nivel personal y el rendimiento del colaborador. Chavarría (2019) analizó la asociación de ambas variables. El encontró que hay asociación entre las variables, dado que, si hay mayor nivel de bienestar psicológico, el engagement también se presentará a mayor nivel. Cabe resaltar, que

las dimensiones de las variables también se relacionan. Cabe resaltar que esto influye en el clima laboral y en la motivación de los colaboradores.

Adicional a ello, hay asociación entre dedicación y satisfacción laboral, puesto que un colaborador está comprometido y se siente feliz con lo que hace, su rendimiento será bueno (Sanabria,2019). Esto demuestra que contribuye al rendimiento y la eficiencia de los trabajadores.

Por esta razón, se debe analizar estos constructos, dado que lo anteriormente mencionado demuestran que el bienestar psicológico es esencial en el ámbito laboral, por lo cual es relevante comprender cómo se asocia con el engagement con el propósito de que los colaboradores sean más comprometidos y se sientan a gusto en su lugar de trabajo. Por lo tanto, me formulo la siguiente interrogante:

1.1.2. Problema general

¿Existe relación entre bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?

1.1.3. Problemas específicos

- 1) ¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico en docentes en una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?
- 2) ¿Cuáles son los niveles de engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?
- 3) ¿Existe relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?
- 4) ¿Existe relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?
- 5) ¿Existe relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Briceño (2021) investigó sobre la ansiedad por el coronavirus y el bienestar psicológico cuyo objetivo fue determinar la relación entre la ansiedad por el coronavirus y el Bienestar Psicológico en adultos del distrito de Ate. Fue de tipo cuantitativo y transversal. La muestra fue de 300 sujetos (119 hombres y 181 mujeres). Las pruebas empleadas fueron la adaptación española de la Escala de Ansiedad por el Coronavirus (CAS) de Sepúlveda- Vázquez y Moreno- Torres (2021) y la Escala BIEPS-A (Casullo, 2002). Los datos obtenidos mostraron un vínculo negativo y significativo ($\rho = -.229$). Los resultados descriptivos demostraron que las mujeres tienen un nivel medio de bienestar a comparación de los hombres (27,33% y 15,67% respectivamente). Asimismo, hay diferencias significativas en el bienestar psicológico según las variables sociodemográficas. En conclusión, a mayor bienestar, menor nivel de ansiedad.

Quispe (2019) indagó el estrés y el bienestar psicológico. Participaron 246 trabajadores, cuyas edades oscilan entre 18 y 64 años (41 hombres y 51 mujeres). El estudio es de tipo descriptivo-correlacional. Se utilizó el cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) de Sandín y Chorot (2003), una ficha sociodemográfica y la Escala Bieps- A de Casullo (2002). En los resultados, destaca una relación muy baja y significativa entre ambas variables ($\rho = .203$, $\text{sig.} = 0.01$). La conclusión del autor resulta que es necesario que el afrontamiento al estrés sea mayor para que los trabajadores tengan un mayor nivel de bienestar psicológico.

Chavarría (2019) evaluó el bienestar psicológico y engagement laboral de una organización privada de San Juan de Lurigancho. La población estuvo compuesta por 130 sujetos entre hombres y mujeres, cuyas edades oscilan entre 18 y 50 años. El diseño es de tipo descriptivo- correlacional. Las pruebas utilizadas fueron la Escala UWES (versión al español

de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, que está conformada por 17 ítems) y la Escala de Bienestar de Ryff (1989). El estudio demuestra que hay una correlación positiva baja entre las variables ($Rho = .210$, $sig. = .000$). Además, que las dimensiones de las variables se relacionan entre sí. Se concluye que ambas variables tienen una correlación positiva y significativa.

Duran (2019) estudió el bienestar psicológico y el engagement en trabajadores de una institución educativa de Lima. Los instrumentos utilizados fueron la adaptación peruana elaborada por Pérez (2017) de la Escala de Bienestar psicológico desarrollado por Ryff y la Escala UWES (Schaufeli et al., 2002). El muestreo fue no probabilístico en el cual participaron 92 trabajadores de 20 a 50 años. Entre los principales hallazgos destacó el vínculo significativo entre las variables. La conclusión a la que llegó el autor es que el bienestar psicológico se asoció moderadamente con el vigor, así como las relaciones positivas y dominio del entorno.

Mendoza (2018) analizó el engagement y la satisfacción laboral en trabajadores de una compañía retail ubicado en Lima. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional con un corte transversal, en la cual fueron evaluados 130 sujetos de 18 y 50 años. Las pruebas empleadas fueron la Escala de Satisfacción Laboral (Warr et al., 1979) y la Escala UWES (Schaufeli et al., 2002). En conclusión, hay una asociación positiva entre vigor y el componente intrínseco de la satisfacción ($r = 0.184$). Asimismo, hay un nivel promedio de engagement en el 56,2% de los participantes.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Pugo y Silva (2021) investigaron sobre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico en 58 docentes ecuatorianos de dos instituciones de educación superior. El objetivo fue relacionar ambas variables. El presente estudio es de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra fue de 58 docentes de bachillerato (34 mujeres y 24 hombres) cuyas edades oscilan de 27 a 60 años. Se utilizaron dos instrumentos: cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* (Gil- Monte y Peiró, 1999) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptado por Díaz et al. (2006). Los datos obtenidos evidencian la asociación inversa y significativa entre dichos constructos que oscilan en el rango de $r = .033$ a $r = .70$. En conclusión, se halló que la carga laboral y la relación con los compañeros de trabajo incide en la calidad de vida laboral, por tanto, se debería realizar acciones con el fin de brindar un mejor servicio.

Ocampo- Álvarez et al. (2021) evaluaron el engagement y el optimismo cuyo objetivo fue analizar la relación entre el engagement y el optimismo en colaboradores de nacionalidad colombiana de una institución privada del sector de telecomunicaciones. La muestra fue de 298 colaboradores (174 hombres y 124 mujeres) cuyas edades oscilan desde 51 y 61 años. Los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario sociodemográfico, la Escala UWES (Schaufeli et al., 2002) de 17 ítems y el *Life Orientation Test* de (Scheir y Carver, 1985). En los hallazgos, se encontró que los componentes del engagement se asociaron con el optimismo de forma directa y positiva, aunque el vigor tuvo mayor asociación ($r = 0.42$, sig. $< .01$), a comparación de la dedicación ($r = 0.26$, sig. $< .01$) y absorción ($r = 0.20$, sig. $< .01$). En conclusión, la edad es una variable predictora del engagement, mas no del optimismo.

Saldaña et al. (2020) investigaron el bienestar psicológico, factores psicosociales y el estrés en colaboradores de una organización a nivel gubernamental. El estudio es cuantitativo y transversal. La muestra fue de 121 trabajadores (61 varones y 77 damas) de 50 y 60 años.

Las pruebas empleados son: la Escala Bieps-A, la versión adaptada de (Almirall et al., 2018) del Factor de Riesgo Psicosocial de Campa (2018) y el cuestionario adaptado de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton et al. (2010) elaborado por (Medina et al., 2007). Los hallazgos mostraron que el bienestar psicológico se relaciona de manera indirecta con los factores de riesgo ($r = -0.217$, sig. $<.05$) y el estrés tiene relación directa con los factores psicosociales ($r = -0.453$, sig. $<.01$). El autor concluye que las relaciones sociales y el tipo de liderazgo son factores esenciales para disminuir el estrés.

Viteri (2019) indagó sobre el desgaste profesional y el bienestar psicológico cuyo objetivo fue determinar la relación entre desgaste profesional y bienestar psicológico en profesores ecuatorianos de educación superior. La muestra fue de 75 docentes (45 hombres y 30 mujeres). El estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo - correlacional. Los instrumentos utilizados fueron: *Maslach Burnout Inventory* (MBI-Ed) y la versión reducida de 39 ítems de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989). Los resultados evidenciaron una correlación moderada negativa entre el factor Cansancio Emocional ($r = -0.427$, sig. $<.01$) y la Escala de Bienestar Psicológico. El autor concluye que es importante el desarrollo de estrategias para disminuir el cansancio emocional con el fin de tener un clima laboral adecuado.

Muñoz et al. (2017) analizaron el bienestar subjetivo y la satisfacción vital en 180 educadores madrileños. Las pruebas utilizadas son la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener et al., 1985), la Escala Bieps para Adultos (Bieps-A) de Casullo (2002) y un cuestionario para recolectar datos sociodemográficos. Los resultados mostraron que hay asociación directa y altamente significativa (sig. $<.01$) entre los componentes de la Escala de Satisfacción con la vida y la Escala Bieps-A ($r = .742, .643, .676, .554$). En conclusión, es necesario seguir las investigaciones porque algunos docentes realizan su labor más motivados en comparación a otros que lo realizan con agotamiento y desánimo.

De acuerdo con las investigaciones, se ha observado que hay escasas publicaciones en cuanto a la asociación de las variables mencionadas sobre todo en profesores de colegio.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021

1.3.2. Objetivos Específicos

- 1) Describir los niveles de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 2) Describir los niveles de engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 3) Identificar la relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 4) Identificar la relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 5) Identificar la relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El estudio brinda información sobre la asociación del bienestar psicológico y el engagement de los colaboradores de un colegio privado del distrito de Breña, causará gran interés en el campo científico puesto que existen pocos estudios realizados acerca de este tema mientras que en Perú hay pocas investigaciones, debido a que hay estudios relacionados con otras variables. Asimismo, permitirá entender a mayor profundidad las definiciones de las variables antes mencionadas.

1.4.2. Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados obtenidos producirán mayor interés en las compañías para identificar, reconocer o detectar puntos críticos con el fin de acrecentar la eficiencia y eficacia de los trabajadores. Asimismo, ayudará a reconocer puntos críticos en la satisfacción y de ser necesario desarrollar programas y capacitaciones con el fin de elevar el engagement.

Adicional a ello, esta investigación tiene el propósito de favorecer a colaboradores y psicólogos que interaccionan con personas en el día a día. Luego de identificar cual sería el nexo de ambas variables ayudaría a generar mayor interés en estas variables, trayendo como consecuencia que los gerentes y los psicólogos consideren al engagement como un componente clave que incide en la productividad de los colaboradores.

1.4.3. Justificación metodológica

Se llevó a cabo un análisis de los instrumentos utilizados antes de aplicarlos a la población.

1.5. Hipótesis

1.5.1. General

Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021

1.5.2. Específicos

- 1) Existe relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 2) Existe relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021
- 3) Existe relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

El bienestar psicológico ha sido definido por varios autores en la literatura y también se ha relacionado con otras variables. No obstante, en los últimos años se han incrementado los estudios en el área organizacional. A continuación, se presentará el concepto, algunos modelos teóricos, factores relacionados y que consecuencias tendría un alto nivel de bienestar en las organizaciones.

2.1.1. Modelos teóricos del bienestar psicológico

Existen varias teorías del bienestar psicológico, desde las que se plantearon en la década del 80 y de otras que han ido modificándose por el siglo XX y siglo XXI. Se tomará en cuenta las teorías que han sido más estudiadas y desarrolladas.

2.1.1.1. Bienestar psicológico según Ryff.

La teoría de Ryff que se guía por la línea Eudamónica es la más aceptada. Ella es considerada como una de las precursoras más importantes entre las teorías del bienestar psicológico. Ryff (1989) señaló el bienestar como una condición que poseen las personas que les permite desarrollar sus capacidades y que su existencia tenga valor, paralelamente desarrolló su teoría multidimensional. Ella plantea que el bienestar está compuesto por un conjunto de factores, que en conjunto dan equilibrio a la salud de los colaboradores. Se explican a continuación:

A. Autoaceptación. Las personas con alta autoaceptación se caracterizan por tener una reacción positiva con relación a sí mismas. Aceptan sus características de su personalidad tanto positiva como negativa, y han logrado superar sus experiencias negativas. Por otro lado, hay quienes tienen baja autoestima, están tristes y se lamentan de lo que sufrieron en las circunstancias difíciles y les gustaría ser en cierto modo distinto a lo que son actualmente.

B. Relaciones positivas. Los individuos que tienen niveles elevados son cálidos en sus relaciones afectivas. Suelen ser empáticos con sus semejantes y expresan sentimientos como el amor. Esto les ayuda a prevenir enfermedades. No obstante, aquellos que tienen baja puntuación en este componente son más aislados o están decepcionados de sus antiguas relaciones, además que no están predispuestos a comprometerse significativamente con quienes los rodean.

C. Propósito en la vida. Aquellos que tienen niveles elevados en este factor, son los que tienen definido sus objetivos y proyectos que tienen un significado relevante para ellos. Los individuos, están predispuestos a experimentar nuevas situaciones haciendo uso de sus recursos y seguir desarrollándose en varios aspectos. Por otro lado, aquellos que tienen bajos niveles no tienen claro que desean lograr en la vida, carecen de interés para decidir qué hacer porque el hacer está guiado por las decisiones.

D. Autonomía. Los sujetos con más soberanía son los que toleran la presión social y tienen mayor autocontrol, además que se responsabilizan por sus decisiones y se autoevalúan en función a sus propios patrones. En cambio, los individuos con baja soberanía están inquietos por las opiniones y perspectivas de los demás. Actúan de acuerdo como las personas quieren que ellos sean.

E. Crecimiento personal. Los hombres que están en constante evolución suelen estar predispuestos a novedosas experiencias porque quieren desarrollar sus capacidades, asimismo, piensan que se fueron perfeccionando con el paso del tiempo, evolucionaron de tal manera que lograron conocimiento de sí mismos y lograron ser más productivos. Aunque, hay personas que se sienten estancados, con baja motivación y carecen de interés por la vida, con poca solvencia para dar paso a la formación de nuevas capacidades, creencias o comportamientos.

F. Dominio del entorno. Aquellos que tienen un nivel elevado en este componente, tienen la creencia que pueden controlar el medio donde están, aparte de estar aptos para contribuir en el medio donde se desenvuelven. Además, aprovechan las situaciones que se les presenta, seleccionando espacios de acuerdo con sus exigencias y valores. En cambio, los que carecen de un dominio alto, poseen inconvenientes para afrontar problemas del día a día, tienen pensamientos negativos sobre si serán capaces de cambiar el medio y rechazan las situaciones que podrían hacerlos mejorar como personas.

2.1.1.2 Bienestar psicológico según Casullo.

A diferencia de Ryff, el autor toma más en cuenta los aspectos cognitivos y afectivos de las personas. Según Casullo (2002), el bienestar psicológico es una percepción propia que tienen las personas respecto a sus logros, a su visión positiva y negativa de sus experiencias al y cuan satisfechos están con lo que han conseguido hasta el momento.

A. Aceptación/control. Capacidad de autocontrol que ayuda a que las personas puedan adaptarse a nuevos contextos. Las personas aceptan sus fortalezas y debilidades y han logrado superar sus experiencias negativas. En el caso se obtenga un puntaje debajo de lo esperado, refiere que está disconforme con sus experiencias pasadas y le gustaría que hubiera pasado de otra manera, además de estar descontento con su forma de ser.

B. Autonomía. Los sujetos se caracterizan por tomar decisiones con libre albedrío, además tienen comunicación asertiva. Por otro lado, cuando las personas están con inestabilidad emocional y no pueden tomar decisiones por sí mismos y le dan más importancia a lo que los demás piensen de él, eso quiere decir que carecen de autonomía.

C. Proyectos. Los individuos le dan un significado a la vida planificando metas y proyectos que son importante para ellos orientándose en los valores que consideran relevantes. Por el contrario, cuando sienten que la vida no tiene valor para ellos, le restan importancia a eso y dejan de planificar propósitos.

D. Vínculos. Las personas establecen vínculos con el cual fomentan empatía y afecto con quienes lo comparten. Por otro lado, las personas pueden carecer de vínculos afectivos con sus semejantes, se separan de quienes les rodean y están disconformes porque les es difícil comprometerse con la gente.

Como se puede observar, Ryff hace hincapié en el ámbito externo del individuo que influye en su comportamiento para que pueda conseguir sus metas y objetivos, mientras que Casullo lo relaciona más a la capacidad de decisión que tiene el individuo lo que finalmente determinará como se irá dando su desarrollo como persona, es decir, a la percepción subjetiva de los acontecimientos del día a día.

Cabe resaltar que la autoaceptación y autonomía son puntos similares entre ambas teorías, ya que, si una persona es incapaz de aceptarse a sí misma con sus fortalezas y debilidades y tiene demasiadas dificultades para tomar decisiones, esto tendrá un impacto en su bienestar psicológico. De igual modo lo podemos relacionar con la salud mental de los trabajadores porque primero la persona tiene que estar bien consigo misma para poder desarrollar sus actividades de manera exitosa.

Además, las relaciones que tenga con sus semejantes y sus proyectos son de gran relevancia dado que en el ámbito organizacional es esencial el trabajo en equipo, si alguien tiene inconvenientes para establecer relaciones afectivas de manera óptima afectará de gran manera su desempeño laboral. Por otro lado, una persona que tenga proyectos da señales que valora su vida y le da significado, además de referir que quiere seguir creciendo a nivel personal y profesional.

2.1.3. Factores vinculados al bienestar psicológico

Según los estudios realizados con anterioridad, el bienestar psicológico está relacionado con el clima, calidad de vida, ansiedad, etc. Así como las teorías planteadas asocian al bienestar psicológico con varios factores también las variables sociodemográficas influyen en el estado de la persona como la edad y el género. En la década de los 90, Diener et al.(1999) plantearon que a medida que se aumenta la edad de los sujetos, se mejora la satisfacción con la vida, porque los éxitos obtenidos son más apreciados en adultos mayores. Por otro lado, resalta que los hombres tienen mayor satisfacción que las mujeres (Atienza et al., 2003).

En relación con el género, Hultell y Gustavsson (2008) enfatizan que independientemente del género las personas sienten satisfacción en sus vidas. Sin embargo, otros investigadores como Atienza et al. (2003) sostienen que el bienestar varía en función al género, debido a que los hombres evidencian niveles elevados de satisfacción a comparación de las mujeres.

En esta línea, se infiere que a pesar de tener un buen ambiente laboral en las instituciones estas se ven afectadas por variables como la edad y el género. Es necesario pues que se midan las variables en esta época en la cual se han sufrido cambios significativos en la vida diaria.

Como por ejemplo los docentes que al experimentar otra realidad han puesto a prueba su ambiente laboral el cual ha sido afectado de manera significativa teniendo que dosificar el tiempo para realizar sus labores educativas paralelamente con en el ámbito familiar.

2.1.4. Consecuencias

De acuerdo con la literatura, uno de los beneficios directos en las organizaciones serían la productividad de los trabajadores, ya que al sentirse motivados el engagement es más elevado. Además, que el bienestar psicológico implicaría una buena salud mental tanto a nivel físico, cognitivo y afectivo. Por lo tanto, se infiere que al analizar si las personas están satisfechas consigo mismas y con el lugar donde laboran lograrían un equilibrio en su conducta. Esto traería como consecuencia el logro de los objetivos organizacionales tanto a nivel interno como externo.

2.2. Engagement

2.2.1. Definición

Es conceptualizado como un estado mental que tiene tres componentes: vigor, dedicación y absorción. Además, que se vincula a tres aspectos del individuo: físico, cognitivo y afectivo dando como resultado una experiencia agradable en sus actividades diarias (Schaufeli et al., 2002).

2.2.2. Enfoques

2.2.2.1. Modelo teórico de Schaufeli.

Entre las teorías del engagement resalta la que planteó Schaufeli con el fin de poder entender como el ser humano expresa esa energía al desarrollar sus actividades en los diferentes ámbitos de la vida. A pesar de que ha sido explorado en otras poblaciones, el estudio se centrará en como las personas se desenvuelven en el campo laboral.

De acuerdo con el punto anterior, la definición de engagement está relacionado con los aspectos físico, mental y afectivo, del cual se desprende que el engagement está relacionado con la forma de trabajo que muestran los trabajadores. A continuación, se explicará cada uno de ellos.

A. Vigor. Está relacionado con la fuerza del colaborador, dado que, si se manifiesta en un grado bajo o alto, entonces evidenciaría la capacidad o incapacidad para superar los problemas. Por tanto, si los niveles de vigor son elevados, entonces habrá trabajadores con más fuerza y resistencia y pondrán más empeño en sus actividades laborales.

B. Dedicación. La dedicación está vinculado a la motivación y las ansias de superar retos. Implica el involucramiento del colaborador en sus tareas, que se asocia al estado afectivo del colaborador. Un grado bajo en este componente indica que los colaboradores no son responsables con su trabajo.

C. Absorción. El colaborador se encuentra inmerso en su labor porque está satisfecho. Al finalizar sus actividades la sensación desaparece. Este concepto al principio se consideraba que solo se definía como concentración absoluta.

Se infiere que el engagement es esencial en las organizaciones ya que impactará tanto en el rendimiento laboral, como explica el autor en los componentes vigor, dedicación y absorción cuya relación determina la eficiencia y eficacia del trabajador.

2.2.2.2. Enfoque Salanova y colaboradores.

Salanova (2009) desarrolló este modelo denominado como *Healthy and Resilient Organizations*, es un modelo heurístico de organización saludable con un desarrollo sistemático e interactivo con buenas prácticas para organizar y gestionar flujos de trabajo, el cual da lugar a la formación de colaboradores con buena salud mental y resultados saludables a nivel organizacional.

Cabe resaltar que son esenciales las prácticas saludables para conseguir resultados. En principio, están las prácticas saludables para constituir y desarrollar los procesos de trabajo. Toda institución debería priorizar las prácticas tomando en cuenta su cultura, valores, objetivos organizacionales y sus propios recursos. Esto es clasificado de la siguiente manera:

A. Recursos.

- **Organizacionales:** vinculados al reglamento interno y de Recursos Humanos. Como, por ejemplo, la línea de carrera, la conciliación vida laboral y personal, comunicación entre compañeros y con los superiores, políticas vinculadas a la estabilidad laboral y salario acorde al mercado. Estos recursos incentivan la lealtad, compromiso y pertenencia.
- **Sociales:** incentivan las relaciones del colaborador con sus líderes y compañeros de trabajo y clientes, además de otras compañías.
- **Recursos de tarea:** son aquellos que están relacionados con las características de las actividades a realizar y el puesto de trabajo. Entre ellos resaltan la autonomía del trabajo, la comprensión y diversidad de las tareas y la retroalimentación sobre lo que se hace. En este sentido, es importante resaltar que las prácticas organizacionales saludables son un elemento primordial del modelo “Hero”, puesto que ayudan a conseguir las metas de la organización y a su vez incrementan el bienestar de los empleados.

B. Los empleados. Las prácticas en las organizaciones están vinculadas con los colaboradores saludables. Su función es promover el incremento del bienestar en los colaboradores, dado que ellos conforman un componente clave de la compañía. En consecuencia, el bienestar es un medio por el cual una organización saludable obtiene excelentes resultados. Un colaborador saludable se diferencia por su autoeficacia, resiliencia, engagement y su optimismo. Se puede inferir que la autoeficacia tiene una gran influencia en

las respuestas, la persistencia y el esfuerzo de cada individuo cuando afronta situaciones diversas en el entorno. Por tal razón la autoeficacia ayuda a tener mejor desempeño laboral y un mayor bienestar en los colaboradores.

C. Los resultados. Existe una asociación positiva entre los resultados a nivel organizacional e indicadores de bienestar en colaboradores. Se puede resaltar el desempeño laboral y la excelencia (Salanova, 2009). Por ende, un colaborador que disfruta su trabajo va a tener un mejor desenvolvimiento trayendo mayores beneficios para la compañía. Por otro lado, un factor esencial son los servicios que brindan las organizaciones.

Una institución saludable ofrece productos de calidad para los clientes y lo logra a través de una serie de estrategias. En pocas palabras, las organizaciones están conformadas por colaboradores saludables y con prácticas y recursos saludables, es más probable que generen excelentes resultados. Un colaborador satisfecho y comprometido con su labor, realizará su trabajo de forma más eficiente, generando mejores resultados.

Podemos resaltar, la existencia de una asociación de forma positiva entre colaboradores, prácticas y recursos saludables. Dado que un colaborador que se siente a gusto en su labor tendrá más tendencia a un mejor desenvolvimiento trayendo como consecuencia grandes beneficios para la compañía.

2.2.3. Características de los trabajadores engaged

Según Salanova et al. (2014), los trabajadores engaged son más comprometidos con sus labores y se caracterizan por la estabilidad y el bajo nivel de ausentismo. En consecuencia, estos experimentan emociones positivas en comparación con los workaholic.

Por tanto, se infiere que aquellos colaboradores al manifestar un elevado nivel de engagement ayudan a aumentar la productividad en la empresa, además de fomentar la motivación y alcanzar los objetivos establecidos en la organización. Cabe resaltar que su salud

está en mejores condiciones que sus otros compañeros, siendo más saludables tanto a nivel físico como mental.

2.2.4. Factores asociados al engagement

El engagement se vincula a variables organizacionales que influyen en cómo se desarrolla el trabajo de los colaboradores. Dado que habrá más trabajadores engaged si es que disponen de los recursos adecuados, además de tener vínculos sociales que los ayuden a crecer a nivel personal y profesional.

Los recursos que utilizan las personas a nivel individual se vinculan con la manera de cómo se desarrollan los grupos de trabajo, además de asociarse con los recursos laborales y factores externos. Un recurso fundamental es la autoeficacia (Acosta et al., 2012; Hernández, et al., 2014; Salanova et al., 2012; Salanova et al., 2014).

En la misma línea se asocia con el bienestar psicológico porque los trabajadores que son autónomos establecen vínculos sociales adecuados, se aceptan a sí mismos y tienen proyectos definidos son los que más destacan en las instituciones incluso podría dar origen a los equipos de altos rendimiento.

2.2.5. Implicancias

En la coyuntura actual algunos trabajadores se han tenido que adaptar a las nuevas tecnologías afectando el rendimiento de los colaboradores. Al respecto, las instituciones que cuentan con más trabajadores engaged son las más beneficiadas ya que ellos se comprometen con sus actividades y se esfuerzan al máximo por hacerlo de forma óptima. Además, que apoyan de gran manera a que se puedan concretar las metas que se han establecido.

Por otro lado, Claire y Bohrt (2004) sostienen que las personas comprometidas son las que menos piensan en renunciar y buscar otras ofertas con mejores condiciones, esto evita que las empresas incurran en costos altos por la rotación de personal. En la misma línea, Gibson et

al. (1999) enfatizaron que estos colaboradores son muy calificados y en consecuencia no necesitan que supervisen demasiado sus actividades, dado que ellos ya conocen que tan relevante es su cargo y como se vincula con los objetivos de la institución.

En la actualidad se ha establecido el enfoque de las empresas saludables donde las empresas tienen la obligación de velar por el bienestar psicológico de los trabajadores con el fin de tener una buena salud física y mental. Por otro lado, se muestra que estos colaboradores expresan sus emociones de forma positiva trasladándola a sus demás compañeros, encontrándose motivados para asumir nuevos retos y seguir aprendiendo, es decir, tienen motivación intrínseca que es lo que se busca en una organización.

Cabe resaltar que al tener mayor nivel de engagement en los trabajadores se reduce tanto el ausentismo y la rotación laboral, dado que es una evidencia de que los trabajadores están satisfechos con las condiciones que le brinda su centro laboral. En la medida que un colaborador se sienta bien estará feliz.

III. MÉTODO

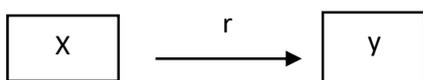
3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por ser un proceso deductivo y secuencial que analiza los fenómenos y hace uso de la estadística. Con la finalidad de apoyar o rechazar la hipótesis planteada.

Es de diseño no experimental debido a que no hay intervención en las variables y solo se estudian los fenómenos tal y como se presentan para analizarlos y de corte transversal puesto que la recolección de los datos obtenidos solo es realizada en un solo momento. De tipo descriptivo – correlacional, el cual define y asocia las variables entre dos categorías o conceptos en un contexto específico. No obstante, a veces solo se observa la correlación de dos variables. Aunque se hallan estudios donde hay tres, cuatro o más variables (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diagrama de correlación



3.2. Ámbito temporal y espacial

El trabajo se realizó en el último trimestre del año 2021. Además, la información fue obtenida por medio de los docentes de un colegio del sector privado de Breña, los cuales estuvieron laborando en modalidad virtual.

3.3. Variables

Las variables analizadas son el bienestar psicológico y el engagement. Casullo (2002) señala al bienestar psicológico como la percepción propia de un individuo respecto a sus metas

alcanzadas, a la visión positiva y negativas de sus vivencias y cuan satisfecho está con lo que ha logrado en su vida.

El engagement es conceptualizado como un estado mental el cual incluye factores como vigor, dedicación y absorción. De igual manera, abarca los ámbitos físico, cognitivo y afectivo originando una experiencia positiva en su labor diaria (Schaufeli et al., 2002).

3.3.1. Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

| VARIABLES | DIMENSIONES | ÍTEMS |
|-----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Bienestar psicológico | Aceptación/control de situaciones | 2,11 y 13 |
| | Autonomía | 4,9 y 12 |
| | Proyectos | 1,3,6 y 10 |
| | Vínculos sociales | 5,7 y 8 |
| Engagement | Vigor | 1, 4, 8, 15 y 17 |
| | Dedicación | 3,6,9, 14 y 16 |
| | Absorción | 5,7 y 10 |

3.4. Población y muestra

La población está compuesta por trabajadores de un colegio del sector privado ubicado en distrito de Breña. Estuvo compuesto por un número aproximado por 111 mujeres y 25 varones de 16 a 44 años ($M = 37.94$, $DS = 6.720$). Del cual su estado laboral el 56.5% son contratados y el resto son nombrados. Estuvieron laborando en la modalidad virtual en el último semestre del año 2021.

Los sujetos cumplieron con el criterio de inclusión de estar laborando actualmente en una institución educativa privada y ser trabajador estable o contratado. En cuanto al criterio de

exclusión se refiere a aquellos trabajadores que estén laborando en un distrito que sea fuera de Lima Metropolitana y que tengan dificultades para contestar las pruebas.

Después que se establecieron los siguientes criterios, fue elegido el muestreo no probabilístico por conveniencia. Es aquel método que se caracteriza porque las muestras son elegidas por conveniencia del investigador. Además, que tiene bastante influencia la autoselección y naturaleza voluntaria del investigador (Castellanos, 2007).

Debido a la situación actual, las gestiones se estuvieron realizando en su mayor parte vía online lo cual hace que los procedimientos para obtener el permiso se vuelvan más burocráticos y que tomen más tiempo que cuando las organizaciones funcionaban en modalidad presencial.

Se tomó en cuenta esta población debido a que son pocos los estudios realizados, además que los trabajadores de la institución educativa tienen más conocimientos en el uso de herramientas digitales y en algunas ocasiones los directores de tales instituciones dan su consentimiento para la aplicación de las pruebas a comparación de las empresas donde toma más tiempo conseguir el permiso para desarrollar el estudio.

3.5. Instrumentos

A nivel nacional, en algunos estudios han empezado a utilizar esta escala para medir el bienestar psicológico en trabajadores de varias organizaciones. Entre las investigaciones, podemos citar a Briceño (2021) y Alejos (2021) quienes lo aplicaron en trabajadores de instituciones privadas. Cabe resaltar que Domínguez (2014) realizó la adaptación peruana de esta escala en universitarios de 16 a 44 años.

3.5.1. Escala de Bienestar psicológico para adultos

Para medir el bienestar fue utilizado la Escala Bieps-A, que fue creada por Casullo (2002) y adaptado por Domínguez (2014). El instrumento analiza las dimensiones: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos, el cual fue aplicado en adultos argentinos. El tiempo de aplicación es de aproximadamente 10 minutos y su aplicación es tanto a nivel individual y colectivo. La prueba está compuesta por 13 reactivos con una escala Likert que van de 1 a 3 (*De acuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; En desacuerdo*). El resultado total se halla sumando el total de los ítems de forma directa.

En cuanto a la validez de la adaptación peruana Domínguez (2014) tomó como base la validez psicométrica de la versión original, se utilizó el análisis exploratorio con rotación varimax en el que se conformó por cuatro factores: aceptación/control de situaciones, autonomía, vínculos sociales y proyectos. En el proceso se usó el método de máxima verosimilitud y los índices de bondad de ajuste para el análisis factorial confirmatorio. Se encontró que la estructura de los cuatro componentes muestra índices satisfactorios ($X^2=169.19$, $p<.01$, $GFI=.8957$, $AGFI=.8391$, $RMSEA=.0919$).

Si el chi cuadrado tiene un nivel de significancia superior el .05 es bueno además que los valores del GFI y AGFI son aceptables a partir de .08 (Hair et al., 2004) y del RMSEA si está debajo de .05 es bueno, pero se aceptan hasta 0.10 (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010; Ruiz et al., 2010; Sánchez y Sánchez, 1998). Asimismo, se obtuvo una confiabilidad adecuada a nivel global ($\alpha > .80$), según con lo propuesto por George y Mallery (2013) y Hogan (2004). Cabe resaltar que Domínguez (2014) recomendó seguir expandir su aplicación a otros contextos para futuras investigaciones.

3.5.2. Escala UWES de Engagement en el Trabajo

En la última década, se resalta que esta escala UWES es una de las más utilizadas por los investigadores a nivel nacional para estudiar este constructo en trabajadores de varias organizaciones como en el sector educativo, salud, retail, entre otros. De acuerdo con los estudios realizados por Mendoza (2018), Chavarría (2019) y Duran (2019) en trabajadores el instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas.

Por otro lado, Laureano et al. (2020) realizaron un estudio psicométrico de esta escala en docentes de universidades privadas. En el cual se ratificó que el instrumento posee una adecuada validez y confiabilidad.

La prueba fue elaborada por Schaufeli et al. (2002) el cual está compuesta por tres factores: Dedicación, Absorción y Vigor y fue aplicado en trabajadores de Holanda, España y Portugal. Fue adaptado por Gómez et al. (2019). El tiempo de aplicación es de aproximadamente 10 minutos y su aplicación es tanto a nivel individual y colectivo. La prueba está compuesta por 17 reactivos con una escala Likert que van de 0 a 6 (*Nunca, Casi Nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre, Siempre*). El resultado total se halla sumando el total de los ítems de forma directa. El baremos va desde Muy alto (95° percentil), Alto (percentil 75 < percentil 95), Medio (percentil 25 < al percentil 75), Bajo (percentil 5 < percentil 25), Muy bajo < percentil 5.

En el proceso de validación, se usó para la validez el análisis factorial confirmatorio en donde se evidencia que la estructura unifactorial es adecuada en la versión UWES-9 ($GFI= .95$, $AGFI= .90$, $RMSEA= .03$) y la estructura de tres componentes es adecuada en las versiones UWES-17 ($N= 1,242$, $GFI= .82$, $AGFI= .77$, $RMSEA= .08$) y en la versión UWES-15 ($GFI= .87$, $AGFI= .81$, $RMSEA=.03$).

Asimismo, en la confiabilidad se halló el Alpha de Cronbach con los siguientes intervalos para las versiones UWES -9 (.89 - .97), UWES-15 (.90 - .96), UWES-17 (.91 - .96)

los cuales mostraron una adecuada consistencia interna (Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli et al., 2007).

Gómez et al. (2019) estudiaron las propiedades psicométricas de la Escala UWES en trabajadores uruguayos de varias organizaciones con la versión UWES-17. Para la validez realizaron el análisis exploratorio y confirmatorio ($X^2 = 733.43$, $p < 0.01$, $RMSEA = 0.063$). En la confiabilidad se usaron los coeficientes de alfa de Cronbach y se encontró una consistencia interna adecuada tanto a nivel global (0.91) e interno (0.79, 0.85 y 0.74), en cada uno de los componentes respectivamente.

3.6. Procedimientos

Se aplicó de la siguiente manera:

- a) Reunión con el director con el fin de que autorice aplicar las pruebas.
- b) El director de la institución informó a los trabajadores sobre el estudio y les indicará sobre su importancia mediante las redes sociales como WhatsApp y/o otros medios de comunicación.
- c) Se aplicó de forma virtual mediante el formulario de Google Form
- d) Los que aceptaron participar del estudio desarrollaron las pruebas grupalmente.
- e) Los hallazgos obtenidos fueron procesados en el programa denominado SPSS.

3.7. Análisis de datos

Al terminar la recolección de datos, se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS y se utilizó la prueba Shapiro Wilk para determinar si usar la estadística paramétrica o no paramétrica, siendo el mejor estadístico (Arcones y Wang, 2006; Pedrosa et al., 2012). La fórmula fue modificada ampliando el rango de participantes hasta 2000 y en el año 1995 hasta 5000 (Royston, 1982a; Royston, 1995).

En el análisis psicométrico fue empleado el Alfa de Cronbach en la fiabilidad y el análisis de ítems por medio del método de índice de discriminación para la validación de las escalas. Asimismo, se aplicó el análisis descriptivo como las frecuencias y en las correlaciones se usó el coeficiente de correlación de Spearman dado que las variables no mostraron distribución normal.

IV. RESULTADOS

Los resultados están organizados según los objetivos propuestos. En primer lugar, el análisis psicométrico, luego el análisis descriptivo de las variables y por último el análisis inferencial.

En la Tabla 2 se observa que la confiabilidad para la escala BIEPS –A es igual a 0.70 lo cual es aceptable de acuerdo con George y Mallery (2013) y lo propuesto por Hogan (2004). Al respecto también es relevante agregar que si el valor del intervalo está entre el rango de 0.65 a 0.70 es considerado aceptable (García, 2006).

Dado que el coeficiente ($\alpha > 0.6$) se estima que la prueba es confiable. Por otro lado, es probable que a consecuencia del número reducido de ítems el valor del Alfa de Cronbach sea afectado, puesto que un número mínimo de ítems afecta la estimación del valor, además que mientras la cantidad de ítems sea más grande la fiabilidad será más elevada (Frías- Navarro y Pascual-Soler, 2019).

Además, las dimensiones dedicación, absorción y vigor tienen coeficientes de Alfa de Cronbach entre un rango de 0.80 y 0.90 que se encuentran dentro de los valores adecuados (Frías- Navarro y Pascual- Soler, 2019; George y Mallery, 2013). Por tanto, los puntajes de la Escala de Engagement en el trabajo (Escala UWES) añaden una nueva evidencia de la confiabilidad en esta población.

Tabla 2*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala Bieps- A y la Escala UWES*

| | Alfa de Cronbach | N de ítems |
|----------------------------------|------------------|------------|
| Bienestar psicológico (Total) | ,70 | 11 |
| Engagement (Total) | ,90 | 17 |
| Vigor | ,87 | 6 |
| Dedicación | ,80 | 5 |
| Absorción | ,75 | 6 |

Por otro lado, el análisis de ítems constituye el puntaje obtenido por el individuo que contribuye a las propiedades psicométricas de los ítems individuales que conforman la prueba. En el presente estudio se utilizó el método de índices de discriminación (Frías- Navarro y Pascual- Soler, 2019; Magnusson, 1995; Martínez, 2005). En la misma línea aquello contribuye a la validez de la estructura de la escala ya que hace referencia a la estructura de la prueba basándose en el rasgo que mide el constructo (Alarcón, 2006; Alarcón, 2020).

En la Tabla 3 se muestra, los valores establecidos de la mayoría de los ítems de la escala (60%) presentan índices de discriminación mayores a 0.20 lo cual indica una discriminación regular. Mientras que los ítems 12 y 13 tienen un buen poder discriminativo (Ortiz et al., 2015). No obstante, los ítems 2 y 11 obtuvieron bajo poder discriminativo por tanto se eliminaron.

Tabla 3*Validez de la Escala BIEPS-A*

| Ítems | <i>r</i> |
|---------|----------|
| item_1 | ,24 |
| item_2 | ,01 |
| item_3 | ,23 |
| item_4 | ,23 |
| item_5 | ,23 |
| item_6 | ,25 |
| item_7 | ,13 |
| item_8 | ,23 |
| item_9 | ,26 |
| item_10 | ,25 |
| item_11 | -,11 |
| item_12 | ,32 |
| item_13 | ,38 |

En la Tabla 4 se presenta de acuerdo con los valores establecidos los reactivos presentan índices de discriminación mayores a .35 que indica un excelente poder discriminativo (Ortiz et al., 2015).

Tabla 4*Validez de la Escala UWES*

| Ítems | <i>r</i> |
|----------|----------|
| item_01 | ,49 |
| item_02 | ,57 |
| item_03 | ,48 |
| item_04 | ,62 |
| item_05 | ,74 |
| item_06 | ,40 |
| item_07 | ,71 |
| item_08 | ,66 |
| item_09 | ,61 |
| item_010 | ,75 |
| item_011 | ,40 |
| item_012 | ,50 |
| item_013 | ,64 |
| item_014 | ,63 |
| item_015 | ,67 |
| item_016 | ,37 |
| item_017 | ,56 |

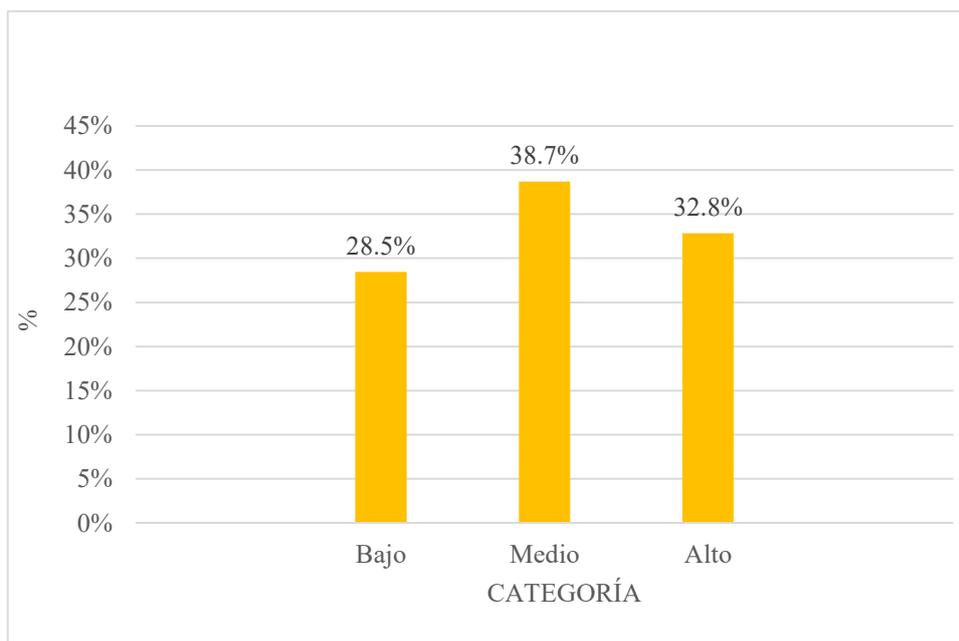
En la Tabla 5, se percibe que los datos arrojaron que no existe una distribución normal puesto que el coeficiente de Shapiro Wilk (S-W) no es significativo ($p > 0.05$). En consecuencia, se utilizará estadística no paramétrica para efectuar los análisis.

Tabla 5*Pruebas de normalidad*

| (N= 137) | | | |
|------------|-----|----------|--|
| Variables | S-W | <i>p</i> | |
| Bienestar | ,91 | ,000 | |
| Engagement | ,91 | ,000 | |
| Vigor | ,92 | ,000 | |
| Dedicación | ,96 | ,000 | |
| Absorción | ,85 | ,001 | |

Nota. N= población; *p*= probabilidad de significancia

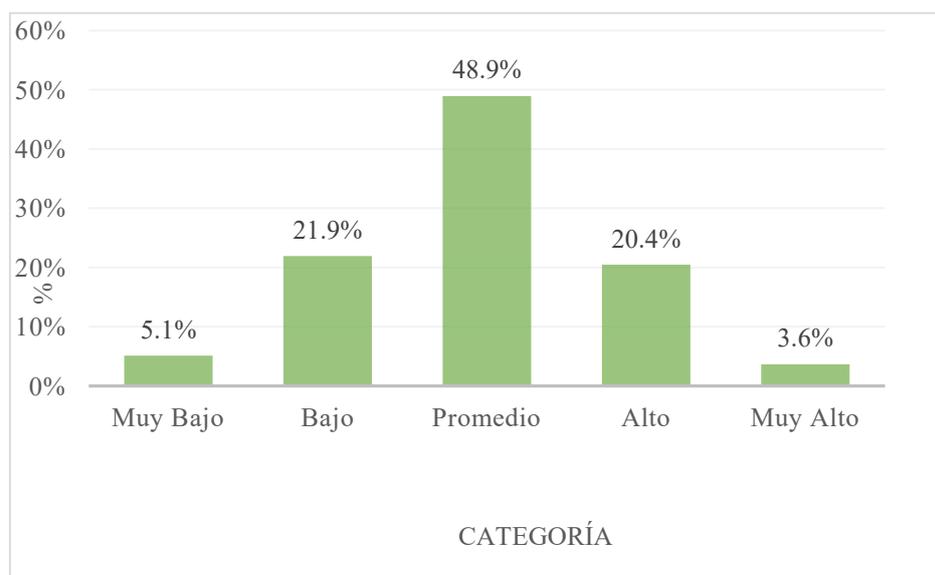
En la Figura 2, se observa que los docentes presentan un nivel de bienestar medio- alto (38.7% y 32.8% respectivamente) mientras que el grupo restante presenta un bajo nivel de bienestar (28.5%).

Figura 2*Grados de bienestar psicológico en los docentes de un colegio del sector privado*

En la Figura 3, se observa que el nivel de engagement que más predomina es el promedio (48.9%). Por otro lado, un grupo oscila los niveles de engagement entre bajo y alto (21.9% y 20.4%).

Figura 3

Niveles de engagement en los docentes de una institución educativa privada



Los resultados hallados evidencian en la Tabla 6, que hay una asociación directa y muy débil entre ambas variables. Además, es significativo ($\rho = .184, p < .05$). Por tanto, a mayor bienestar, mayor engagement.

Tabla 6

Correlación del bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa

| | Engagement (N= 137) | |
|-----------------------|------------------------|------|
| | ρ | p |
| Bienestar psicológico | ,184* | ,031 |

Nota. ρ = coeficiente de correlación de Spearman- Brown

Se muestra en la Tabla 7 que hay una asociación positiva y directa del bienestar psicológico y vigor ($\rho=,175, p<.05$). El grado de relación es muy débil y significativa.

Tabla 7

Correlación del bienestar y vigor en docentes de un colegio privado

| | Vigor (N=137) | |
|-----------------------|------------------|----------|
| | <i>rho</i> | <i>p</i> |
| Bienestar psicológico | ,175* | 0.041 |

En la Tabla 8, se observa que existe una relación positiva y directa entre bienestar psicológico y dedicación ($\rho= 0.22, p<0.01$). El grado de relación es débil y muy significativa.

Tabla 8

Correlación del bienestar y dedicación en docentes de un colegio privado

| | Dedicación (N=137) | |
|-----------------------|-----------------------|----------|
| | <i>rho</i> | <i>p</i> |
| Bienestar psicológico | ,226** | 0.008 |

Se evidencia en la Tabla 9, que no hay asociación entre bienestar psicológico y absorción ($p>.05$). De tal manera, que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9

Correlación del bienestar y absorción en profesores de un colegio privado

| | Absorción (N= 137) | |
|-----------------------|-----------------------|----------|
| | <i>rho</i> | <i>p</i> |
| Bienestar psicológico | ,123 | 0.151 |

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados hallados aceptamos la hipótesis alternativa general. Al tener como objetivo principal determinar el vínculo entre bienestar psicológico y engagement en docentes de un colegio privado. Se halló que hay una asociación positiva muy débil. Además, que es significativa ($\rho = 0.18, p < .05$). Estos resultados concuerdan con lo que encontró Chavarría (2019) quien concluyó que ambas variables tienen una correlación positiva baja ($\rho = .210, \text{sig.} = .000$). Sin embargo, Duran (2019) argumentó que la asociación entre dichas variables ($r = 0.53, \text{sig.} = .000$) es moderada y significativa. Cabe resaltar que en el estudio participaron 92 trabajadores de una institución educativa. La diferencia entre los estudios se basa en el grado de correlación.

Por tanto, con los resultados obtenidos se confirma que el bienestar es un factor relevante dado que si los docentes están satisfechos tendrán una mejor salud física y mental (Pujo- Cols, 2018; San Román, 2020). Esto se ve reflejado en el compromiso, así como el uso de estrategias para afrontar las situaciones. Es importante resaltar que por la situación actual los docentes han estado expuestos a situaciones retadoras y desgastantes emocionalmente sumado a la dedicación que implicó el desarrollo de sus labores. Además del cuidado de la salud que el contexto amerita, puesto que, a mayor bienestar, mayor engagement.

El nivel de bienestar antes y después de la pandemia ha variado y esto ha impactado en el engagement de los educadores. Estos resultados que se presentan se basan en la teoría de Salanova (2009), en relación a las prácticas saludables puesto que si se aplican de forma adecuada en una organización los colaboradores tendrán mayor bienestar y su rendimiento será excelente.

Uno de los factores que influye en el bienestar es la edad, a lo largo de la vida la visión de que nos hace feliz va modificándose. Las personas jóvenes empiezan a definir los primeros proyectos de vida, tomar decisiones, fortalecer sus vínculos y a adaptarse a nuevos contextos

lo cual puede causar incertidumbre con relación al futuro. A comparación de los mayores que ya han pasado por varias experiencias, recuerdan sus buenas y malas experiencias y su bienestar depende más de lo que han logrado y siguen teniendo en cuenta su presente. Esto concuerda con lo planteado por Diener et al. (1999) cuya idea central es que a medida que se aumenta la edad, hay más satisfacción con la vida, porque los éxitos obtenidos son más apreciados en adultos mayores.

Otro factor relevante también es el estado laboral, se podría suponer que quienes son nombrados tienen más bienestar que los contratados. Aunque no necesariamente podría ser así debido a que la cantidad de personas con un nivel de bienestar medio no supera el 50% de la población. Esto podría deberse también a que la mayoría de la población son contratados. De manera que ni los que son estables en el campo laboral han tenido más tranquilidad.

Por otra parte, el género también influye siendo los hombres los que tienen mayor bienestar (Atienza et al., 2003). Aunque como la cantidad de mujeres es mayor a comparación de los varones (111 y 25, respectivamente), se ve que independientemente del género los trabajadores presentan niveles de bienestar adecuados (Hultell y Gustavsson, 2008). Aunque sería necesario realizar más estudios con cantidades más homogéneas para ver si hay diferencias significativas.

A nivel de análisis descriptivo, se observa que el nivel medio predomina en el bienestar psicológico de los docentes el cual asciende a un 38,7%. Aunque le sigue por detrás el nivel alto y bajo (28,5% y 32,8%). Con relación a lo anterior Briceño (2021) afirmó que los grados de bienestar en varones y damas están a nivel promedio (21,9% y 20,4%). Con relación a lo anterior Briceño (2021) afirmó que los niveles de bienestar en hombres y mujeres están en un nivel promedio (15,67% y 27,33% respectivamente). Sin embargo, no concuerda con lo que sostuvieron Fernández-Morales et al. (2020) cuyos resultados evidenciaron un nivel bajo de bienestar (24,85%) en adultos de Guatemala en tiempos de pandemia.

Los educadores que sí tienen bienestar en una institución educativa privada, según Casullo (2002) tienen capacidad de autocontrol para adaptarse a nuevos contextos, toman sus decisiones con libre albedrío, le dan un significado a su vida planificando sus metas y proyectos. Teniendo en cuenta que aparte de formar a los alumnos con valores y excelencia académica, también buscan dar la mejor experiencia en su institución tanto a alumnos como trabajadores. Por ende, se les brinda capacitaciones para el desarrollo de sus labores, como el uso de herramientas tecnológicas. Además, de una línea de carrera según desempeño.

Ante esta realidad, de la presencialidad a la modalidad virtual ha implicado un desgaste emocional y los docentes se han visto obligados a conciliar su vida personal y laboral. Lo anteriormente mencionado va acorde al concepto de bienestar planteado por Casullo (2002), en cual menciona que el bienestar es una percepción subjetiva conformado por aspectos afectivos y cognitivo que inciden en la conducta del ser humano. De esto se infiere que los docentes han afrontado de la mejor manera posible los cambios en su entorno y en sus proyectos personales como cualquier persona resiliente ante las adversidades de la vida. Sumado a esto las diferencias culturales como la edad y las condiciones de trabajo también influyen en esta variable.

Se halló que el de engagement de aproximadamente el 50% de los trabajadores está en un nivel promedio. Esto es semejante con los resultados de Mendoza (2018), puesto que el 56,2% de los trabajadores de una empresa en el rubro retail mostraron un nivel promedio. En este caso en su mayoría se evaluó en mayor cantidad al personal contratado en comparación a los que son nombrados. De acuerdo con la situación actual los profesores siguieron cumpliendo con sus labores correspondientes.

El engagement laboral implica un conjunto de factores que permiten a las personas sentirse involucrado, dedicado y lleno de energía para realizar sus labores. Los educadores (48,9%) que demuestran un engagement en un nivel promedio en una institución educativa

privada, según la escala UWES. Pese a ello, estos 7 individuos, que forman parte de menos del diez por ciento de los participantes tienen un nivel de engagement muy bajo.

No obstante, es necesario recordar que los profesores son personas que necesitan recursos para hacer su labor (Hernández et al., 2014; Lalatendu et al., 2018). La carencia de los recursos necesarios causa estrés al trabajador porque su carga laboral aumenta y se hace más tedioso su quehacer, además que puede haber demoras en alcanzar los objetivos propuestos. Por ende, el tener a su disposición tales recursos contribuye al aumento de la confianza de sus supervisores trayendo como consecuencia que su compromiso de ellos aumente. Al respecto, la confianza organizacional está siendo estudiada en los últimos años y es importante que sea mutuo para que exista una convivencia armoniosa y los trabajadores estén felices.

En la misma línea, cabe resaltar que toda persona que es parte de una organización requiere un acompañamiento y se muestra motivada incluso aún más cuando es apoyada en estas circunstancias. Toda transición a nueva forma de trabajo requiere una capacitación previa, además de indicaciones de cada proceso que se llevará a cabo. Algunas organizaciones hacen pruebas piloto para ver cómo va la implementación de un nuevo proceso. Sin embargo, debido a que no se esperaban que sucediera la pandemia en el país tuvieron que acomodarse a esta nueva normalidad de un momento a otro.

Por otro lado, la interacción entre los integrantes de un equipo ayuda a que haya sinergia y que esa energía se transmita a las demás personas. Por eso si los trabajadores que tienen un nivel promedio y alto transmiten a sus pares su vigor mejorará el ambiente laboral. En consecuencia, habría más trabajadores engaged que es lo esperado con el fin de aumentar la productividad.

En cuanto a la relación entre bienestar psicológico y vigor, se encontró que hay una relación positiva y muy débil entre bienestar y vigor ($\rho = 0.22, p < 0.01$). Esto coincide en parte con el estudio de Mendoza (2018), puesto que hay asociación entre el vigor y el factor

intrínseco de satisfacción, pero esta asociación es baja y significativa ($\rho=0.184$, $p<0.05$). Asimismo, es similar al estudio de Duran (2019), cuyos resultados muestran una asociación significativa entre vigor y bienestar con un grado de correlación moderado ($r=0.620$, $p<0.01$). Las diferencias entre las correlaciones es el grado de la correlación.

De acuerdo con la teoría del engagement planteado por Schaufeli et al. (2002), el vigor es la fuerza que impulsa al colaborador a realizar sus actividades. Por tanto, cabe resaltar que ha sido afectado desde que empezó la pandemia porque los docentes al estar inmersos en la modalidad virtual y no estar previamente preparados al cien por ciento afectaron sus energías para realizar sus labores. Además del temor al contagio sumado a la limitación de expresar afecto a sus semejantes, en consecuencia, todo ello modificó su ánimo. Se vieron envueltos en otra realidad en la cual tenían la necesidad de controlar los factores externos y arreglarse de cualquier forma como usar los recursos de su hogar para dictar una clase. Aunque la asociación entre ambos se muestre en un grado diferente siguen estando vinculados.

En cuanto al bienestar psicológico y dedicación, se halló que hay un vínculo positivo y muy débil ($\rho= 0.22$, $p<0.01$). En la misma línea, Duran (2019) argumentó que las variables están asociadas ($r= 0.524$, $p<0.01$). No obstante, Mendoza (2018) encontró que no hay relación entre dedicación y satisfacción ($p>0.05$).

La dedicación depende de cuan motivado esté cada trabajador con llevar a cabo su labor (Schaufeli et al., 2002). Dado la situación a nivel nacional e internacional, se infiere que los educadores hicieron lo posible para mantener su dedicación en sus labores ante la incertidumbre de cuándo podrían volver a la modalidad presencial en los centros educativos cuyo contexto ya estaban acostumbrados. Sin embargo, la dedicación está fuertemente influenciada por las condiciones ofrecidas en el centro de labores como, por ejemplo, el uso de recursos adecuados hace factible poder llevar a cabo las actividades designadas. En relación a lo anterior concuerda con los recursos que es mencionado en el modelo Hero (Salanova, 2009).

Por otro lado, en cuanto a la relación entre bienestar psicológico y absorción, no hay asociación alguna entre bienestar psicológico y absorción ($p>.05$). De la misma manera Mendoza (2018) sostuvo que las variables mencionadas no están vinculadas ($p>.05$). Por el contrario, Duran (2019) señaló que bienestar y absorción tienen una relación baja ($r= 0.324$, $p <.01$).

Los trabajadores engaged ayudan a elevar la productividad de la organización, además que fomentan la motivación y el logro de objetivos porque están satisfechos con su labor (Salanova et al., 2014). La pandemia afectó significativamente la relación entre la dimensión absorción y el bienestar, dado que la inmersión de los educadores en su labor ha variado por la modalidad virtual. Una situación cotidiana como el ambiente donde se realizan las labores que no es la más adecuada por las interrupciones y las obligaciones familiares, teniendo su origen en la conciliación de la vida personal y familiar que están dentro de los recursos organizacionales (Salanova, 2009). Por tal razón se puede inferir que las preocupaciones y la demanda de las necesidades de cada docente desviaron la concentración y la felicidad haciendo que sus labores sean tediosas. No obstante, es necesario seguir investigando para poder determinar si están vinculados.

Una de las limitaciones del estudio es la cantidad de la población. Cabe resaltar que la gestión fue virtual y al establecer contacto se mostró resistencia porque cada institución educativa busca conservar la confidencialidad respecto a la información. A pesar de todo, se consiguió más cantidad de población que la propuesta en un inicio. Este estudio ha de ser considerado debido a que la participación de cada participante es voluntaria y refleja su percepción en tiempos de pandemia.

Se puede concluir que el bienestar y el engagement están vinculados en tiempos de pandemia. Asimismo, el bienestar psicológico se vincula con los componentes del engagement a excepción de la dimensión absorción. Ante lo expuesto, se muestra la complejidad del

bienestar como constructo, el cual remarca la idea de que los docentes mostraron una percepción distinta, algunos sí se adaptaron a trabajar en casa y otros no pudieron adaptarse en su totalidad. Sobre todo, el reto que significó para ellos el adaptarse a las nuevas tecnologías. Además de la importancia de seguir incentivando el compromiso de cada colaborador en el sector educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados, se concluye que existe una relación directa, muy débil y significativa entre bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa privada del cercado de Lima ($\rho = 0.18, p < .05$). Esta relación se debe a la cantidad de población utilizada.
2. Se encontró que el bienestar psicológico en un nivel medio es el que predomina en los docentes con un 38.7 %, a comparación del 20.4% que presenta un nivel bajo.
3. La mayor parte de los trabajadores demuestra su engagement en un nivel promedio (48.9%).
4. Hay un vínculo positivo y directo entre bienestar psicológico y vigor. El grado de asociación es muy débil y significativa ($\rho = .175, p < .05$).
5. Hay un vínculo positivo y directo entre bienestar psicológico y dedicación. El grado de asociación es débil y muy significativa ($\rho = 0.22, p < 0.01$).
6. No se halló una relación entre bienestar psicológico y absorción puesto que las preocupaciones tanto a nivel personal y laboral en tiempos de pandemia influyeron mucho en la concentración de los trabajadores ($p > .05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda trabajar con mayor cantidad de población y que tengan características más homogéneas con el fin de realizar estudios comparativos y ver si hay diferencias significativas en el bienestar según variables sociodemográficas.
2. Realizar un programa de intervención sobre el bienestar psicológico, con el fin de fomentar la comunicación asertiva, así como dinámicas de integración para fortalecer las relaciones interpersonales.
3. Reforzar los incentivos que se brindan a los docentes y los planes de línea de carrera. Asimismo, verificar que se estén brindando los recursos e infraestructura para el desarrollo de labores.
4. Programar pausas activas dentro del horario laboral para mayor flexibilidad en las actividades, además de la realización de talleres para la disminución del estrés laboral.
5. Desarrollar actividades para que se incremente la dedicación los colaboradores como el mejor colaborador del mes, bonos por excelente desempeño, celebración de los que cumplen años en el mes.
6. Desarrollar capacitaciones en donde se brinden estrategias para una mejor organización de las actividades a realizar en el transcurso del día.

V. REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, S. y Llorens, S. (2012). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 125-134. <http://hdl.handle.net/10234/43542>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alarcón, R. (2020). Panorama histórico de la psicometría en el Perú. *Revista Peruana de Historia de la Psicología*, 6(1), 7-26.
- Alejos, Y. M. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en asesores telefónicos de una empresa de Contact Center en el distrito de Lince*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5153>
- Almirall, P. J., Torres, J. L., Cruz, L., Cruz, L., Palenzuela, N. y Santana, E. E. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 3-13.
- Arcones, M. A., y Wang, Y. (2006). Some new tests for normality based on U-processes. *Statistics and Probability Letters*, 76(1), 69–82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>
- Atienza, F. L., Balaguer, I. y García-Merita, M. (2003). Satisfaction with Life scale: Analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1255-126.
- Briceño, M. X. (2021). *Ansiedad por el Covid-19 y bienestar psicológico en personas adultas del distrito de Ate Vitarte*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8402/BRICE%C3%91O_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabezas, V., Narea, M., Icaza, M., Torres, D., Escalona, G. y Reyes, A. (2022). Bienestar Docente durante la Pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para Afrontar la Angustia Psicológica. *Psykhé*, 31(1), 1-24.
<https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427>

Campa, R. R. (23 de octubre de 2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. Estados Unidos Mexicanos: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Castellanos, L. (2007). *El muestreo probabilístico como instrumento de medición en investigaciones de mercado en una empresa de servicios de marketing*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos]. Repositorio Universidad San Carlos.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3095.pdf

Casullo, M. M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

Chavarría, M. G. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UNFV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36880/Chavarr%C3%ADa_HMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Claire, M. y Bohrt, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. *Ajayu*, 2(1), 77-83.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S207721612004000100008&script=sci_abstract

- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. y Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Domínguez, S.A. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de lima: un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychol.Av. Discip*, 8(1), 23-31.
- Duran, K. E. (2019). *Bienestar psicológico y engagement en colaboradores de una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/c8494a5e-1acd-48a0-bed1-e107d1458f73>
- Fernández- Morales, R., Alloud, N.D., Álvarez- Sierra, M.C., Castellanos-Cárdenas, M., Espel, C.L., Fortin, I., ... Morales-Reyna, J. (2020). Bienestar psicológico y respuesta conductual durante el confinamiento domiciliario decretado por la pandemia del COVID-19 en adultos de la ciudad de Guatemala. *Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(1), 2409-3475. <https://doi.org/10.36829/63CHS.v7i1.1004>
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Frías-Navarro, D. y Pascual-Soler, M. (2019). *Orígenes de los estudios de Psicología en España y estado actual. Desarrollo de la Psicología Experimental*. Palmero ediciones.

- García, C. (Ed.). (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Trillas.
- George, D. y Mallery, P. (2013). *IBM statistics 21 step by step: A simple guide and reference*. Pearson
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gibson, G., Wemple, M. y Van Helden, S. (1999). Potential variance affecting homeotic Ultrabithorax and Antennapedia phenotypes in *Drosophila melanogaster*. *Genetics*, 151(3), 1081-1091.
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A. y Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2),305-316. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459561487013>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2004). *Análisis Multivariante*. Pearson.
- Hernández, I., Llorens, S. y Rodríguez, A. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30(1), 247-258. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000100026
- Hernández- Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas psicológicas. Una introducción práctica*. Manual Moderno
- Hultell, D. y Gustavsson, J. P. (2008). A psychometric evaluation of the satisfaction with Life scale in a swedish nationwide sample of university students. *Personality and Individual Differences*, 44(5), 1070-1079. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.10.030>

- Lalatendu, J., Sajeet, P. y Nrusingh, P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership, *Asia Pacific Management Review*, 23 (3), 227-234. doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001.
- Laureano, S. O, Ortiz, D.E y Valle L.M. (2020). *Validación de la UTRECHT Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c48cf4e-9c4d-44a1-bae7-256e34956b95/content>
- Magnusson, D. (1995). *Teoría de los test*. Thrillas
- Martínez, R. (2005). *Psicometría: Teoría de los test psicológicos y educativos*. Editorial Síntesis, S.A.
- Medina, S., Preciado, M. D. L. y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 1-9.
- Mendoza, E.K. (2018). *Engagement y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa retail del distrito de Chorrillos, 2018*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25605/Mendoza_REK.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Muñoz, E.M., Fernández, A y Jacott, L. (2017). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Ocampo- Álvarez, L. F., Quiroz- González, E. F. y Villavicencio-Ayub.E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores.

Especial Psicología y Trabajo, 23(3), 320-328.

<https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>

Orrego, V. (2022). Educación remota y salud mental docente en tiempos de COVID-19. *REXE*, 21(45), 12-29. <http://revistas.ucsc.cl/index.php/rexe>

Ortiz, G. M., Díaz, P. A., Llanos, O.R., Pérez, S.M. y González, K. (2015). Dificultad y discriminación de los ítems del examen de Metodología de la Investigación y Estadística. *EDUMECENTRO*, 7(2), 19-35.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742015000200003&lng=es&tlng=es

Pedrosa, I., García-Cueto, E., Suárez-Álvarez, J. y Pérez Sánchez, B. (2012). Adaptación española de una Escala de Apoyo Social percibido para deportistas. *Psicothema*, 24(3), 470-476.

Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11339>

Pontificia Universidad Católica del Perú, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Ministerio de Educación (2021). *Salud Mental en Docentes durante la Pandemia: Reflexiones en torno al Género*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica- Pulso PUCP.

Pugo, A.B. y Silva, K.A. (2021). *Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35878>

- Pujol-Cols, L.J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de Los Trabajadores*, 26(1), 6-19. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/98419>
- Quispe, L.E. (2019). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital del distrito de Comas, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36917>
- Royston, J.P. (1982a). An Extension of Shapiro and Wilk's *W* Tests for Normality to Large Samples. *Applied Statistics*, 31(2), 115-124.
- Royston, P. (1995). Remark AS R94: A Remark on Algorithm AS181: The *W*-test for Normality. *Journal of the Royal Statistical Society*, 44 (4), 547-551.
- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*. Alianza Editorial. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30 (1), 71-81.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Martínez, I. M. (2012). We need a HERO! Towards a validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group &*

Organization Management, 37(6), 785-822.

<https://doi.org/10.1177/1059601112470405>

Saldaña, C., Polo-Vargas, J.D., Gutiérrez-Carvajal, O. I. y Madrigal, B.E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 25-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>

Sanabria, S. S. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción en la ciudad de Bucaramanga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga]. Repositorio institucional Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8043>

Sánchez, E., y Sánchez, M. (1998). Los modelos de estructuras de covarianza como método de validación de constructo. En V. Manzano y M. Sánchez. (Eds.), *Investigación del comportamiento. Innovaciones metodológicas y estrategias de docencia* (pp. 101- 112). Instituto Psicosociológico Andaluz de Investigaciones.

Sandín, B., y Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): Desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54.

Shackelton, R., Siegrist, J., Link, C., Marceau, L., Knesebeck, O. V. D. y McKinlay, J. (2010). Work stress of primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science & Medicine*, 71(2), 298-304. doi: 10.1016/j.socscimed.2010.03.043.

Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands-Resources Model: A “How to” Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2),120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92 . <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. y Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. y Van Rhenen, W. (2007). Workaholism, burnout and engagement: ¿Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Scheier, M. F. y Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Sepúlveda-Vázquez, C. y Moreno-Torres, L. (2021). Validación y adaptación al español de la Escala de ansiedad por COVID-19 / Validation and adaptation into Spanish of the COVID-19 Anxiety Scale. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 59(5),412-416.
http://revistamedica.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_medica/article/view/4076/4275
- Viteri, J.J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional PUCP. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2826>
- Warr, P., Cook, J y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–48.

IX. ANEXOS

Anexo A

Solicitudes de permisos a los autores para aplicar los instrumentos

Manual de la Escala de Bienestar psicológico en adultos

Marca para seguimiento.

SD Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
 Vie 10/09/2021 17:22

SD Sergio Dominguez

2014 Bienestar Psicológico U... 322 KB

CLAVE BIEPS.docx 13 KB

Dominguez & Medrano (201... 314 KB

Guardar todo en OneDrive - Universidad Nacional Federico Villarreal

Estimada Melissa, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las Investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales)

Saludos cordiales.

 Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
 C.Ps.P. 18556
 Investigador CONCYTEC [Perfil](#)
 Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/
 ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>
 SCOPUS-ID: 56287930500 (<https://www.scopus.com/authorid/detail.uri?authorid=56287930500>)
 LOOP: <http://loop.frontiersin.org/people/346044/>
 Scholar Google: <https://scholar.google.com/citations?user=ld5LecAAAAJ&hl=es>
 Autores-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.a?id=3026>
 Publon-Peer Reviews: <https://publons.com/author/1390153>
 Microsoft Academic: <https://academic.microsoft.com/#/detail/2161565109>
 ResearchID: <http://www.researchid.com/ind/1-6866-2018>
 ==
 ...

Validación del cuestionario de Engagement UWES

Marca para seguimiento.

JL Javier Labarthe <jlabarth@ucu.edu.uy>
 Lun 13/09/2021 22:02

Para: Melissa Mara Basualdo Zúñiga; lu.gomez@ucu.edu.uy; Augusto Ferreira <aufferrei@ucu.edu.uy>; VIRGINIA CHIMINELLI <vchiminell@ucu.edu.uy>

Melissa puedes encontrar esta información en la página del Prof. Dr. Wilmar Schaufeli.

Un saludo

Javier

Prof. Javier Labarthe
[CVUy](#)

De: Melissa Mara Basualdo Zúñiga <2016003225@unfv.edu.pe>
 Enviado: lunes, 13 de setiembre de 2021 23:41
 Para: lu.gomez@ucu.edu.uy <lu.gomez@ucu.edu.uy>; Javier Labarthe <jlabarth@ucu.edu.uy>; Augusto Ferreira <aufferrei@ucu.edu.uy>; VIRGINIA CHIMINELLI <VCHIMINELL@ucu.edu.uy>
 Asunto: Validación del cuestionario de Engagement UWES

[EXTERNO]

...

-Nota de Confidencialidad-
 El texto de este correo electrónico está dirigido exclusivamente al destinatario que figura en el mismo. Se advierte que puede contener información de carácter reservada, secreta o confidencial, así como datos de carácter personal. Por tanto, su utilización o divulgación sólo está permitida a las personas autorizadas. El contenido está alcanzado y regulado por la normativa de la República Oriental del Uruguay respecto a la Protección de los Datos Personales, en particular por la Ley No. 18.331 de 11-08-08, sus decretos reglamentarios No. 664/008 de 22-12-08 y No. 414/09 de 31-08-09, y por la restante que se sancione con posterioridad sobre el tema. Si el mensaje no está destinado a usted y lo ha recibido por error o por otras circunstancias, deberá abstenerse de leer, reproducir o difundir el contenido del mismo en forma alguna ni bajo ningún concepto. Le solicitamos además que lo comunique en forma inmediata por este medio al remitente y que lo elimine de manera segura e irrecuperable. Las comunicaciones por Internet no pueden garantizarse de ser oportunamente seguras, o libres de error o virus. El remitente no acepta responsabilidad por cualquier error u omisión.

Google Form para aplicación de las pruebas:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdgfhj22DHCeA-oP9odHKSQo-x2h11Mq1KtuHK0pjSja6i0KA/viewform>

BIEPS-A

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: **-ESTOY DE ACUERDO- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO -ESTOY EN DESACUERDO-** No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

A= De Acuerdo

NN=Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

D=En Desacuerdo

| N | ENUNCIADO | A | NN | D |
|----|--|---|----|---|
| 1 | Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida. | | | |
| 2 | Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo. | | | |
| 3 | Me importa pensar que haré en el futuro. | | | |
| 4 | Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas | | | |
| 5 | Generalmente le caigo bien a la gente. | | | |
| 6 | Siento que podré lograr las metas que me proponga | | | |
| 7 | Cuento con personas que me ayudan si lo necesito. | | | |
| 8 | Creo que en general me llevo bien con la gente. | | | |
| 9 | En general hago lo que quiero, soy poco influenciable | | | |
| 10 | Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida. | | | |
| 11 | Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar. | | | |
| 12 | Puedo tomar decisiones sin dudar mucho | | | |
| 13 | Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias | | | |

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así 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. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

Anexo B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | DISEÑO |
|--|---|---|--|---|------------------------------|
| | | Objetivo General | Hipótesis General | Variable en estudio | Tipo de Investigación |
| Bienestar psicológico y engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia, 2021 | ¿Existe relación entre bienestar psicológico y engagement en docentes en una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | Determinar la relación entre bienestar psicológico y engagement en docentes de una organización privada en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021 | Existe relación entre el bienestar psicológico y el engagement en docentes de una organización privada en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021 | Bienestar psicológico Engagement Dimensiones: vigor, dedicación y absorción | Cuantitativa |
| | | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | Tipo de Diseño |
| | ¿Cuáles son los niveles de bienestar psicológico en docentes en una institución educativa en tiempos | Describir los niveles de bienestar psicológico en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia | - | | Descriptivo-correlacional |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | en la ciudad de Lima,2021 | | | |
| | ¿Cuáles son los niveles de engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | Describir los niveles de engagement en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | - | | |
| | ¿Existe relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | Identificar la relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | Existe relación entre bienestar psicológico y vigor en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | | |
| | ¿Existe relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | Identificar la relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | Existe relación entre bienestar psicológico y dedicación en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | | | | |
| | ¿Existe relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima, 2021? | Identificar la relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una organización institución educativa de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | Existe relación entre bienestar psicológico y absorción en docentes de una institución educativa en tiempos de pandemia en la ciudad de Lima,2021 | | |