



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TESIS

**BIENESTAR SUBJETIVO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORAS
DE EMPRESAS TEXTILES Y CONFECCIÓN DE LIMA
METROPOLITANA**

Autoras

**YANET HERMINIA DURAND GARCIA
VANESSA DESSYRÉ ZUÑIGA BRICEÑO**

Asesor

Mg. Juan D'Angelo Ramos Saro
(ORCID: 0000-0001-7339-5224)

Para optar al Título Profesional de

PSICÓLOGA



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Permite descargar la obra y compartirla, pero no permite ni su modificación ni usos comerciales de ella.



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACION Y PSICOLOGIA

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Mónica Rocío DEL AGUILA CHAVEZ	Presidenta
Mag. Julio César AQUIJE MILANTA	Vocal
Mag. Denisse CALONGE BARBOZA	Secretaria

La Bachiller doña YANET HERMINIA DURAND GARCIA, ha sustentado su Tesis, titulada **“BIENESTAR SUBJETIVO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILES Y CONFECCION DE LIMA METROPOLITANA”** para optar al Título Profesional de Psicóloga.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación de la citada Tesis, acordó declarar a la Bachiller:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICATIVO(*)
47333107	YANET HERMINIA DURAND GARCIA	Aprobado por mayoría

Concluido el acto de sustentación, la presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica siendo las 14:00 horas, del día 13 de diciembre del 2021.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA

Mag. Juan D'Angelo RAMOS SARO
ASESOR



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACION Y PSICOLOGIA

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Mónica Rocío DEL AGUILA CHAVEZ	Presidenta
Mag. Julio César AQUIJE MILANTA	Vocal
Mag. Denisse CALONGE BARBOZA	Secretaria

La Bachiller doña VANESSA DESSYRÉ ZUÑIGA BRICEÑO, ha sustentado su Tesis, titulada **“BIENESTAR SUBJETIVO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILES Y CONFECCION DE LIMA METROPOLITANA”** para optar al Título Profesional de Psicóloga.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación de la citada Tesis, acordó declarar a la Bachiller:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	CALIFICATIVO(*)
70050990	VANESSA DESSYRÉ ZUÑIGA BRICEÑO	Aprobado por mayoría

Concluido el acto de sustentación, la presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica siendo las 14:00 horas, del día 13 de diciembre del 2021.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA

Mag. Juan D'Angelo RAMOS SARO
ASESOR



DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a Emilia mi madre, por su paciencia y esfuerzo. Yanet D.

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi hijo Ismael siendo mi sentido en la vida,

a mi esposo y a mis padres por el apoyo incondicional. Vanessa Z.

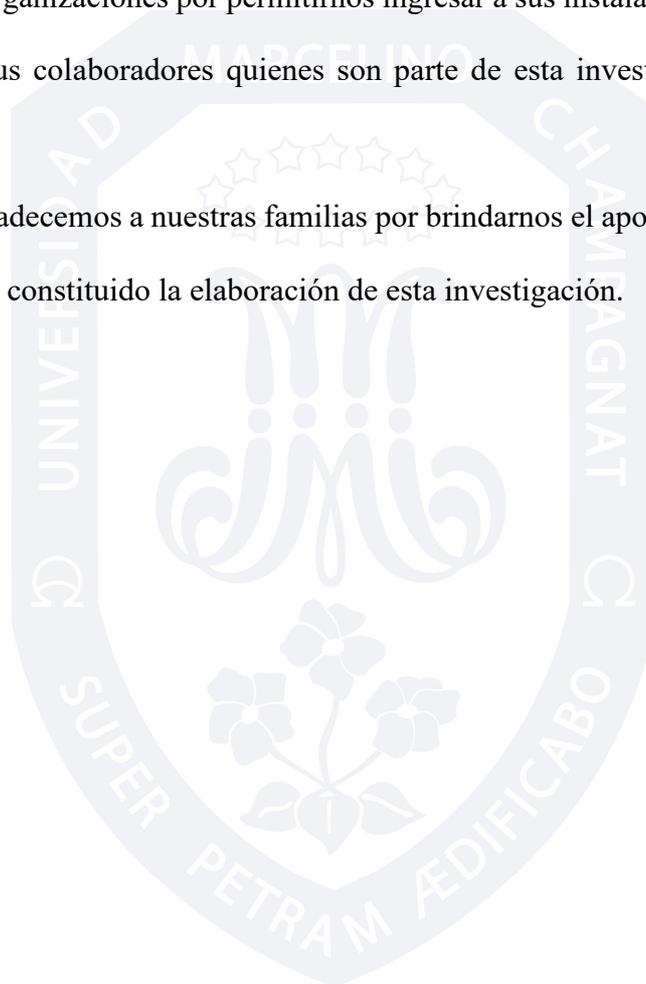
AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios por permitirnos alcanzar esta meta trazada, por lograr desarrollarla satisfactoriamente y por mantenernos con buena salud.

A la par a la universidad Marcelino Champagnat, por brindarnos los conocimientos necesarios para desarrollar habilidades de investigación y poder ejecutar el presente trabajo.

Así mismo a las organizaciones por permitirnos ingresar a sus instalaciones y facilitarnos el contacto con sus colaboradores quienes son parte de esta investigación de carácter voluntario.

Seguidamente agradecemos a nuestras familias por brindarnos el apoyo constante en esta ardua tarea que ha constituido la elaboración de esta investigación.



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del bienestar subjetivo y el *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana. Es de tipo empírica y se sigue un diseño correlacional no causal, con una muestra de 108 mujeres que se encuentran laborando en empresas del sector textil alrededor de un año, con un rango de edad de 18 a 64 años y con educación secundaria completa. Se administró la escala de *WHO-Five Well-Being* para medir el bienestar subjetivo en la versión adaptada por Caycho, Ventura, Azabache, Reyes, y Cabrera, (2020) y para medir el *engagement* se utilizó la escala de *UWES – 15* adaptada por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015).

Los resultados muestran que existe relación estadísticamente significativa entre las variables bienestar subjetivo y las dimensiones de *engagement* (Vigor: $r_s = 0.632$; Dedicación: $r_s = 0.517$; Absorción: $r_s = 0.463$), por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva entre las variables en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

Palabras claves: bienestar subjetivo, *engagement*, trabajadoras; mujeres y textiles.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship of subjective well-being and engagement in workers of textile and clothing companies in Metropolitan Lima. It is of an empirical type and a non-causal correlational design is followed, with a sample of 108 women who are working in companies in the textile sector for about a year, with an age range of 18 to 64 years and with complete secondary education. The WHO-Five Well-Being scale was administered to measure subjective well-being in the version adapted by Caycho, Ventura, Azabache, Reyes, and Cabrera, (2020) and the UWES-15 scale adapted by Flores, Fernández, Juárez, Merino and Guimet (2015).

The results show that there is a statistically significant relationship between the subjective well-being variables and the engagement dimensions (Vigor: $r_s = 0.632$; Dedication: $r_s = 0.517$; Absorption: $r_s = 0.463$), therefore it is concluded that there is a positive relationship between the variables in workers of textile and clothing companies in Metropolitan Lima.

Keywords: engagement, subjective well-being, workers, women and textiles

CONTENIDO

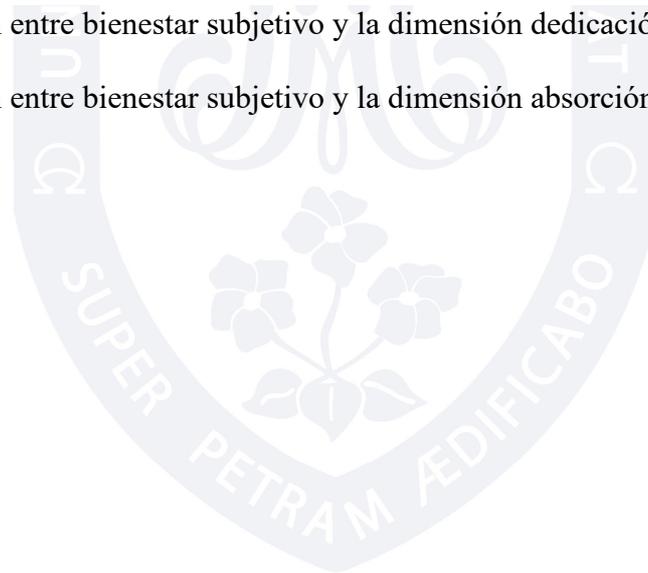
	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	1
I. Planteamiento del problema.....	3
1.1. Presentación del problema.....	3
1.2. Definición del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problema específico.....	6
1.3. Justificación de la investigación.....	7
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
II. Marco teórico.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Definiciones de términos básicos.....	31
III. Hipótesis y variables.....	33
3.1. Hipótesis general.....	33
3.2. Hipótesis Específicas.....	33
3.3. Variables.....	33

3.3.1. Definición conceptual.....	34
3.3.2. Operacionalización.....	34
IV. Método.....	36
4.1. Tipo de investigación.....	36
4.2. Diseño de la investigación.....	36
4.3. Población y muestra.....	36
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
4.5. Procesamiento de datos.....	46
4.5.1. Coordinaciones previas.....	46
4.5.2. Recolección de datos.....	47
4.5.3. Análisis de datos.....	48
V. Resultados.....	49
5.1. Presentación de datos generales.....	49
5.2. Presentación de datos descriptivos.....	49
VI. Discusión.....	54
VII. Conclusión y recomendaciones.....	65
7.1. Conclusiones.....	65
7.2. Recomendaciones.....	66
Referencias	
Apéndices	
Apéndice A Escala WHO-5 WBI	
Apéndice B Cuestionario UWES	
Apéndice C Permiso de cuestionario WHO-5 WBI	
Apéndice D Permiso del cuestionario UWES	
Apéndice E Consentimiento Informado	

Lista de tablas

Pág.

Tabla 1 Factores organizacionales de los modelos de <i>engagement</i>	25
Tabla 2 Factores individuales de los modelos de <i>engagement</i>	26
Tabla 3 Operacionalización de las variables de estudio.....	35
Tabla 4 Análisis Factorial de bienestar subjetivo.....	43
Tabla 5 Análisis Factorial de <i>engagement</i>	45
Tabla 6 Análisis descriptivo de las variables de estudio.....	49
Tabla 7 Análisis de la tendencia a partir de la mediana para bienestar subjetivo.....	50
Tabla 8 Análisis de la tendencia a partir de la mediana para <i>engagement</i>	50
Tabla 9 Prueba de normalidad para las variables de estudio.....	51
Tabla 10 Relación entre bienestar subjetivo y <i>engagement</i>	52
Tabla 11 Relación entre bienestar subjetivo y la dimensión vigor.....	52
Tabla 12 Relación entre bienestar subjetivo y la dimensión dedicación.....	53
Tabla 13 Relación entre bienestar subjetivo y la dimensión absorción.....	53



Lista de figura

pág.

Figura 1 Modelo HERO de organizaciones positivas	27
--	----



Introducción

En el primer capítulo se sustenta que la mujer ha logrado posicionarse y es reconocida en la sociedad, como un ser capaz de desarrollarse en cualquier ámbito, sobre todo en el mundo laboral, obteniendo importantes reconocimientos y logrando asumir cargos de suma responsabilidad en organizaciones de primer nivel, incluso siendo aceptadas a pesar de no contar con la educación básica regular culminada. Aun presentando esta limitación, aportan a la sociedad y se benefician con una remuneración que le permite cubrir sus necesidades básicas. Un grupo de estas mujeres laboran en fábricas textiles y confecciones, donde realizan jornadas laborales demandantes, de los cuales perciben un salario bajo en ambientes de trabajo inadecuados. A pesar de las condiciones de trabajo, ellas cumplen con su horario y en algunas situaciones realizan horas extras de acuerdo con la demanda del mercado laboral.

El segundo capítulo de esta investigación se desarrolla el constructo bienestar subjetivo; que según Veenhoven (1984), se define como la percepción que considera el individuo, de su vida, en base a sus experiencias. Y el constructo *engagement*, que según Giraldo y Pico (2012) se presenta como un estado psicológico, duradero en el tiempo y que origina vínculos de permanencia en la organización.

En el tercer capítulo planteamos que existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y *engagement* en mujeres trabajadoras de empresas textiles y confecciones, existiendo correlación entre el primer constructo y las dimensiones de *engagement* (vigor, dedicación y absorción).

En el cuarto capítulo, se presenta la descripción de la población de estudio, las técnicas e instrumentos que se tomará para esta investigación, realizando la fiabilidad y

validez de estos en dicha población, además de cómo será el procedimiento para realizar la toma de pruebas y cómo vamos a obtener nuestros resultados.

 En el quinto capítulo se muestra los resultados de la investigación, el cual nos indica que las variables propuestas cuentan con una correlación significativa, aceptándose la hipótesis general y mostrando que la dimensión vigor presenta un puntaje mayor en cuanto a las correlaciones con bienestar subjetivo.

En el sexto capítulo, se expone la discusión, el cual evidencia que la información propuesta en las bases teóricas sustenta los resultados obtenidos y la contrastación con el uso de los modelos planteados en cada constructo.

En el último capítulo se presenta las conclusiones y las recomendaciones que se realizan en base a los nuevos conocimientos obtenidos.

I. Planteamiento del problema

1.1. Presentación del problema

El sector textil constituye una de las principales fuentes de empleo, en los países en vías de desarrollo, y en particular para las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2014). En el Perú este sector genera cerca de cuatrocientos doce mil puestos de trabajo, estas cifras representan el 8.9% de la Población Económicamente Activa (PEA), y estos puestos de trabajo son generados por las micros, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) (Ministerio de la Producción, 2015).

Según la Sociedad Nacional de Industrias (SIN), en el 2018 el sector textil aportó con un 7.4% del Producto Bruto Interno (PBI), y generó alrededor de cuatrocientos sesenta y tres mil empleos, de los cuales el 63.5% fueron para mujeres y 36.5% para varones. Entre otros datos, en el 2018 las exportaciones del sector textil alcanzaron los mil cuatrocientos millones de dólares, lo que implica un crecimiento en ciento veintisiete millones de dólares con respecto al 2017, con ello el sector textil se posiciona como uno de los segmentos de producción con crecimiento continuo desde el año 2014 (Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior [SIICEX], 2018).

En concordancia con lo anterior, el sector textil y de confecciones es uno de los que cuenta con mayor fuerza de trabajo y, según las cifras, el 80% de sus trabajadores son mujeres, quienes han encontrado en este sector un espacio de desarrollo económico estable. Sin embargo, pese a este posicionamiento femenino en el rubro, es posible apreciar una brecha salarial, donde a una mujer se le puede pagar entre 10 % a 50% menos que a un varón (García, 2014).

En América Latina y el Caribe, se mostró un desempeño moderadamente adecuado en cuanto a la participación de la mujer dentro del mundo laboral y la renta

nacional. Entre 2006 y 2016, dicha participación aumentó del 48,5% al 49,7%. Sin embargo, la tasa mundial declinó del 51,5% al 49,5%. Dentro de las regionales, el involucramiento del hombre en la fuerza laboral bajó del 75,5% al 74,6%, mientras que en el mundo la disminución fue del 77,4% al 76,1% (OIT, 2017, p. 9).

Es necesario conocer las condiciones de las mujeres en este espacio laboral, y en esta línea, explorar aspectos ligados a la psicología positiva que se hacen necesarios.

Según Setem (2011), se revela que los colaboradores de las empresas o factorías de fabricación de ropa, laboran en ambientes inadecuados (instalaciones inseguras e insalubres), en lo cual se encuentran muy lejos de gozar de buenas condiciones en su centro laboral. Así mismo, deben de alargar sus jornadas de trabajo para recibir salarios considerables.

Por este motivo, López y Chiclana (2017) señalan que las empresas de este rubro han comenzado a interesarse por el estado mental de sus trabajadores, como una más de las piezas fundamentales dentro de la cadena de producción y rentabilidad.

Según Diener, Oishi y Ryan (2013), el bienestar subjetivo es el nivel de bienestar experimentado por cada persona de acuerdo a una evaluación subjetiva de su vida, que incluye un conjunto de juicios cognitivos y reacciones afectivas, en función a las experiencias previas, el nivel de vida presente y las expectativas. El bienestar en el lugar de trabajo ha recibido atención por parte de la investigación organizacional desde diferentes perspectivas.

En este sentido, Dávila y Jiménez (2014) encontraron que el bienestar puede afectar de forma significativa a las organizaciones y a los colaboradores en diferentes formas, cuando estos experimentan un bajo nivel de bienestar en el trabajo pueden ser menos productivos, tomar decisiones de menor calidad y estar atraídos al absentismo.

Por su parte Seligman (2011) dio a conocer la teoría del bienestar teniendo en cuenta las emociones positivas, obteniendo como resultado que el compromiso laboral (*engagement*) se relaciona con el sentido de la vida para mantener y establecer relaciones positivas.

El *engagement*, en los últimos años ha sido un aspecto bastante estudiado en el ámbito organizacional, el cual según Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker (2002), lo definen como un estado mental positivo relacionado con el trabajo, más que un estado específico y momentáneo, que no está focalizado en un objeto, evento o situación en particular y está compuesto por tres dimensiones; dedicación, absorción y vigor.

La literatura existente revela como en otras investigaciones se han explorado la relación entre la felicidad (siendo uno de los factores del bienestar subjetivo) y el *engagement*. En la misma línea Davey (2017) estudio la felicidad y *engagement* en trabajadores jóvenes, concluyendo que las dimensiones de dicha variable, que son el vigor y dedicación, se correlacionan significativamente con los factores de felicidad que es la emoción y acción. En otra línea, Delgado, Mesía y Romero (2017) analizaron la relación entre la felicidad y el *engagement*, concluyendo que existe relación significativa entre las variables. A la vez afirma que la felicidad también tiene efecto, en la vida laboral de las personas y con el trabajo de las mismas.

Diversos autores (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, 2001; Schaufeli et al., 2002) realizaron investigaciones que tuvieron como resultado que los colaboradores con alto nivel de *engagement* son más activos, toman iniciativa, se autoretroalimentan, buscan nuevos retos, son capaces de afrontar las demandas del día a día en su trabajo, tienen energía, además manifiestan conexión energética y efectiva con su actividad laboral.

En este marco y de acuerdo con Amiel (como se citó en Salgado, 2014), los problemas de investigación generalmente surgen como consecuencia de la ausencia de conocimiento científico. Ante ello, el presente estudio surge por un vacío de conocimiento en torno a las mujeres trabajadoras dentro del rubro textil. Se espera con esta investigación determinar la relación entre el bienestar subjetivo y *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

1.2 Definición del problema

Ante lo expuesto plantea la siguiente pregunta de investigación.

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el bienestar subjetivo y *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo es el bienestar subjetivo en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?
- b) ¿Cómo es el *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?
- c) ¿Existe relación entre bienestar subjetivo y el vigor que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?
- d) ¿Existe relación entre bienestar subjetivo y la dedicación que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?
- e) ¿Existe relación entre bienestar subjetivo y la absorción que presentan trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana?

1.3 Justificación de la investigación

A nivel teórico

Esta investigación pretende sustentar el significado de *engagement*, ya que la definición de este constructo ha sido muy discutida en el campo de la Psicología de la salud Ocupacional Positiva (POP) (Bakker, Schaufeli, Leiter, y Taris, 2008). La literatura señala inconsistencias en las diferentes definiciones del constructo (Christian, Garza, & Slaughter, 2011; Hirschfeld & Thomas, 2008; Jeung, 2011; Macey & Schneider, 2008; Masson, Royal, Agnew, & Fine, 2008; Nienaber & Martins, 2014; Robertson & Cooper, 2010; Rothbard & Patil, 2012; Schaufeli & Salanova, 2011; Viljevac, Cooper-Thomas, & Saks, 2012). La mayor parte de los investigadores citados consideran que el *engagement* es un constructo multidimensional que puede confundirse con otros constructos relacionados (por ejemplo, compromiso organizacional, identificación con el trabajo, satisfacción laboral, entre otros). Por ello, y luego de una amplia revisión de documentos en el presente estudio, se adopta una conceptualización propuesta por Schaufeli et al. (2002) que reúne los antecedentes más significativos sobre el término.

A nivel práctico

La relevancia práctica de la presente investigación radica en que a través de los resultados es posible generar conciencia del nivel de bienestar subjetivo que presentan las mujeres que laboran en este tipo de empresas. Asimismo, esta investigación beneficiará a aquellas personas o instituciones que deseen crear programas o realizar investigaciones a futuro. Además, el presente estudio busca motivar la investigación en este ámbito laboral y, de forma específica, en mujeres trabajadoras del rubro de confecciones, ya que en la actualidad estas van tomando protagonismo. El resultado de esta investigación constituirá un primer aporte sobre el cual se pueda desarrollar el conocimiento científico en esta área.

Así, se espera que los resultados obtenidos resulten útiles en distintas organizaciones que estén interesados en informarse sobre el tema y apoyar a estas mujeres trabajadoras.

A nivel metodológico

El aporte metodológico del estudio tiene que ver con el análisis psicométrico que se realizara a los instrumentos de medida. El instrumento Índice de Bienestar General-5 fue elaborado por Organización Mundial de la Salud (WHO-5 WBI) y el instrumento Utrecht Work Engagement Scale – UWES fue elaborado por Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002) y la constatación de sus evidencias de validez y fiabilidad en mujeres trabajadoras de empresas textiles y de confección.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el bienestar subjetivo y *engagement* en trabajadoras limeñas de empresas textiles y confecciones

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Describir bienestar subjetivo en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- b) Describir el *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- c) Determinar la relación que existe entre bienestar subjetivo y el vigor que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- d) Determinar la relación que existe entre bienestar subjetivo y la dedicación que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- e) Determinar la relación que existe entre bienestar subjetivo y la absorción que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Los antecedentes del presente estudio se obtuvieron luego de consultar las bases de datos EBSCOhost, Proquets, Redalyc, Scielo y Dialnet. Además, se ha obtenido información de los repositorios de tesis de las Universidades, como los de la ESAN, Universidad San Martín de Porres, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y Pontificia Universidad Católica del Perú. También se analizaron algunas revistas digitales relacionadas con el tema de investigación. Como resultado se reportan estudios de una vigencia no mayor de cinco años es decir se encuentra entre 2014 hasta el 2019.



Internacionales

Zohreh y Alireza (2016), presentaron un trabajo de investigación de la relación de felicidad, el bienestar subjetivo, la creatividad y el desempeño laboral de los maestros de una escuela primaria. El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre la felicidad, el bienestar subjetivo, la creatividad y el desempeño laboral de los maestros de escuela primaria en *Ramhormoz City*. El diseño de investigación fue correlacional y los datos fueron evaluados con el coeficiente de correlación de Pearson y el análisis de regresión múltiple. La muestra estuvo compuesta por 330 profesores a través de un muestreo estratificado aleatorio. Los instrumentos empleados fueron el Inventario de felicidad de Oxford (OHI) de Argyle, Martin y Crossland (1989), la Escala de bienestar subjetivo de Keyes y Magyarmv (2002), el Inventario de creatividad de Randsip (1979) y el Inventario de desempeño laboral de Patterson (1970). Los resultados indicaron que existieron una relación significativa y positiva en la felicidad, el bienestar subjetivo, la

creatividad y el desempeño laboral de los maestros de escuela primaria en *Ramhormoz City*.

Herrera, Ordoñez y Ternera (2014) realizaron una investigación sobre bienestar psicológico y *engagement*, teniendo como objetivo la evaluación de dichos constructos, se identificó la relación entre las características del bienestar psicológico (depresión, ansiedad, autoestima y, disfunción familiar) y el *engagement* de una organización promotora del desarrollo socioeconómico en Santa Martha, Colombia. El presente fue un estudio descriptivo-correlacional de corte transversal. La muestra se realizó con 41 participantes. Para el desarrollo de la investigación se utilizaron la escala UWES de Schaufeli y Bakker (2003), Índice de Bienestar Who-5 de la OMS (1998), Escala de autoevaluación de la ansiedad de Zung (1965) y la escala de autoestima de Morris Rosenberg (1965). Los resultados indicaron que se obtuvieron correlación positiva con el componente disfunción familiar de bienestar y el componente de *engagement* denominado vigor, señalando que a mayor autoestima existió alta probabilidad de vigor en el ámbito laboral.

Maury, Martínez y González (2014) realizaron un trabajo de investigación sobre la relación del optimismo, personalidad resistente y *engagement* con el trabajo en una empresa manufacturera de Puerto Rico. El objetivo fue investigar la relación entre optimismo, personalidad resistente y *engagement* tomando en cuenta la edad y el género de los participantes. El diseño de investigación fue correlacional ex post facto, de carácter descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 320 individuos entre las tres diferentes localidades de una empresa manufacturera en Puerto Rico. Los instrumentos empleados fueron hoja de datos sociodemográficos, *Life Orientation Test – Revised* (LOT-R) de

Scheier, Carver y Bridges al LOT (1994), el cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* de Schaufeli, Bakker y Slanava (2006) y el cuestionario de Personalidad Resistente de Moreno, Garrosa y González (2000). Los resultados indicaron una relación positiva y directa entre optimismo, personalidad resistente y el *engagement* con el trabajo donde se encontró que el optimismo presenta diferencias significativas al considerar género, siendo las mujeres quienes informaron un nivel más alto.

Durango (2016) realizó una investigación sobre bienestar psicológico como elemento principal para el *Engagement* en Maracaibo, Venezuela. El estudio tuvo como objetivo analizar el bienestar psicológico como un elemento principal para el *engagement* donde busco identificar el bienestar subjetivo, describir el bienestar material y satisfacción laboral como elemento principal para el mismo. El diseño de la investigación fue descriptiva, no experimental, transversal, en una muestra compuesta por 384 personas entrevistadas en iglesias, escuelas, universidades, centros comerciales, clínicas, entre otros residenciados en la ciudad de Maracaibo. Los instrumentos empleados fueron la escala de bienestar psicológico (EBP) Sánchez (2007) y *Utrecht Work Engagemet Scale (UWES)* de Salanova et al. (2001). Los resultados indicaron una dirección positiva cuando las personas percibieron un bienestar y satisfacción laboral, el cual influye directamente sobre el *engagement*.

Nacionales

Chavarría (2019) realizó una investigación sobre el bienestar psicológico y *engagement* laboral. El estudio tuvo como objetivo hallar la relación entre ambas variables. El diseño del trabajo fue no experimental, transeccional o transversal. La muestra estuvo constituida por 130 trabajadores entre varones y mujeres de una empresa

industrial privada, y ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (versión en castellano y que consta de 39 ítems) y *Utrecht Work Engagement Scale* (versión española que consta de 17 ítems). Los resultados evidenciaron que existe relación directa entre bienestar psicológico y *engagement* laboral, indicando que a mayor bienestar psicológico mayor será la presencia de *engagement* laboral, indicando que se encontró la misma correlación entre las dimensiones de los constructos. Por otro lado, se identificaron evidencias significativas en cuanto a edad y tiempo de permanencia por parte de ambas variables.

Aguirre (2018) realizó un estudio sobre bienestar psicológico y *engagement* en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra. Tuvo como objetivo evidenciar la relación entre el bienestar psicológico y *engagement*. La investigación presenta un diseño descriptivo–correlacional con un enfoque cuantitativo. Dicha investigación se realizó con una muestra de 500 colaboradores, tanto hombres como mujeres. Aplicando la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) realizado por Sánchez (1988) y el Cuestionario de *engagement* (UWES) adaptado por Shaufeli y Bakker (2003). Se obtuvieron resultados estadísticos donde mostraron que los trabajadores cuentan con altos niveles de bienestar psicológico y *engagement* existiendo una relación directa entre ambas variables. Así mismo, se encontró una alta correlación de las variables en mujeres al igual que los varones, a pesar que el mayor porcentaje de encuestados ha sido del sexo masculino.

Toledo (2018), realizó una investigación sobre *engagement* y felicidad en colaboradores de una empresa *outsourcing*. Tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables. El diseño de investigación fue cuantitativo, diseño no experimental

de corte transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 400 colaboradores de una empresa *outsourcing* en el distrito de San Borja. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2016) y *Utrecht Work Engagemet Scale 17 (UWES)* de Schaufeli y Bakker (2013). Los resultados mostraron que existió una relación positiva y estadísticamente significativa entre el *engagement* y felicidad; además, la segunda variable obtuvo un nivel superior frente a la primera variable.

Davey (2017), presentó un trabajo de investigación sobre la felicidad y *engagement* en estudiantes trabajadores de nivel superior en Lima. En donde este tiene como objetivo estudiar la relación entre la felicidad y el *engagement* en estudiantes de educación superior que trabajan. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por un total de 2800 universitarios y estudiantes de institutos del distrito de Santiago de Surco, quienes ejercen las carreras de letras y números. Los instrumentos empleados son la: Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2016) y el Cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* de Salanova, Shaufeli, Llorens, Peiro y Grau de España (2001). Los resultados mostraron relación significativa entre felicidad y *engagement*, donde la primera variable obtuvo una alta correlación con los componentes dedicación y vigor del *engagement*, los factores ausencia de sufrimiento profundo y satisfacción con la vida de la variable felicidad se correlacionan significativamente con los componentes dedicación y vigor del *engagement*.

Delgado, et al. (2017), realizaron un trabajo de investigación sobre felicidad y *engagement* en trabajadores de una empresa del sector retail de Lima Este. Tuvo como

objetivo determinar la relación entre el grado de felicidad y el nivel de *engagement* que presentaron los trabajadores. El diseño de investigación fue cuantitativo, aplicado no experimental, de tipo transeccional, de método descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 157 personas, considerando como variables el sexo, modalidad de contrato e hijos. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2016) y *Utrecht Work Engagemet Scale 15 (UWES)* adapta por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015). Los resultados mostraron que existió una relación directa entre la felicidad y el *Engagement*; y, respecto a la variable felicidad en la dimensión realización personal las mujeres presentaron correlación de débil a moderada en comparación a los hombres.

Si bien el bienestar subjetivo y *engagement* han sido desarrollados por diversos autores, la investigación en ambas variables de manera conjunta es escasa, por tanto, se presenta información que obedece a dicha relación. Los constructos que muestran cercanía a las variables planteadas dentro de esta investigación fueron felicidad y bienestar psicológico, ya que, según (Alarcón, 2006), son componentes del bienestar subjetivo, en distintas poblaciones y contextos. Asimismo, las muestras de estos antecedentes cuentan con similitud con la población que es objeto de estudio de la presente investigación; con posiciones masivas, de rotación y operativas. Además, los resultados de los antecedentes mostraron relaciones significativas, acercándose a las hipótesis planteadas en esta investigación.

2.2 Bases teóricas

En el presente capítulo, se desarrollará el marco teórico definiendo las variables que son parte del estudio. Dando inicio con la definición de bienestar subjetivo, felicidad y bienestar psicológico, además de investigaciones relevantes al contexto peruano, reportando instrumentos y modelo de la variable estudiada. Para finalizar este apartado se desarrolla la variable *engagement*, explicando su definición, dimensiones y modelos.

Bienestar subjetivo

Para Veenhoven (1984), el bienestar se define como el nivel que un individuo considera la calidad que le brinda a su vida en general, teniendo una apreciación subjetiva de ella en términos positivos, siendo una construcción cognitiva que el individuo reúne a partir de sus diversas experiencias.

Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) consideran que el bienestar subjetivo se encuentra relacionado por tres componentes: afecto positivo, ausencia de afecto negativo y satisfacción por la vida; además, hace referencia que el afecto positivo se le denomina felicidad.

Anguas (2001) indica que la familia, salud, economía y metas son elementos que conforman la estructura del bienestar subjetivo, además de sentimientos positivos, como la felicidad, satisfacción y amor. Por lo cual, dicho constructo, es la percepción de un estado interno y positivo de homeostasis, acompañado por un tono afectivo agradable, donde el sistema homeostático tiene el rol de crear un sentido positivo de bienestar que no es específico y sí altamente personalizado, y que concierne solo al bienestar percibido del individuo.

Para García (2002), el bienestar puede alcanzarse, mediante un desarrollo interno o dependiente, lo cual genera cambios en sus ideales, como la apreciación de sí mismo, el entorno con quiénes interactúa, la conducta que adquirirá de acuerdo a los cambios realizados o algunas modificaciones en su vida que le permita sentirse satisfecho.

Según Arita (2005), la satisfacción por la vida es básicamente una evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, siendo este un indicador del bienestar subjetivo, donde se estudia a través de la propia experiencia; de esta manera, la evaluación se da mediante el sistema homeostático del sujeto.

Para Diener, Suh, Lucas y Smith (como se citó en Muñoz, 2007) “el bienestar subjetivo es una categoría amplia de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, dominios de satisfacción y juicios globales de satisfacción con la vida”. (p. 165).

Por el contrario, Gómez, Villegas, Barrera y Cruz (2007) sugieren que el bienestar subjetivo se rige de condiciones objetivas las cuales son significativas, pero no es la causa decisiva, dado que las condiciones objetivas podrían causar impacto en el bienestar subjetivo mediante variables motivacionales.

Rojas y Martínez (2012) postulan que el bienestar subjetivo engloba la experiencia total de una persona, no solo en algún aspecto de su vida, sino en todos. Un sujeto posee un alto bienestar subjetivo si expresa satisfacción con su vida y frecuentes emociones positivas.

Las evaluaciones que presentan las personas son tanto afectivas como cognitivas “bienestar subjetivo abundante cuando se sienten muchas emociones agradables y pocas desagradables, cuando participan en actividades interesantes, cuando experimentan muchos placeres y pocos dolores, y cuando están satisfechos con sus vidas” (Diener, 2000, p. 34). De acuerdo a Díaz, (2001, como se citó en Aparicio, 2011), se desarrolla la cognición mediante el conocimiento, la percepción y cuando la persona siente una satisfacción total con su vida, como también en el ámbito laboral o conyugal. Por otro lado, la parte afectiva del ser humano se guía por los sentimientos y la intensidad de emociones.

Para Kesebir y Diener (2008), el bienestar subjetivo se refiere a las evaluaciones que las personas sienten sobre sus vidas y abarca juicios cognitivos de satisfacción y evaluaciones afectivas de estados de ánimo y emociones. Esta conceptualización enfatiza la naturaleza subjetiva de felicidad y mantiene a los seres humanos individuales como mejores jueces de su propia felicidad.

Así mismo, Alarcón (2001) manifiesta que la felicidad es generada por experiencias gratificantes, promueven sentimientos agradables o emociones positivas que se viven internamente y que por lo general tienen un correlato objetivo.

Además, Beytía y Calvo (2011) fundamentan que la felicidad es definida como el grado con que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placentero.

Marrero, Carballeira y Gonzáles (2014) consideran que el bienestar subjetivo está integrado por dos factores: la felicidad y la satisfacción con la vida. La felicidad, entendida como un estado duradero de plenitud que percibe el individuo y que está en función de la evaluación positiva que hace de su entorno, considerando elementos físicos, sociales, afectivos y espirituales de su existencia (Álvarez y Muñiz, 2013; Marrero et al., 2014).

En la misma línea, Alarcón (2006) sustenta que la felicidad puede conceptuarse como aquel estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo, la cual puede ser duradera, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, o bienes que generan felicidad (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.).

La satisfacción con la vida depende de la evaluación que hace el individuo de áreas relacionadas con la familia, el trabajo y el tiempo libre que tiene disponible (García, 2002; Rojas & Elizondo-Lara, 2012).

Modelo Multidimensional del bienestar subjetivo

El modelo propuesto por Ryff (1989) se encuentra enfocado en situaciones que ocurre alrededor del ser humano, durante su vida cotidiana, que permite desarrollar capacidades y maneras de crecer personalmente, por la cual propuso que la actividad psicológica está integrada por una estructura de seis factores:

a) Autoaceptación

Uno de los criterios más importantes en el bienestar que refiere a la persona como la aceptación de uno mismo, asumiendo y afrontando sus propias limitaciones, tomando madurez y salud mental positiva y relacionándose con actitudes positivas (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

b) Autonomía

El sujeto se evalúa a sí mismo, no requiere aprobación de los demás, muestra independencia y regulación en su comportamiento con el exterior; así mismo, la persona no suele detenerse ante los miedos o creencias. Las personas con autonomía encuentran un sentido de autodeterminación, que les permite resistir ante la presión social y autorregulan mejor su comportamiento (Ryff, y Keyes, 1995).

c) Propósito en la vida

Mantener una dirección ante los objetivos propuestos ante un cambio de vida, con un propósito de cumplir las metas para obtener satisfacción consigo mismo y sensación que la vida es significativa, las personas necesitan proponerse objetivos, que ayudará a dar sentido a su vida, como también se requiere de esfuerzo y empeño, para potencializar su capacidad y conseguir creciendo como persona (Keyes et al, 2002).

d) El dominio del entorno

La persona posee habilidad de fomentar entornos favorables que satisfacen sus propias necesidades, todo individuo goza de mayor control, que le permite controlar el contexto en que se desarrolla (Ryff, 1989).

e) Crecimiento personal

Aprovecha el máximo los talentos y las capacidades de uno mismo. El crecimiento personal no solo está basado en conocer cómo somos, sino hasta donde podemos llegar, cuáles son nuestras potencialidades, implicando un conocimiento profundo y global (Sánchez, 2004).

f) Relaciones positivas con otras personas

La persona establece relaciones positivas ante la sociedad, lo cual le permite tener confianza con las personas que la rodean, a la vez desarrollan la capacidad de brindar afecto antes sus amistades o familiar (Vielma, & Alonso, 2010).

Para la presente investigación las autoras consideran pertinente enfocarse en el modelo tomado de Ryff ya que es el indicado para dar un sustento estructural al presente estudio, siendo sus factores relacionados con el perfil de las mujeres trabajadoras. Así mismo, se aprecia evidencias dentro de estudios científicos como (Amasifuen, 2016; Castro, 2009; Cuadra, & Florenzano, 2003).



Engagement

Kahn (1990) propuso por primera vez *engagement* en el trabajo, describiendo a personas *engaged*, siendo sus características física, cognitiva y emocionalmente relacionadas con el rol que cumplen en su trabajo.

Mientras que para Maslach y Leiter (1997) conceptualizan al *engagement* como la presencia de la energía y la vitalidad, al trabajador a sentirse comprometido, como resultado será eficaz y eficiente en sus actividades a desarrollar dentro de la organización.

En otra arista desde el enfoque de la Teoría Social Cognitiva planteada por Bandura (1989), el *engagement* es considerado como una inyección propulsora de la conducta motivada y que se deriva de altos niveles de autoeficacia en las personas.

Schaufelli, et al. (2002) indican que esta variable es un estado que las personas están energizados, comprometidos e implicados en su labor; así mismo, es un constructo motivacional y multidimensional, de modo que genera un estado de bienestar que se vincula con el trabajo, teniendo como resultado un aspecto positivo.

Schaufeli y Bakker (2004) sugirieron tres dimensiones que conformarían el constructo: vigor, componente conductual energético; dedicación, componente emocional; y adsorción, componente cognitivo.

Para Schaufeli, et al. (2002), el vigor se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja; por el deseo, persistencia y la predisposición a invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades en el proceso.

Schaufeli y Salanova (2010) argumentan que la absorción es caracterizada por un alto estado de concentración y felicidad en el trabajo, por lo tanto, los colaboradores al realizar sus actividades con satisfacción experimentan sentimientos y emociones positivas que distorsionan el tiempo permitiéndoles sentir satisfacción motivadora intrínseca.

En esta misma línea May, Gilson y Harter (2004) comentan que los empleados *engaged* generalmente están equipados con altos niveles de energía y participan con entusiasmo en su trabajo, por lo cual a menudo están completamente inmersos en sus actividades laborales.

Salanova (2008) postula que se ha comprobado que el estado de la relación psicológica con el trabajo (*o engagement*) modula los efectos directos de los recursos organizacionales sobre el desempeño y la calidad de vida, donde las organizaciones saludables aportan a la realización de este bienestar teniendo como fin la optimización de la salud del colaborador y del estado financiero de la empresa.

Además, Salanova y Llorens (2008) mencionan que no se ha descubierto un término que englobe la totalidad del concepto *engagement* ya que no tiene un significado en específico como otros conceptos que tienen su homónimo en lengua inglesa: la implicación en el trabajo (*Work involvement*), dedicación al trabajo (*Work dedication*), el compromiso organizacional (*Organizational commitment*), enganche (*Work attachment*) o adicción al trabajo (*Workaholism*).

Bekker (2011) comenta que el *engagement* es diferente de la satisfacción laboral en que combina un gran placer en el trabajo (dedicación) con una alta activación (vigor) y donde suele ser una forma pasiva de bienestar de los empleados (absorción).

Giraldo y Pico (2012) postulan que el *engagement* es un estado psicológico que es permanente en el tiempo, generando un vínculo con la empresa y caracterizado por altos grados de energía, entusiasmo, concentración, sensación de agrado, cuando se está trabajando, a la par muestran conductas proactivas; en consecuencia, los colaboradores logran altos niveles de motivación.

Según Carrasco, Petersson y Torres (2017) el *engagement* se asocia a actitudes y emociones positivas en el trabajo como la satisfacción profesional, compromiso organizacional y al bienestar.

El estudio de *engagement* se centra en la psicología positiva que, según Seligman (1999), se determina mediante el estudio óptimo del ser humano y se orienta en buscar las fortalezas y virtudes de estas para alcanzar un mejor bienestar.

La Psicología Organizacional Positiva (POP) intenta impulsar el crecimiento de organizaciones, que se sientan involucradas con extender y promocionar la salud mediante la comprensión, interdisciplinar y multicausal (Salanova, Llorens & Martínez, 2016). Además, Nelson y Cooper (2007), mencionan la importancia de este enfoque, ya que se preocupa por maximizar el potencial humano y la productividad por medio de la salud física comportamental y organizacional, generando acciones dirigidas al ámbito organizacional, para así mejorar el bienestar del personal. Spontón, Medrano,

Maffei, Spontón y Castellano (2012) consideran que el *engagement* es un factor importante en la literatura dentro del capital psicológico.

Por otro lado, para Lorente y Vera, (2010) y Seligman y Csikszentmihalyi, (2000) el *engagement* presenta a la POP un constructo motivacional que se relaciona con el trabajo, donde la persona experimenta altos niveles de energía y resistencia mental, las personas con *engagement* presentan conexiones efectivas es su trabajo, son proactivos, plantean alternativas innovadoras, sus valores coinciden con los de la empresa, buscan y reciben retroalimentación positiva.



Tabla 1

Factores organizacionales de los modelos de engagement

Autor	Modelo	Descripción
Khan (1990)	Teoría de rol (1990)	Establece una relación entre el individuo y las características de la tarea, considerando los contextos interpersonales, grupales, y organizacionales como factores que median los niveles de motivación y la significancia del trabajo.
Maslach y Leiter (1997)	Modelo estructural (1997)	El <i>engagement</i> representa un objetivo deseado para implementar intervenciones al burnout gestionando resultados positivos en la compatibilidad entre las características propias del individuo y el trabajo específico que desempeña (<i>job-person fit</i>).
Sacks (2006)	Modelo del intercambio Social-SET (2006)	Sostiene que los colaboradores presentan diversos niveles de <i>engagement</i> como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales); de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de <i>engagement</i> .
Demerouti et al. (2001), Bakker et al. (2006)	Teoría de demanda y recursos laborales JD-R (2006)	Siguiendo el modelo JD-R, los autores consideraron que los recursos laborales tienen un rol motivacional y son más beneficiosos si se desea mantener el <i>engagement</i> en condiciones de altas demandas de trabajo.
Bakker y Oerlemans (2011)	Modelo de circunflejo de emociones (2011)	Este modelo plantea que existe diferencia entre el constructo <i>engagement</i> y el constructo satisfacción laboral, debido a que <i>engagement</i> combina el placer por el trabajo (dedicación) con una elevada activación (vigor, absorción), de acuerdo con el modelo de Schaufeli y Bakker (2010) y la satisfacción laboral es una forma pasiva de bienestar en el trabajo.

Nota. Se presenta la evolución de los modelos relacionados a la variable *engagement* en factores organizacionales. Recuperado de Bobadilla, Callata y Caro (2015)

Tabla 2

Factores individuales de los modelos de engagement

Autor	Modelo	Descripción
Hobfoll (2001)	Teoría de la conservación de recursos (2001)	Este modelo explica la forma como los individuos afrontan el estrés, a través de los recursos. Presenta al individuo como un gestor de sus propios recursos, entendidos como aquellos objetos, características personales, condiciones o energías que son valorados por los individuos, y que pueden ser potencialmente motivadores en sí mismos mediante la creación, el mantenimiento y su acumulación (Hobfoll 2001).
Ouweneel et al. (2012)	Modelo del impacto de los recursos personales en el engagement (2012)	Este modelo plantea una relación recíproca entre las emociones positivas y los recursos personales; es decir, los empleados que experimentan emociones positivas desarrollan mejores habilidades relacionadas con el trabajo.

Nota. Se presenta la evolución de los modelos relacionados a la variable *engagement* en factores individuales. Recuperado de Bobadilla, et al. (2015)

Salanova, Martínez y Llorens (2014) postulan que el menester de otorgar resultados a la realidad laboral, donde se tenga en consideración las interacciones de las personas, ha llevado a plantear estudios colectivos, donde permiten incorporar distintos niveles de análisis.

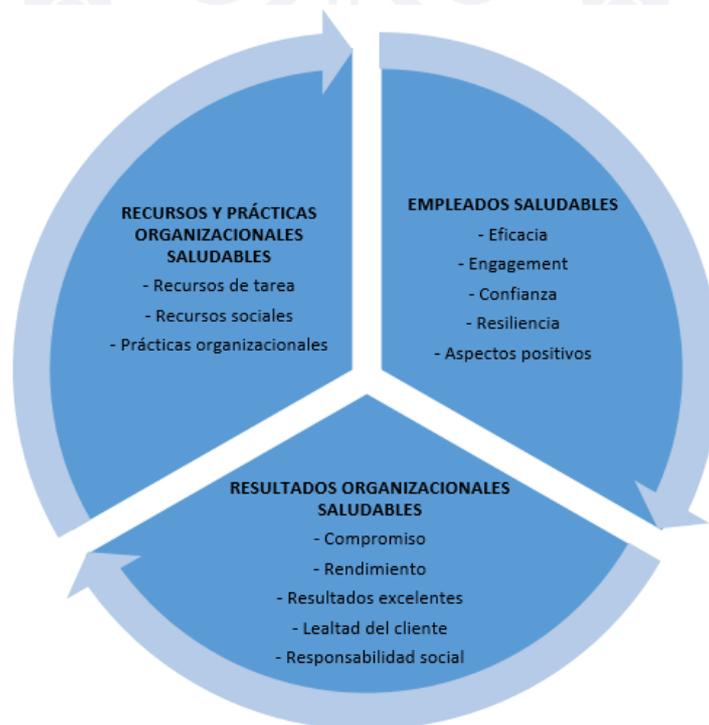
En este contexto surge la propuesta de evaluación e intervención en *Healthy & Resilient Organization* (HERO) el cual hace alusión a las empresas positivas que se determinan por el binomio salud y resiliencia. Este es un modelo heurístico que integra resultados empíricos y teóricos que provienen de diferentes áreas como, por ejemplo, el

estrés laboral, la gestión de recursos humanos (GRH), el comportamiento organizacional, y la psicología organizacional positiva (POP) (Salanova, et al., 2016).

Para Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2012), las organizaciones que realizan esfuerzos para mejorar sus procesos y resultados llevan a cabo prácticas y recursos organizacionales saludables destinados a mejorar el entorno laboral, en los niveles: tarea (autonomía y, retroalimentación), interpersonal (relaciones sociales y, liderazgo transformacional) y organización (prácticas de recursos humanos), especialmente durante la turbulencia y los tiempos de cambio. Este modelo está constituido por tres componentes principales interrelacionados: prácticas y recursos organizacionales saludables, empleados sanos y resultados organizacionales saludables (ver figura 1).

Figura 1

Modelo HERO de organizaciones positivas



Nota. El gráfico representa los componentes del modelo HERO. Tomado de Salanova, et al. (2016).

Recursos y prácticas organizacionales saludables

Recursos de la tarea y del grupo de trabajo, estrategias que permite organizar el trabajo, se propone intervenir en prácticas organizacionales saludables, autonomía, *feedback*, trabajo en equipo y fomentar líderes positivos transformacionales (Llorens, Martínez, & Salanova, 2017).

Empleados saludables

Empleados y grupos de trabajo que poseen niveles altos de bienestar psicosocial en términos de creencias de eficacia, emociones positivas, *engagement* en el trabajo y resiliencia (Salanova, et al., 2016).

Resultados organizacionales saludables

Alto desempeño organizacional, relaciones óptimas con el entorno organizacional, la comunidad y responsabilidad social empresarial (Llorens, et al., 2017).

Para la presente investigación las autoras consideran pertinente enfocarse en el modelo HERO tomado de Salanova, et al. (2012) debido a que se han realizado investigaciones donde los resultados señalaron que las organizaciones que desarrollan prácticas organizacionales saludables, optimizan sus recursos, brindándoles bienestar a sus colaboradores y potencializar sus habilidades (Salanova, Llorens, Torrente, & Acosta, 2013).

En relación al componente recursos y prácticas organizacionales se realizó un estudio a 32 empresas españolas que dio como resultado que la comunicación, el desarrollo de habilidades, el fomento de la salud y la seguridad laboral desde la apreciación de los

gerentes fueron las más útiles, donde el uso de recursos como la autonomía, *feedback*, trabajo en equipo y las prácticas organizacionales se relacionaron positivamente con trabajadores, equipos eficaces, *engaged* y resilientes (Salanova, et al., 2014).

Respecto al segundo componente, empleados y grupos de trabajo saludables, Tripiana y Llorens (2015) postulan que los equipos con alto bienestar psicosocial (eficacia, optimismo, *engagement* en el trabajo, resiliencia y emociones positivas) muestran el poder de los recursos personales afectando la relación entre funciones de liderazgo desempeñadas por los supervisores y el *engagement* de los trabajadores del grupo. Gracia, Salanova, Grau y Cifre (2013) comentan que para un buen aprovechamiento de facilitadores organizacionales debe de existir un adecuado nivel de *engagement* y la percepción de buenas competencias profesionales.

En relación al tercer componente, resultados organizacionales saludables, la investigación se centró en analizar el desempeño de los empleados y equipo de trabajo, Lorente, Salanova, Martínez y Vera (2014) manifiestan la importancia de contar con recursos laborales y personales que favorezcan un alto nivel de *engagement* ya que son antecedentes de un óptimo desempeño.

Relación de Bienestar Subjetivo y Engagement

Para la siguiente investigación se tomó el modelo multidimensional de Ryff ya descrito anteriormente, donde Rodríguez (2016) realizó la vinculación laboral o *engagement* y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico, afirmando que existe relación positiva entre sus variables. Así, mismo, basan sus teorías en el modelo multidimensional, Deci y Ryan (2008, como se citó en Rodríguez, 2016)

señalan que es importante tener una perspectiva “*eudaimónica*” lo cual ayuda a entender el bienestar, mencionando que este debe ser tomado como un fenómeno multidimensional. Siendo importante que las personas mantengan sus relaciones sociales activas, auto aceptación consigo mismo y logren ser competentes, lo cual mejora la comprensión en estudios sobre el bienestar.

Salanova et al. (2012) Realizaron un estudio para validar el modelo HERO aplicado a 303 equipos y sus supervisores, donde los resultados mostraron que cuando las organizaciones tienen prácticas y recursos saludables (autonomía, retroalimentación, trabajo en equipo y liderazgo transformador), los equipos se sienten saludables, eficientes, comprometidos y resistentes a la adversidad, lo que a su vez conduce a resultados organizacionales más saludables y el buen desempeño laboral de los colaboradores.

En la misma línea Acosta, Torrente, Llorens, Salanova (2015) realizaron una investigación sobre la confianza organizacional y el *engagement* en 220 equipos de trabajo de 41 PyMEs, donde los resultados encontrados ofrecen apoyo al modelo HERO evidenciando la relación transnivel de variables que están dentro del componente empleado saludable. Al analizar este modelo permite aportar información identificando antecedentes y consecuentes, en particular, del componente empleado saludable.

Acosta, Salanova y Llorens (2012) realizaron una investigación sobre prácticas organizacionales saludables, confianza organizacional y *engagement* basándose en el modelo HERO en 518 colaboradores agrupados en 55 equipos que pertenecieron a 13 PyMEs españolas. Los resultados mostraron relación entre los componentes; recursos y prácticas organizativas saludables, donde se puede concluir que las organizaciones deben

fomentar la confianza entre los empleados y supervisores o altos directivos ya que se podrían implementar prácticas saludables teniendo un impacto positivo en los equipos.

Si bien es cierto que el modelo HERO se enfoca en la organización, dentro de esta investigación solo se tomará uno de los componentes de dicho modelo, que se refiere a los empleados saludables, por lo cual consideramos que una de las características de nuestra muestra es la mujer que trabaja dentro de empresas textiles y confección.

2.3 Definiciones de términos básicos

Bienestar subjetivo

Tal como lo señala Ryan y Deci (2001, como se citó en Reeve, 2010) subraya que el bienestar parte de una experiencia que permite a la persona iniciar una búsqueda de retos en su vida personal, hacer esfuerzos por lograr su objetivo, estar completamente involucrado y experimentar lo que hace y ejercer valores.

Engagement

Según Schaufeli, et al. (2002, como se citó en Tomás, de los Santos, Georgieva, Enrique & Fernández, 2018), se ha definido como una actitud positiva, estimulada y realizada hacia el trabajo, caracterizada por el vigor, la dedicación y la absorción.

Vigor

Hace referencia a altos niveles de energía mientras se trabaja, invertir más esfuerzo en el trabajo, no agotarse y persistir en la actividad (Salanova, Martínez & Llorens, 2005).

Dedicación

Denota implicación laboral, junto con la manifestación de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Salanova & Llorens, 2008).

Absorción

Ocurre cuando se está prestando atención absoluta en la tarea, el tiempo parece pasar rápidamente e incluso se experimenta cierta dificultad para separarse de la labor (Guillén y Martínez-Alvarado, 2014).

Empresa textil

La empresa textil abarca una serie de actividades que son realizadas por colaboradores y máquinas especializadas que forman un “conjunto de procesos que tienen como finalidad la creación de diferentes productos de vestuario, estos procesos incluyen desde la producción de las fibras, la elaboración de prendas de vestir y calzado, hasta la distribución del producto al consumidor final” (Cesce, 2015, p.6).

III. Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el bienestar subjetivo y *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

3.2 Hipótesis específicas

- a) El bienestar subjetivo en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana es alto
- b) El *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana es alto
- c) Existe relación significativa entre bienestar subjetivo y el vigor en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- d) Existe relación significativa entre bienestar subjetivo y la dedicación que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
- e) Existe relación significativa entre bienestar subjetivo y la absorción que presentan las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

3.3 Variables

Las variables del presente estudio se definen como variables atributivas las cuales según Kerlinger y Lee (2002) son aquellas que no pueden ser manipuladas ya que son inherentes a las características humanas.

3.3.1 Definición conceptual

Variable atributiva 1: Bienestar subjetivo

El bienestar se desarrolla mediante situaciones que permiten experimentar emociones positivas, donde la persona logra sentirse satisfecha con su vida, por lo cual “el bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan, sienten acerca de sus vidas, las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia, comúnmente se denomina felicidad” (Cuadra y Florenzano, 2003, p.85).

Variable atributiva 2: Engagement

Es un estado en el que las personas estando en el trabajo se sienten energizados, dedicados e involucrados a la labor que realizan, de modo que se puede referir a una clase de felicidad relacionada con el trabajo, en conclusión, se trata de un aspecto positivo (Schaufeli, et al., 2002).

3.3.2 Operacionalización

El instrumento que mide bienestar subjetivo se define por el puntaje obtenido en el WHO-Five Well-Being Index, el cual presenta una estructura unidimensional. El instrumento que mide *engagement* se define por el puntaje obtenido en *Utrecht Work Engagemet Scale* (UWES) que está compuesto por tres dimensiones:

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

Tabla 3

Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala	
Bienestar subjetivo	Unidimensional	Puntaje obtenido en la Escala de Bienestar Subjetivo en su versión adaptada por Caycho, Ventura, Azabache, Reyes y Cabrera, (2020).	1-5	Intervalo	
<i>Engagement</i>	Vigor	Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental, persistencia, intención correcta y actitud hacia los esfuerzos de inversión, incluso cuando se enfrentan a dificultades.	Puntaje obtenido en la dimensión Vigor del Cuestionario Engagement adaptado por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015).	1 – 5	Intervalo
	Dedicación	Se caracteriza por la participación laboral, el entusiasmo y la satisfacción, así como la motivación para el logro	Puntaje obtenido en la dimensión Dedicación del Cuestionario Engagement adaptada por Flores, et. al. (2015)	6-10	Intervalo
	Absorción	Se caracteriza por enfrentar dificultades para desconectarse del trabajo y por estar tan concentrado que el tiempo parece pasar rápidamente.	Puntaje obtenido en la dimensión Absorción del Cuestionario Engagement adaptada por Flores, et. al. (2015)	11-15	Intervalo

IV. Método

4.1 Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo cuantitativo ya que se analiza la certeza de las hipótesis formuladas y así mismo nos facilita tomar los resultados generales ampliamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.2 Diseño de la investigación

Según Cazau (como se citó en Salgado, 2018) este tipo de estudio es de tipo correlacional no causal, porque solo busca establecer relación entre las variables sin especificar relaciones causa-efecto. Así mismo, esta investigación es de tipo empírica con metodología cuantitativa, porque se incluyen datos originales obtenidos a través de la administración del cuestionario y los análisis se encuentran dentro de la lógica epistemológica de la práctica objetivista (Montero, & León, 2007).

4.3 Población y muestra

El rubro textil y confección engloba una serie de actividades, donde realizan el cuidado de fibras naturales para la creación de hilos, que seguidamente fabrican las telas, para concluir con la elaboraciones, armado y producción de prendas de vestir (Rodríguez, Pérez & Ingar, 2010). En esta investigación se tomará como muestra a trabajadoras de Lima Metropolitana de empresas textiles y confecciones, que elaboran prendas de vestir. Estas mujeres se encuentren en el rango de edades entre los 18 a los 64 años, laborando más de un año en este rubro y con Educación Secundaria completa.

Técnica de muestreo

Para determinar el tamaño de muestra se utilizó el programa G Power, con el cual se calculó el tamaño de la muestra, con los siguientes parámetros: un error de 0.05, un nivel de confianza de 95% y una correlación de 0.349 (Davey, 2017), para una hipótesis bidireccional; obteniéndose una muestra de 96 participantes. Sin embargo, se agregaron 12 participantes adicionales por posibles pérdidas, resultando una muestra igual a 108 trabajadoras textiles.

En relación a la técnica de muestreo se utilizará muestreo no probabilístico por cuotas, siguiendo a Bisquerra (2009). Este muestreo se emplea cuando no se puede disponer de una muestra escogida al azar, pero aun así se quiere una muestra representativa de la población y se fijan unas cuotas consistentes en un número de individuos que reúnen unas determinadas condiciones o variables demográficas en la población.

Criterios de inclusión

- Haber aceptado participar voluntariamente en la investigación.
- Firma del consentimiento informado.
- Ser mayor de 18 años.
- Haber trabajado en una empresa textil y confección por un periodo no menor a un año.
- Los participantes no tengan conflicto de intereses.

Criterios de exclusión

- Dificultades para la comprensión de los instrumentos.
- No completar los cuestionarios.
- Tener una condición mental que pueda afectar su participación.
- Personas con desconocimiento de la escritura.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizará para la siguiente investigación, son los cuestionarios. Según Hernandez, et al. (2014) está compuesto de preguntas de una variable o más, que serán medidas mediante la escala de un patrón, conjunto, o estimación regular de acuerdo con algún estándar, respecto a una variable. Donde estos permitirán evaluar los constructos de bienestar subjetivo y *engagement*.

Instrumentos

Instrumento 1: *WHO-Five Well-Being Index*

El Índice de Bienestar General-5 fue elaborado por Organización Mundial de la Salud (*WHO-5 WBI*). Para esta investigación se utilizará la adaptación de Caycho, et al. (2020). Esta escala consta de cinco reactivos expresados de forma interrogativa que averigua sobre la existencia de componentes que guardan relación con bienestar emocional medidos en un solo factor como ¿Me he sentido alegre y de buen ánimo? y ¿Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí? El tiempo total para la aplicación de esta escala requiere entre uno y tres minutos. La calificación de las respuestas tipo Likert acepta conocer la repetición de apariciones de los aspectos estudiados y varía en escala de 0 (nunca) a 3 (siempre). Por tanto, los puntajes finales pueden variar desde 0 a 15; a una

alta puntuación mejor bienestar o a una baja puntuación se podrían presentar síntomas depresivos (ver apéndice A).

Evidencias psicométricas

Evidencias de validez

Simancas, Díaz, Barbosa, Buendía y Arévalo (2016), analizaron las evidencias de validez basadas en la estructura interna del WHO-5 WBI, para ello realizaron un AFE donde adquirieron los índices de $X^2 = 277.580$, $gl=10$ y $p < .001$ y la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin 0.763. La estructura factorial propuso un factor, donde se agrupó cinco ítems que evidenció un valor de 2.808 que demostró el 56.17% de la varianza total, cuyas cargas factoriales oscilan entre .556 y .878. Adicionalmente se realizó un AFC el cual arrojó los índices de ajuste: $X^2 = 1120.516$; $gl=10$, $p\text{-valor}=0.04$; $RCEMA=0.134$ (IC90%: 0.056-0.217); $ICA=0.992$; $ITL=0.983$ y $RCMR=0.61$ y no identificó índices de modificación.

Evidencias de fiabilidad

Se realizó a través del método de consistencia interna, se reporta un coeficiente alfa .852, mientras que para los reactivos ¿Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mí? (0.863), seguido de ¿Me he sentido alegre y de buen ánimo? (0.859). Por su parte, el coeficiente omega de McDonald fue 0.877.

Instrumento 2: *Utrecht Work Engagement Scale*

El instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* – UWES fue elaborado por Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (2002). Para esta investigación se utilizará la adaptación de Flores, et al. (2015) que realizaron la versión de 15 ítems. Para realizar la validación se utilizó el análisis factorial, en una población de docentes de Educación Básica de los niveles de primaria y secundaria que laboraban en Lima Metropolitana. UWES-15 al igual que la escala original se compone por: vigor, VI (1, 2, 3, 4, 5 ítems), dedicación, DE (6, 7, 8, 9, 10 ítems) y absorción, AB (11, 12, 13, 14, 15 ítems). Todos los ítems puntúan en una escala tipo Likert con 7 puntos de frecuencia que van de 0 (nunca), 1 (esporádicamente), 2 (de vez en cuando), 3 (regularmente), 4 (frecuentemente), 5 (muy frecuentemente) y 6 (diariamente) (ver apéndice B).

Evidencias psicométricas

Evidencias de validez

Flores et al. (2015) analizaron las evidencias de validez por análisis factorial confirmatorio donde el modelo de mejor ajuste fue el de 3 factores oblicuos. La observación de los índices de modificación indicó que todas las posibles mejoras sustanciales correspondieron a la liberación de las covarianzas de error entre los ítems; y los cambios más significativos al modelo ocurrieron liberando las covarianzas entre los ítems 4 y 5 ($r = .573$, $cov = .303$) de vigor; 9 y 10 ($r = .571$, $cov = .266$) de dedicación; 11 y 12 ($r = .467$, $cov = .308$) de absorción, los mismos que fueron estadísticamente significativos (prueba $t > 3.0$, $p < 0.01$). Luego de realizar estas especificaciones, el modelo tuvo una mejora en donde se halló una elevada correlación interfactorial entre vigor y dedicación ($r > .80$), lo que sugeriría una pobre validez discriminativa en ambos constructos. La correlación factorial entre ambos factores fue $.67$ ($p < .01$), mostrando

aún una asociación entre ellas. Por otro lado, las cargas factoriales de los ítems fueron estadísticamente significativas ($t > 6.5$), donde fueron buenos indicadores del constructo, pues compartieron más del 50 % de su varianza con el factor a excepción del ítem 11 (cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí).

Evidencias de fiabilidad

Flores et al. (2015) analizaron las evidencias de fiabilidad por consistencia interna donde los valores calculados para la versión UWES-15 fue de manera general favorable, para cada una de las subescalas, reportando un coeficiente alfa para vigor .79, dedicación .82 y absorción .66, las que están por arriba de .60., siendo la excepción la dimensión absorción, donde la confiabilidad fue menor. Por otro lado, para la versión larga del UWES señala que vigor (.71, .84) y dedicación (.75, .86) pueden ser mayores a 0.70, y el puntaje de absorción (.55, .74). Dado que las cargas factoriales de los ítems en cada uno de sus factores no muestran diferencias entre ellas, puede considerarse que la confiabilidad (α) cumple el supuesto de equivalencia tau Graham (2006, como se citó Flores, et al., 2015).

Evidencias de validez y fiabilidad en la muestra de estudio

La tabla 4 presenta el resultado del análisis factorial del instrumento bienestar subjetivo iniciando con la Prueba de Esfericidad de Bartlett obtuvo un nivel de significancia de .000, el cual según Montoya (2007) indica que es apropiado aplicar el análisis, ya que debe presentar un valor (significancia) superior al límite de .05.

Además, el valor de medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es de .812 considerándose meritorio según Kaiser (1974) ya que afirmó que los valores de KMO se

encuentran entre .90 y 1.00 son considerados maravillosos, entre .80 y .90 meritorio, entre .70 y .80 aceptable, entre .60 y .70 mediocre, entre .50 y .60 miserable y por debajo de .50 inaceptable.

Seguidamente se analizó la Matriz factorial que contiene la carga de los factores, demostrando la correlación que existe entre cada componente y factor. Las cargas resaltan el grado de correspondencia, es decir, la más alta indica que dicho componente es representativo para cada factor. Lo deseable es que las cargas factoriales deben de ubicarse solo en un factor, idealmente más de 0.5, sin embargo, valores hasta 0.4 se considera razonable, pero por debajo de esta cifra no se consideran (Montoya, 2007).

Las comunalidades (h) indica cual es el grado en que cada ítem se correlaciona con los demás ítems (Delgado, et al., 2017). Detrinidad (2016) argumenta que si las comunalidades de una variable particular son bajas (0.0 - 0.4), entonces esa variable puede tener dificultades para cargar de manera significativa.

También la tabla muestra los porcentajes de la Varianza Total Explicada, la cual presenta una solución factorial correspondiente a un factor, dado que el auto valor es mayor a 1 según Kaiser (1960) y el porcentaje de Varianza Total Acumulada del dato es 59.15%, por ello se considera que el instrumento adaptado puede contar con una dimensión.

Finalmente expone el valor del coeficiente alfa, el cual, según Oviedo y Campo (2005), tiene que tener un valor de .70, ya que si es inferior a esta se considera baja, el valor máximo esperado es .90, por encima de este valor se considera que existe

redundancia o duplicación. El valor obtenido es .826 estableciendo la fiabilidad del instrumento.

Tabla 4

Análisis Factorial de Bienestar Subjetivo

<i>KMO</i>		<i>.812</i>	
$X^2 (10) = 183.642$		$p = .000$	
Reactivos	Factor	λ^2	H
1. Me he sentido alegre y de buen ánimo.	.751	.563	0.564
2. Me he sentido tranquilo(a) y relajado(a)	.674	.464	0.455
3. Me siento activo(a) y con energía	.724	.524	0.525
4. Me eh levantado sintiéndome bien y descansado(a)	.749	.561	0.561
5. Mi vida diaria ha tenido cosas interesantes para mi	.598	.357	0.357
Autovalor	2.958	-	
% varianza	59.15%	-	
A	.826	-	

Nota. *KMO*: Medida Kaiser-Meyer-Olkin; X^2 : Chi cuadrado; p : probabilidad de significancia estadística; λ^2 : lambda al cuadrado; h : comunalidades; α : coeficiente alfa.

En la tabla 5, se exponen el resultado del instrumento *engagement*, donde la Prueba de Esfericidad de Bartlett obtuvo un nivel de significancia de .000, el cual según Reynoso (2019) indica que es apropiado aplicar el análisis ya que el valor es menor a 0.05.

Además, el valor de medida Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) es de .863 considerándose meritorio según Kaiser (1974) ya que afirmó que los valores de *KMO* que se encuentran entre 0.90 y 1.00 son considerados maravillosos, entre 0.80 y 0.90 meritorio, entre 0.70 y 0.80 aceptable, entre 0.60 y .0.70 mediocre, entre 0.50 y 0.60 miserable y por debajo de 0.50 inaceptable.

Seguidamente se realizó la matriz de estructura obtenida con el método de extracción de eje principal, recogiendo únicamente los pesos superiores a .30, por lo cual se considera la extracción satisfactoria; así mismo, se conforman nuevas configuraciones de ítem por factor.

Según Detrinidad (2016), las comunalidades (h), si presentan las siguientes cifras (0.0 - 0.4) son consideradas bajas, por ello esa variable puede tener dificultades para cargar de manera significativa.

Los porcentajes de la Varianza Total Explicada, el cual cuenta con tres componentes mayores a 1 y el porcentaje de Varianza Total Acumulada es 63.843%, por ello se considera que el instrumento adaptado puede contar con tres dimensiones.

Tabla 5

Análisis Factorial de Engagement

<i>KMO</i>		0.863				
$X^2 (10) = 903.995$		$p = .000$				
Reactivos	Factor	1	2	3	λ^2	H
1. En mi trabajo me siento lleno de energía		0.701			0.491	0.496
2. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.		0.549			0.300	0.324
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo		0.566			0.321	0.540
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.		0.422			0.178	0.687
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades		0.377			0.142	0.720
6. Mi trabajo está lleno de retos.			0.396		0.157	0.526
7. Mi trabajo me inspira.			0.424		0.180	0.743
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.			0.339		0.115	0.647
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en mi trabajo.			0.563		0.317	0.682
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.			0.553		0.305	0.556
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.				0.403	0.163	0.163
12. El tiempo vuela cuando estoy en mi trabajo.				0.594	0.353	0.427
13. Me dejo llevar por mi trabajo.				0.567	0.322	0.488
14. Estoy inmerso en mi trabajo.				0.768	0.590	0.599
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo				0.889	0.790	0.800
Autovalor		6.931	1.561	1.085		-
% varianza		63.843				-

Nota. *KMO*: Medida Kaiser-Meyer-Olkin; X^2 : Chi cuadrado; p : probabilidad de significancia estadística; λ^2 : lambda al cuadrado; h : comunales.

Procesamiento de datos

4.5.1 Coordinaciones previas

Se realizarán coordinaciones con las mujeres que participarán en la investigación, para el cual se tiene como objetivo facilitar información sustantiva al estudio y conseguir su apoyo.

Solicitud para el uso de los instrumentos

T. Caycho, et al. (Comunicación personal, 8 de octubre, 2018) autorizó el uso de la versión adaptada de la escala WHO-Five (ver apéndice C).

C. F. Jiménez, et al. (Comunicación personal, 5 de setiembre, 2018) autorizó el uso de la versión adaptada del cuestionario UWES (ver apéndice D).

Presentación a los encuestados

La presentación será la siguiente: “Buenos días, somos Yanet Durand y Vanessa Zuñiga estamos realizando una investigación con el fin de conocer la relación de bienestar subjetivo y *engagement* en mujeres trabajadoras de empresas textiles y confección, por lo cual solicitamos su colaboración y sinceridad al responder a cada uno de los cuestionarios”.

Aplicación del consentimiento informado

Se entregará el consentimiento informado a las mujeres que integran esta investigación. En el documento se mencionan a las investigadoras responsables, la finalidad del estudio e indicación que la prueba será anónima y confidencial. Recibirán la dirección electrónica

de los autores del proyecto en caso quieran hacer alguna consulta adicional (ver apéndice E).

Condiciones de la aplicación

Las pruebas serán desarrolladas individualmente, aplicando primero la prueba de bienestar subjetivo y posteriormente *engagement*. La duración será alrededor de 30 minutos realizándolo en un solo día.

Las instrucciones

Las instrucciones serán dadas al entregar el cuestionario a las participantes, explicándoles los datos personales que deben de completar, a continuación, se le explica la premisa de cada cuestionario y si tienen alguna duda con respecto al significado del ítem o de alguna palabra y después que marquen la respuesta que más se acerca a su realidad.

4.5.2 Recolección de datos

Se aplicó los cuestionarios por la mañana con previa autorización de la oficina de Recursos Humanos para poder ingresar a la planta, en la cual, mientras realizaban sus labores, se distribuyó las pruebas en el mismo puesto de trabajo; se les explicó el fin de la investigación, distribuyendo el consentimiento informado (se cercioró que cada colaboradora tenga en claro todo lo expuesto en aquel documento y si estaba de acuerdo que lo firmara) y como debían de puntuar cada pregunta, se absolvió sus dudas y procedieron a realizarlas. Al terminar se les agradeció por el apoyo brindado y se les comunicó que los resultados de la investigación serían compartidos con el área respectiva.

4.5.3 Análisis de datos

Para el análisis de datos, se empleó los siguientes programas estadísticos IBMSPSS versión 25.0. El análisis descriptivo comprendió de medidas de tendencia central, distribuciones de frecuencia de las variables sociodemográficas con sus respectivos porcentajes. Como parte del análisis descriptivo las variables bienestar subjetivo y *engagement* fueron categorizadas y estableciendo puntos de corte, para la mejor interpretación de los datos.

El análisis inferencial contempló la evaluación de distribución de los datos a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov, para decidir si se trabajará con estadísticos paramétricos o no paramétricos; siendo el caso, se eligió un coeficiente de correlación de acuerdo a los resultados de distribución, a elegir entre r de Pearson y r_s de Spearman, más el cálculo del tamaño del efecto para cada análisis planteado de acuerdo a los objetivos de la investigación. Los valores de significancia se estimaron a un nivel de confianza del 95%.

V. Resultados

5.1 Presentación de datos generales

En este capítulo se presenta los resultados en base a los análisis de las variables bienestar subjetivo y *engagement* de mujeres trabajadoras en empresas textiles, los cuales fueron procesados, utilizando el software estadístico IBM-SPSS versión 25.0, estos se han organizado en función a las hipótesis de la investigación.

5.2 Presentación de datos descriptivos

En la Tabla 6, se exponen las medidas descriptivas para el bienestar subjetivo y las dimensiones de *engagement* (vigor, dedicación y absorción). En relación con el bienestar subjetivo, obtiene una media de 10.88 ($DE = 3.10$), este valor tiende hacia el puntaje máximo, lo cual sugiere que los participantes presentan un alto nivel de bienestar subjetivo. Por su parte, las puntuaciones obtenidas en la dimensión vigor, alcanzan un promedio de 24.72 ($DE = 4.44$); la dimensión dedicación, alcanza una media de 25.73 ($DE = 4.96$) y la dimensión absorción cuenta con una media 24.53 ($DE = 4.83$), estos puntajes también presentan una tendencia favorable hacia los puntajes máximos. Con ello, se puede afirmar que existen tendencias similares en ambas variables. Respecto al coeficiente de variación, los valores reportados corresponden a la categoría de datos homogéneos ($CV < 33\%$) (Vásquez y Caballero, 2011).

Tabla 6

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variables	<i>n</i>	<i>Min</i>	<i>Máx</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>CV</i>
Bienestar Subjetivo	108	0	15	10.88	3.10	29%
<i>Engagement</i>	108	17	90	74.98	12.41	17%
D1. Vigor	108	11	30	24.72	4.44	18%
D2. Dedicación	108	1	30	25.73	4.96	19%
D3. Absorción	108	0	30	24.53	4.83	20%

Nota. *n*: tamaño de muestra; *Min*: Puntaje mínimo; *Max*: Puntaje máximo; *M*: Media; *DE*: Desviación estándar; *CV*: Coeficiente de variación

Hipótesis específica 1

De acuerdo con la primera hipótesis específica en la que se describe el bienestar subjetivo percibido por las participantes, se verificó comparando que el promedio obtenido por las participantes ($M=10.88$) con una mediana igual a 11, dado que el rango entre el puntaje mínimo y máximo es igual a 15, se puede confirmar que más del 50% de las participantes presentan una tendencia hacia los puntajes máximos, lo que permite corroborar esta primera hipótesis, que señala que el bienestar subjetivo en las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana es alto.

Tabla 7

Análisis de la tendencia a partir de la mediana para Bienestar Subjetivo

Variables	Min	Máx	Me
Bienestar Subjetivo	0	15	11

Nota. n: tamaño de muestra; *Min:* Puntaje mínimo; *Max:* Puntaje máximo; *Me:* mediana

Hipótesis específica 2

De acuerdo con la segunda hipótesis específica en la que se describe el *engagement* percibido por las participantes. Se verificó comparando que el promedio obtenido por las participantes ($M=74.98$) con una mediana igual a 79, dado que el rango entre el puntaje mínimo y máximo es igual a 90 se puede confirmar que más del 50% de las participantes presentan una tendencia hacia los puntajes máximos, lo que permite corroborar esta segunda hipótesis, que señala que el *engagement* en las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana, es alto.

Tabla 8

Análisis de la tendencia a partir de la mediana para Engagement

Variables	Min	Máx	Me
Engagement	17	90	79

Nota. n: tamaño de muestra; *Min:* Puntaje mínimo; *Max:* Puntaje máximo; *Me:* mediana

Prueba de normalidad para las variables de estudio

En la tabla 9, se presentan los resultados de la evaluación de la normalidad de las variables de estudio, para ello se ha empleado el estadístico Kolmogorov Smirnov (*KS*). Los hallazgos indican que las variables no se aproximan a una normal ($p < .000$) (Martínez, Cortés y Pérez, 2016). Por lo tanto, los análisis estadísticos para la contrastación de las hipótesis de investigación se enmarcan en el universo de estadísticos no paramétricos.

Tabla 9

Prueba de normalidad para las variables de estudio

Variab	<i>KS</i>	<i>p</i>
Bienestar subjetivo (BS)	0.160	$p < .001$
<i>Engagement</i>	0.131	$p < .001$
D1. Vigor	0.139	$p < .001$
D2. Dedicación	0.212	$p < .001$
D3. Absorción	0.129	$p < .001$

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

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

En la tabla 10, las correlaciones se evaluaron mediante con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados indican que existe relación estadísticamente significativa entre la variable bienestar subjetivo y *engagement* ($< .001$), esta relación es de tendencia positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .603$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .363$), tomando como criterio los tamaños de efecto propuestos por Cohen (1992). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

Tabla 10

Relación entre Bienestar Subjetivo y Engagement

Bienestar subjetivo (BS)	Engagement (n=108)		
	r_s	r_s^2	p
	0.603	0.363	< .001

Nota: r_s : coeficiente de correlación de Spearman; r_s^2 : determinante; p : probabilidad de significancia estadística

Hipótesis específica 3

En la tabla 11, las correlaciones se evaluaron mediante con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados indican que existe relación estadísticamente significativa entre la variable bienestar subjetivo y la dimensión vigor (<.001), esta relación es de tendencia positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .632$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .399$), tomando como criterio los tamaños de efecto propuestos por Cohen (1992). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

Tabla 11

Relación entre Bienestar Subjetivo y Vigor

Bienestar subjetivo (BS)	Vigor (n=108)		
	r_s	r_s^2	p
	0.632	0.399	< .001

Nota: r_s : coeficiente de correlación de Spearman; r_s^2 : determinante; p : probabilidad de significancia estadística

Hipótesis específica 4

En la tabla 12, las correlaciones se evaluaron mediante con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados indican que existe relación estadísticamente significativa entre la variable bienestar subjetivo y la dimensión dedicación (<.000), esta relación es de tendencia positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .517$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .267$), tomando como criterio los tamaños de

efecto propuestos por Cohen (1992). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

Tabla 12

Relación entre Bienestar Subjetivo y la dimensión Dedicación

Bienestar subjetivo (BS)	Dedicación (n=108)		
	r_s	r_s^2	p
	0.517	0.267	< .000

Nota: r_s : coeficiente de correlación de Spearman; r_s^2 : determinante; p : probabilidad de significancia estadística

Hipótesis específica 5

En la tabla 13, las correlaciones se evaluaron mediante con el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados indican que existe relación estadísticamente significativa entre la variable bienestar subjetivo y la dimensión absorción (< .000), esta relación es de tendencia positiva y alcanza un nivel moderado ($r_s = .463$). Asimismo, la proporción de varianza compartida es mediana ($r_s^2 = .214$), tomando como criterio los tamaños de efecto propuestos por Cohen (1992). Con base en estos hallazgos, se corrobora la hipótesis propuesta.

Tabla 13

Relación entre Bienestar Subjetivo y la dimensión Absorción

Bienestar subjetivo (BS)	Absorción (n=108)		
	r_s	r_s^2	p
	0.463	0.214	< .000

Nota: r_s : coeficiente de correlación de Spearman; r_s^2 : determinante; p : probabilidad de significancia estadística

Según Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009) la correlación que oscila entre .51 a .75, se considera de moderada a fuerte siendo el caso de las correlaciones mostradas en las tablas 7 y 8; sin embargo, en la tabla 9 se muestra una correlación débil, ya que oscila entre .26 a .50.

VI. Discusión

Este apartado de la investigación está organizado en función de las hipótesis formuladas, los resultados obtenidos, la comparación con investigaciones similares y con la teoría. Se exponen las implicancias y se reportan las limitaciones. Esta sección se organiza en primer lugar con la hipótesis general para finalizar con las hipótesis específicas.

El bienestar subjetivo, sustentado por Satorres (2013), puede definirse como un estado de felicidad que experimentan las personas. Por su parte Bakker, (2011) sostiene que el *engagement* hace referencia al placer y activación del trabajador con su entorno laboral. En este sentido, desde el marco de la teoría positiva en la presente investigación se ha estudiado la posible relación entre estas dos variables (Alarcón & Caycho, 2015).

La presente investigación formuló como hipótesis general, la relación del bienestar subjetivo y *engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana, se encontró una relación positiva, estadísticamente significativa y de una magnitud moderada (Cohen, 1992).

A pesar de que no se encontraron estudios similares, se ha considerado relevante reportar la relación entre el bienestar psicológico y *engagement*. Barrantes y Ureña (2015) sustentan que el bienestar psicológico tiene relación con el bienestar subjetivo, ya que es un concepto equivalente de acuerdo con la perspectiva *eudaimónica*. Además, Salas (2010) desarrolla el concepto de bienestar psicológico como un estado de felicidad o bienestar, siendo esta una percepción subjetiva de la propia vida, de su autoevaluación de manera global y cognitiva, lo cual es similar en esencia a la definición de bienestar subjetivo.

Por ello, de acuerdo con la hipótesis general se corroboró la existencia de relación estadísticamente significativa de magnitud moderada entre el bienestar subjetivo y *engagement*, estos resultados coinciden con lo reportado por Durango (2016), quien reporto resultados similares en trabajadores colombianos de ambos sexos, que laboran en diferentes rubros.

De igual forma los resultados coinciden parcialmente con el estudio de Delgado, et al. (2017) quienes identificaron relaciones significativas entre la felicidad y el *engagement* en trabajadores limeños, de ambos sexos, quienes desarrollan actividades dentro del sector *retail*.

Este hallazgo coincide de forma tangencial con lo encontrado por Aguirre (2018), quien reportó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y *Engagement*. Este estudio contempló a trabajadores del área administrativa de ambos sexos, pertenecientes a la Municipalidad de Puente Piedra.

En la misma línea, los resultados son similares con lo reportado por Chavarría (2019) quien estudio el bienestar psicológico y *engagement* laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho. El resultado de dichas variables manifiesta una relación positiva y estadísticamente significativa.

Estos resultados se sustentan en la propuesta teórica de Díaz (2001), quien manifiesta que la persona siente una satisfacción total con su vida, ya que analiza las diferentes situaciones en las cuales se desenvuelve, siendo una de esta, el ámbito laboral.

Además, se encuentra inmerso el entorno con quienes interactúa y la conducta que realizará de acuerdo a los cambios que le permitan satisfacerse (García, 2002).

En este sentido, May, et al. (2004) complementan que los trabajadores que presentan altos niveles de *engagement* muestran energía y entusiasmo con su trabajo, lo cual les facilita concluir la jornada laboral con satisfacción, siendo esto una fuente que optimiza la salud del colaborador y a la par beneficia de forma cuantitativa a la empresa (Schaufelli, et al., 2002).

Estos hallazgos implican que el bienestar subjetivo permite que la persona consiga un bienestar propio y con sus relaciones interpersonales. Esto se ve reflejado en la organización, ya que es capaz de establecer relaciones laborales óptimas que permita la realización de sus objetivos, con energía, disciplina y entrega. Así mismo, Judge y Erez (2007) indican que los buenos resultados en los trabajadores con emociones positivas pueden estar relacionados con que una persona que puede tomar mejores decisiones, ser más creativo y estar más motivado; también, enfrenta al trabajo con más vigor, energía e iniciativa.

Tanto el hallazgo como las investigaciones previas que concuerdan con el mismo, permiten determinar que las implicancias del bienestar no solo abarcan la salud humana y el contexto social, también existe un efecto de la misma en el aspecto laboral de las personas (Lyubomirsky, Schkade, y Sheldon, 2005).

Con respecto con la primera hipótesis específica, se corroboró que más del 50% de las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana, que participaron en el presente estudio, alcanzaron un nivel alto de bienestar subjetivo.

Lo encontrado en esta investigación difiere de lo reportado por otros estudios que mencionan que el sexo no es una variable que modere la diferencia en la autopercepción de la felicidad (Alarcón, 2001; Alarcón y Caycho, 2015; Argyle, y Lu, 1990; Diener & Diswas, 2008; Laca, Verdugo & Guzman, 2005; Seligman, 2011).

Sin embargo, se han identificado investigaciones que coinciden con los hallazgos del presente estudio. Por ejemplo, Delgado, et al. (2017), quienes indican que las mujeres presentaban un mayor nivel de felicidad, la cual según diversos autores es equivalente al bienestar subjetivo, por sus características de experiencias de satisfacción que dotan de sentido a la vida (Cuadra & Florenzano, 2003; Csickszentmihalyi, 2008; Lyubomirsky, 2008; Rodríguez, 1988; Satorres, 2000).

De acuerdo a estos hallazgos, se explicaría que las mujeres, en comparación con los varones, son más propensas a experimentar cierto grado de felicidad, lo cual concuerda con estudios previos realizados en diversos contextos culturales (Francis, 1999; Lu, 1996; Mookherjee, 1997; Pavot, Diener, y Fujita, 1990; Seligman, 2011; Wood, Rhodes, y Whelan, 1989).

Así mismo, lo reportado por Zubieta y Delfino (2010) señalan que las mujeres, aún con importantes desigualdades de inserción y consideración respecto de los hombres,

perciben que han logrado más que ellos y se muestran optimistas respecto de sus posibilidades de crecimiento personal.

Estos hallazgos se sustentan en la propuesta teórica de Schaffer (2000), el cual indica que, durante la infancia, a las mujeres se les permite estar en contacto con sus emociones, es decir, son más entrenadas en la experiencia y expresión emocional, en comparación con los hombres.

En consecuencia, para Ross, et al. (1983), estos hallazgos sugieren pequeñas diferencias entre los sexos que pueden estar moderadamente influenciados por los valores culturales y refuerzan de forma particular el proceso de información vinculada a la felicidad.

En este sentido, la influencia de pautas culturales en la expresión de emociones, se transmiten de generación en generación, donde los roles culturales ejercidos por hombres y mujeres, tendrían un papel importante para la felicidad (Alarcón & Caycho, 2015).

Con respecto con la segunda hipótesis específica, se corroboró que más del 50% de las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana que participaron en el presente estudio, alcanzaron un nivel alto de *engagement*.

Este resultado coincide con lo reportado por López-Alonso, López-Aguado, Fernández, Liébana y Gutiérrez (2016) quienes indican que las mujeres tienden a sentirse

absorbidas, dedicadas y a enfrentar con mayor vigor, sus labores, por lo tanto, cuentan con un nivel alto de *engagement*.

En la misma línea, Aguirre (2018) postula que las mujeres con una mayor participación dentro del mercado laboral reflejan un nivel alto de *engagement*, ya que consideran que al disfrutar de sus labores crean una sensación de independencia y una participación activa a nivel social.

En este sentido, Llaneza (2009) manifiesta que el trabajador *engaged* muestra un esfuerzo voluntario, cuando se le brinda la oportunidad de realizar sus actividades. Estos superan los intereses de su organización, adquiriendo experiencias positivas, sintiéndose considerados, apoyados, ejerciendo el sentimiento de que la empresa es suya y forman parte de ella.

Por otro lado, los resultados encontrados en la presente investigación difieren con la propuesta realizada por Lisbona, Morales y Palaci (2009), quienes concluyen que no existen diferencias significativas entre el nivel de *engagement* según el sexo.

Además, otros estudios señalan que los varones presentan niveles altos de *engagement* en comparación con las mujeres (Carranza, 2019; Díaz, 2016; Schaufeli y Bakker, 2003; Salanova y Schaufeli, 2004). Esto podría explicarse porque en su mayoría las mujeres tienen jornadas extralaborales con tareas domésticas, lo que puede interferir con la dedicación y sentimiento de orgullo en el trabajo (Ocampo, Juárez, Arias y Hindrichs, 2015).

En relación con la tercera hipótesis específica, que determinaba la relación entre el bienestar subjetivo y la dimensión vigor, se encontró que presentan una relación estadísticamente significativa, de tendencia positiva y nivel moderado.

Este resultado coincide con lo reportado por Herrera, et al. (2014), quienes encontraron que el bienestar psicológico y la dimensión vigor del *engagement* cuentan con una relación positiva y estadísticamente significativa en trabajadores de una entidad nacional de Colombia. Es importante mencionar que de acuerdo con la literatura consultada el bienestar psicológico es un constructo equivalente al bienestar subjetivo (Barrantes & Ureña, 2015; Muratori, Zubieta, Ubillos, Gonzáles, & Bobowik, 2015; Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle & Dierendonck, 2006; Ryan & Deci, 2001; Sánchez, 2004).

Estos hallazgos se sustentan en la propuesta teórica que le atribuye al vigor un componente conductual energético, lo cual implica una activación mental mientras se trabaja, donde el colaborador invierte esfuerzo, persistencia y predisposición en la actividad (Schaufeli, et al., 2002; Salanova, Martínez & Llorens, 2005). Así mismo, Diener (2000) señala que cuando el sujeto realiza actividades que le genera gozo, el bienestar subjetivo aumenta, es decir experimenta emociones agradables y satisfacción con sus vidas.

Estos resultados implican que las trabajadoras del rubro textil podrían presentar altos niveles de vigor, generando una conexión energética y afectiva con sus funciones, donde contarían con la capacidad para afrontar las demandas de sus actividades.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, el estudio presenta una relación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar subjetivo y la dimensión dedicación, del constructo *engagement*, en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

Este estudio coincide parcialmente con lo reportado por Davey (2017), quien encontró que la felicidad y la dimensión dedicación del *engagement* se relacionan positivamente, en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. A pesar que la felicidad es un constructo aparentemente distinto al bienestar subjetivo, de acuerdo con lo reportado, se sustentan que estos son similares (Alarcón, 2006; Arita, 2005; David, Boniwell & Conley, 2013; Oishi, 2012; Satorres, 2013; Yamamoto, & Feijoo, 2007).

Estos hallazgos se definen en la siguiente propuesta teórica, donde la dedicación es una dimensión emocional, la cual implica un involucramiento con el trabajo, que puede generar sentimientos de entusiasmo, orgullo e inspiración por el trabajo (Córdoba, 2015; Spontón et al., 2012).

Así mismo, García (2002) señala que el bienestar subjetivo se puede alcanzar, mediante un desarrollo interno o dependiente, lo cual genera cambios en sus ideales, como la apreciación de sí mismo, el entorno con quiénes interactúa, la conducta que adquirirá de acuerdo a los cambios realizados o algunas modificaciones en su vida que le permita sentirse satisfecho.

Este resultado implicaría que un trabajador con altos niveles de dedicación presentaría una mayor predisposición a sentirse entusiasmado, inspirado y orgulloso

desarrollando sus labores, lo cual generaría en el colaborador emociones positivas hacia su trabajo (Davey, 2017).

Con respecto a la quinta hipótesis específica, el estudio presenta una relación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar subjetivo y la dimensión absorción, del constructo *engagement*, en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

Este resultado coincide con lo reportado por Toledo (2018) quien estudio el *engagement* y la felicidad en colaboradores de una empresa *outsourcing* en el distrito de San Borja, donde descubrió que los colaboradores poseen un alto nivel en absorción, por ello estos se encuentran felices e inmersos en su trabajo, además perciben que el tiempo pasa rápido cuando están laborando.

Este resultado se define en la siguiente propuesta teórica, donde la absorción es una dimensión cognitiva, la cual es experimentada por quienes sienten que al trabajar el tiempo pasa rápido, los colaboradores que poseen altos niveles de esta dimensión, experimentan que su motivación aumenta al realizar sus actividades laborales, teniendo como resultado que la calidad de su trabajo sea eficaz (Messarina, 2019; Salanova & Schaufeli, 2009).

Así mismo, Lázaro (2019) señala que la felicidad en el trabajo significa estar conforme con uno mismo, con la empresa y sentirse comprometido con la organización, generando un clima óptimo para el desarrollo de sus habilidades.

Este hallazgo implicaría que el colaborador estaría inmerso en un compromiso con la empresa, como consecuencia el absentismo y la alta rotación serían factores donde los trabajadores reducirían este comportamiento, por lo cual generaría una alta rentabilidad a la compañía (Salanova, 2008).

Para esta investigación se identificó la principal limitación que consiste que la muestra fue seleccionada de forma intencional por su accesibilidad. Por lo tanto, los hallazgos no son generalizables, pero si representativos de esta población específica de mujeres que trabajan en empresas textiles de Lima Metropolitana.

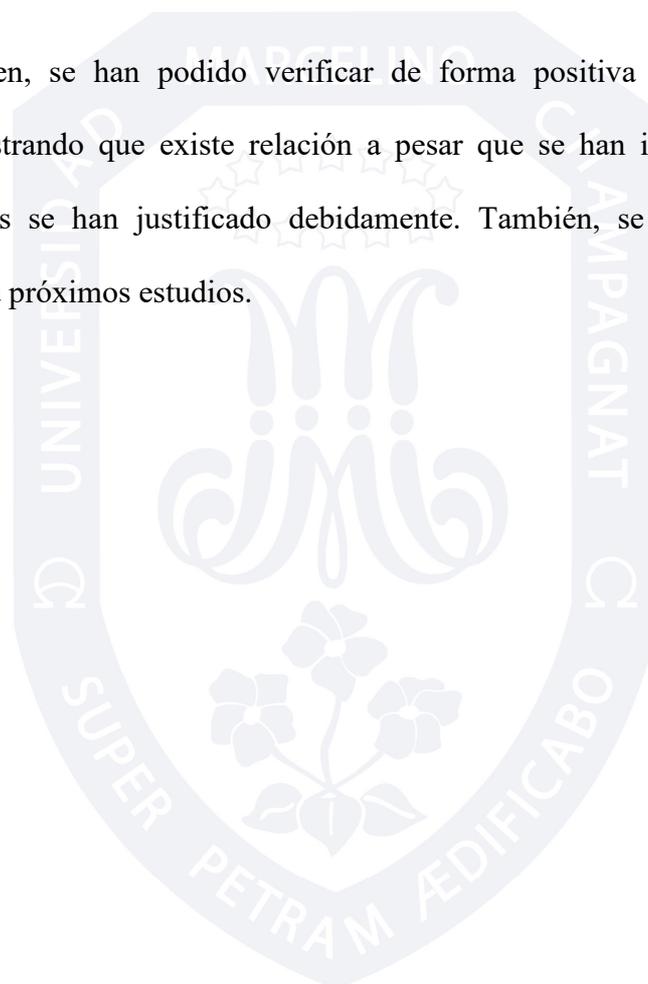
Otra limitación del estudio fue que no se encontró evidencia empírica que justifique la relación que se propone; sin embargo, existe suficientes propuestas teóricas que respaldan la relación entre el bienestar subjetivo y *engagement* (Aguirre, 2018; Chaverría, 2019; Davey, 2017; Delgado, et al., 2017; Durango, 2016; Herrera, et al., 2014; Toledo, 2018).

En cuanto a los análisis realizados no se incluyen comparaciones debido a que inicialmente no se consideró que las variables sociodemográficas pudieran moderar la relación entre estos constructos. Por ello, no fue posible identificar las variaciones de esta relación considerando el nivel, tipo y condiciones laborales.

Para finalizar se puede observar que los resultados evidencian que los colaboradores poseen una fuerte presencia de estos atributos, esto significa que las trabajadoras se sienten comprometidas, entusiastas y dedicadas a las actividades laborales de la organización. Sin embargo, es necesario profundizar en el estudio de estas variables

incluyendo los factores que podrían predecir tanto el bienestar subjetivo como el *engagement*. Es necesario desarrollar modelos explicativos donde se incluyan otras variables que pudieran determinar el *engagement*, tales como todas las variables asociadas a este constructo, como el optimismo, personalidad resistente, burnout y estilos de liderazgo (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016; Maury, Martínez y González, 2014; Ortiz, Salanova y Martínez, 2013; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau, 2000).

En resumen, se han podido verificar de forma positiva todas las hipótesis propuestas demostrando que existe relación a pesar que se han identificado algunas limitaciones, estas se han justificado debidamente. También, se propone líneas de investigación para próximos estudios.



VII. Conclusión y recomendaciones

7.1 Conclusiones

1. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el bienestar subjetivo y *Engagement* en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
2. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el bienestar subjetivo y las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
3. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el *engagement* y las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
4. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el bienestar subjetivo y el vigor en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
5. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el bienestar subjetivo y la dedicación en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.
6. Existe relación positiva, moderada y significativa entre el bienestar subjetivo y la absorción en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana.

7.2 Recomendaciones

Se sugiere para una próxima investigación ampliar el muestreo utilizando un método no probabilístico, considerando los datos sociodemográficos, como tipo de contrato, nivel educativo, por edades y tiempo de trabajo en estas mujeres y varones que brindan servicios en el rubro textil.

Realizar una réplica de la investigación en ambos géneros que trabajan en otros sectores laborales de mandos operativos, medios y altos.

Se propone realizar estudios acerca del bienestar subjetivo en el área Organizacional, para que así los trabajadores generen *engagement* en sus puestos laborales.

Se recomienda realizar investigaciones considerando las variables presentadas para el género masculino y femenino que laboren en el sector textil.

Referencias

- Acosta, H., Salanova, S., & Llorens, S. (2012). How organizational practices predict team work engagement: The role of organizational trust. *Ciencia & Trabajo*, 7(15). Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Acosta-Salanova-Llorens.pdf
- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2015). La confianza es pasión: La relación entre confianza organizacional y el engagement de los equipos. *Latinoamerican journal of positive psychology*, 2(1). Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2015_Acosta-Torrente-Llorens-Salanova.pdf
- Aguirre F, K. (2018). “*Bienestar psicológico y Engagement en personal administrativo de la Municipalidad de Puente Piedra, 2018*” (Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30113>
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología*, 19 (1), 27–46. Doi: <https://doi.org/10.18800/psico.200101.002>

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99–106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de lima metropolitana. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9 (1), 59-69. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297233780004.pdf>
- Alvarado, K., Parodi, G., & Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada*. (Tesis, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A., & Muñiz, J. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/259199216_Felicidad_y_desarrollo_de_la_Cultura_en_las_organizaciones_un_enfoque_psicosocial
- Amasifuen, M, C. (2016). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo. (Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2972>

- Anguas, A. M. (2001). Identificación y Validación del Significado del Bienestar Subjetivo en México. Fundamentos para el desarrollo de un Instrumento de medición. *Interamerican Journal of Psychology*, 35 (1), 163–183. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28435110.pdf>
- Aparicio, A. (2011). Bienestar subjetivo del consumidor y concepto de felicidad. *Argumentos* 67 (24), 67-91. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v24n67/v24n67a4.pdf>
- Arita, B. (2006). Satisfacción por la vida y Teoría homeostática del bienestar. *Psicología y Salud*, 15 (1), 121–126. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/291/29115113.pdf
- Argyle, M., & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 11 (10), 1011–1017. Doi: 10.1016/0191-8869(90)90128-E
- ASEP. (29 de enero de 2018). El emprendimiento femenino peruano y sus limitaciones. Recuperado de <https://asep.pe/index.php/emprendimiento-femenino-peruano-limitaciones/>
- Avolio, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. (Tesis, Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1601>

Bakker, A. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269. Doi: <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200. Doi: 10.1080/02678370802393649

Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. Doi: 10.1037 / 0003-066x.44.9.1175

Barrantes, K., & Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101-123. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>

Beytía, P., & Calvo, E. (2011). ¿Cómo Medir La Felicidad? Claves Para Políticas Públicas, 4, 1-10. Recuperado de www.udp.cl/funciones/descargaArchivos.asp?seccion=documentos&id=110

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación*. La Muralla. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=VSb4_cVukkcC&lpg=PA3&ots=PwsCZghvLT&dq=Bisquerra%202009%20investigacion&lr&hl=es&pg=PA3#v=onepage&q=Bisquerra%202009%20investigacion&f=false

- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa* (Tesis, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Carranza, S. (2019). *Engagement en hombres y mujeres de un outsourcing de ventas en la ciudad de Trujillo en el año 2019*. (Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú). Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/560>
- Carrasco, M., Petersson, S., & Torres, M. (2017). *Efecto mediador del conflicto trabajo-familia y el engagement sobre la felicidad* (Tesis, Universidad de Concepción, Los Ángeles, Estados Unidos). Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2500>
- Castro, (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23,3), 43-72. Recuperado de ISSN 0213-8646
- Caycho, T., Ventura, J., Azabache, K., Reyes, M, & Cabrera, I. (2020). Validez e invariancia factorial del Índice de Bienestar General (who-5 wbi) en universitarios peruanos. *Ciencia se la Salud*, 18 (3), 1-23. [Doi://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9797](https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9797)

- CESCE. (2015). Características del sector textil. *Informe sectorial de la economía española sector textil*, 1, 6–50. Recuperado de <https://www.granadaempresas.es/wp-content/uploads/2017/01/a213252ff432a31a4cabc331a374ecd036c88719.pdf>
- Contreras, M. (20 de mayo de 2018). Para crear una cultura de desarrollo e innovación necesitamos más mujeres liderando. *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/crear-cultura-desarrollo-e-innovacion-necesitamos-mujeres-liderando-233887>
- Cuadra, L., & Florenzano U. R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. XII. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 1, 83-96. Doi: <http://dx.doi.org/doi:10.5354/0719-0581.2012.17380>
- Chavarría, M. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 (Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36880>
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Csickszentmihalyi, M. (2008). *El yo evolutivo*. Editorial Kairós SA.

- Córdova, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes. (Tesis, Universidad Rafael 74 Landívar, Escuintla, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Cuadra L., & Florenzano U. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología*, 12 (1), 83-96. Doi: 10.5354/0719-0581.2003.17380
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 32(2). ISSN 0254-9247
- Davey, K. (2017). Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20 (2), 389-406. Doi: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- David, S., Boniwell, I. & Conley, A. (2013). *The Oxford handbook of happiness*. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press. Recuperado de <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199557257.001.0001/oxfordhb-9780199557257>
- Delgado, A., Mesía, K., & Romero, J. (2017). Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail. (Tesis maestría). <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/1338>

Demerouti, E., Bakker, AB, Nachreiner, F. y Schaufeli, WB (2001). El modelo de desgaste laboral demanda-recursos. *Revista de psicología aplicada*, 86 (3), 499–512. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Detrinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV* (Maestría, Universidad de Granada, España). https://www.researchgate.net/publication/327393652_Analisis_Factorial_Exploratorio_y_Confirmatorio_aplicado_al_modelo_de_secularizacion_propuesto_por_Inglehart-Norris_Periodo_20102014_Estudio_de_caso_Espana_Estados_Unidos_Alemania_Holanda_WSV

Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco A., Moreno, B., allardo I., Valle, C., & Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>

Díaz, K. (2016). *Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo 2016*. (Tesis, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Pderú). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3090>

Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo, actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Medicina Integral*, 17 (6), 572-579. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21252001000600011&script=sci_abstract

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34–43. Doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, R., Emmons, R., Larsen, & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *The Satisfaction With Life Scale*. (71–75). Doi: https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., & Diswas, R. (2008). Happiness. Unlocking the Mysteries of psychological wealth. Doi: 10.1002 / 9781444305159

Diener E, Oishi S, Ryan KL. (2013). Universals and cultural differences in the causes and structure of happiness: A multilevel review. In Keyes C, editors. *Mental well-being* Dordrecht: Springer; 2013. p. 153-76.

Diez Canseco, R. (2013). *Qué y Cómo educar paradigmas del siglo XXI*. Lima, Perú.

Durango, B (2016) *Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement* (Tesis, Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932730>

- Ferreiro, F.J. (junio, 2013). Mujer y emprendimiento. Una especial referencia a los viveros de empresas en Galicia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 12 (2), 81-101. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/380/38029548005.pdf
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en lima, Perú. *LIBERABIT*, 21(2): 195-206. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Folco, C., Carrillo, D., Olguín, F., Lázaro, M., & Lagos M. (2016). *Satisfacción y Bienestar de Mujeres Autoempleadas* (Maestría, Universidad Pontificie Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7532
- Fonseca, J., & Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Revista CES Psicología*, 12(2), 126–140. <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4614/pdf>
- Francis, L. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26 (1), 5–11. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00185-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00185-8)

- García de Vinuesa, M. (2014). Comercio justo en España 2014 Sector textil e injusticia comercial. Recuperado de <https://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2015/09/informe-2014.pdf>
- García, M. (2002). El bienestar subjetivo subjective well-being. *Journal of Computers in Education*, 3 (4), 413–437. Doi: <https://doi.org/10.1007/s40692-016-0073-2>
- Gracia, E., Salanova, M., Grau, R. & Cifre, E. (2013). How to enhance service quality through organizational facilitators, collective work engagement and relational service competence. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 22 (1), 42-55. Doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.628793>
- Giraldo, V. & Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización* (Tesis, Universidad de la Sabana, Colombia). Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3957/MARTHA%20JULISSA%20PICO%20FINAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gómez, C. Villegas, P. Barrera, J. & Cruz, J. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 311–325. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80539208>

González-García, G., Becerril, M., & Fonseca, A. (mayo, 2018). El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 9 (17), 103-118. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n17/2448-8550-ierediech-9-17-103.pdf>

González, S., Quispe S., & Watanabe, J. (2015). *La mujer empresaria en la región Puno*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8851>



Guillén, F., & Martínez-Alvarado, J. (2014). The Sport Engagement Scale: An Adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) for the Sports Environment. *Universitas Psychologica*, 13 (3). Doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.sesa>

Herrera, G, B. (2011). Análisis estructural de las mypes y pymes. *Revista de La Facultad de Ciencias Contables*, 18, 69–89. Doi: <https://doi.org/10.15381/quipu.v18i35.3706>

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Herrera, S., Ordoñez, S., & Ternera, T. (2014). Relación entre bienestar psicológico: depresión, ansiedad, autoestima, disfunción familiar y engagement (compromiso laboral) en empleados de una organización promotora del desarrollo socioeconómico del distrito (Santa Marta, Colombia) (Tesis, Universidad del Magdalena, Colombia). Recuperado de <http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/bitstream/123456789/687/1/SP-00085>
- Hirschfeld, R., & Thomas, C. (2008). Representations of Trait Engagement: Integration, Additions, and Mechanisms. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 63-66. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00011.x>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI]. (2016). Brechas de género. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf
- Jeung, C. (2011). The concept of employee engagement: a comprehensive review from a positive organizational behavior perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 24 (2), 49-69. Doi: [doi:10.1002/piq.20110](https://doi.org/10.1002/piq.20110)
- Judge, TA y Erez, A. (2007). Interacción e intersección: la constelación de estabilidad emocional y extraversión en la predicción del desempeño. *Psicología del personal*, 60 (3), 573–596. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00084.x>

Kahn W. (diciembre 1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4).

Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Nandini_Borah/post/Can_anyone_recommend_research_papers_on_Employee_Engagement/attachment/59d61ddb79197b807797b214/AS%3A273741643223043%401442276501082/download/Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement.pdf

Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.

Doi: <https://doi.org/10.1007/bf02291575>

Kaiser, H. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.

Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/001316446002000116>

Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2),

117–125. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Recuperado de

https://www.academia.edu/6753714/Investigacion_Del_Comportamiento_-_Kerlinger_Fred_N_PDF

- Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. Doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Keyes, C. & Ryff, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being .Revisited. *Progress in Clinical and Biological Research*, 312(4), 113–138. Doi: <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Llorens, S., Martínez, I., & Salanova, M. (2017). Organizações saudáveis e resilientes. Uma abordagem ao modelo HERO. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2017_Llorens-Mart%C3%ADnez-Salanova-PsiPos-nas-Org.-e-no-Trabalho.pdf
- Laca, F., Verdugo, J., & Guzman, J. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 10 (2), 325-336. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26483515_Satisfaccion_con_la_vida_de_algunos_colectivos_mexicanos_una_discusion_sobre_la_psicologia_del_bienestar_subjetivo
- López, F. & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>

- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3). Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/ijop.12049>
- Liquidano, C., Carlos, C., Silva, M., & González, Y. (2014). Desafíos de la mujer empresaria y su relación con factores culturales familiares. *Revista Global de Negocios*, 2(2). Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v2n2-2014/RGN-V2N2-2014-1.pdf>
- Lisbona, A., Morales, J., & Palaci, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9 (1), 89-100. Recuperado de <https://www.ijpsy.com/volumen9/num1/223/el-engagement-como-resultado-de-la-socializacion-ES.pdf>
- López Alonso, A., López Aguado, M., Fernández, M., Liébana, C., & Gutiérrez, L. (2016). Los enfoques de aprendizaje, el engagement, el ocio y el rendimiento anterior. Propuesta de un modelo. *Revista De Pedagogía*, 68 (4), 67-88. Doi: <https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.40940>
- Lu, L. (1996). Who is happy in Taiwan? The demographic classifications of the happy person. *Psychologia*, 53, 55-67. Doi: 10.2117 / psysoc.2010.55

Lyubomirsky, S., Schkade, D., & Sheldon, K. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9 (2), 111–131. Doi: DOI: 10.1037/1089-2680.9.2.111

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*, Barcelona, Ediciones Urano. Recuperado de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7280/La_ciencia_de_la_felicidad.pdf;sequence=2

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3–30. Doi: doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x

Martinez, I., & Rojas, M. (2010). Medición, Investigación, e Incorporación a la Política Pública del Bienestar Subjetivo: América Latina. Recuperado de http://www.economia.unam.mx/profesores/blopez/bienestar-midiendo_el_progreso.pdf

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2). Recuperado de <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>

- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Marrero, R., Carballeira, M., & Gonzáles, J. (2014). Relación entre bienestar subjetivo, optimismo y variables sociodemográficas en estudiantes universitarios de la Universidad de San Luis Potosí en México. *Universitas Psychologica*, 13 (3), 1083-1098. Doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.rbso>
- Masson, R., Royal, M., Agnew, T., & Fine, S. (2008). Leveraging Employee Engagement: The Practical Implications. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (01), 56–59. Doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.00009.x
- Maury, J., Martínez, M., & González, Z. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25 (2), 280-296. Recuperado de ISSN: 1946-2026
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1). Doi: <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892>

Messarina, A. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. (Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú). Doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>

Ministerio de la producción. (2015) *Industria textil y confecciones. Estudio de investigación sectorial*. Recuperado de http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/public178337159547c39d_11.pdf

Ministerio de la producción. (2017) *Perfil de la mujer emprendedora en el Perú*. Recuperado de <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oeedocumentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/789-perfil-de-la-mujer-emprendedora-en-el-peru>

Moccia, Salvatore. (2 de agosto de 2016) Felicidad en el trabajo. *Redalyc*. 37(2), 143-151. Doi: www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf

Mookherjee, H. (1997). Marital status and perception of well-being. *The Journal of Social Psychology*, 137 (1), 95-105. Doi: 10.1080 / 00224549709595417

Montero, I. & León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista internacional de la psicología clínica y de la salud*, 2(3), pp. 503-508. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf

- Montoya, O. (2007). *Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio* (Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia o Venezuela). Recuperado de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5443/2855>
- Muñoz, C. (2007). Perspectiva Psicológica Del Bienestar Subjetivo. *Psicogente*, 10(18), 163–173. Recuperado: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para Empleadores. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
- Muratori, M., Zubieta, E., Ubillos, S., Gonzáles, J., & Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psykhé*, 24(2), 1-18. Doi: <http://doi:10.7764/psykhe.24.2.900>
- Nelson, D., & Cooper, C. (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nienaber, H., & Martins, N. (2014). An Employee Engagement Instrument and Framework Building on Existing Research. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5 (20). Doi: 10.5901/mjss.2014.v5n20p485

Ocampo, R., Juárez, A., Arias, L., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *LIBERABIT*, 21 (2) 207-219. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a04v21n2.pdf>

Oishi, S. (2012). *The psychological wealth of nations: Do happy people make a happy society?* Malden, MA: Wiley-Blackwell. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2012-19502-000>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*. Recuperado de ISBN: 978-92-2-328774-0

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Recuperado de ISBN: 9789223308483

Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente de Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>

Paz, K., & Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atención al cliente de la empresa América Móvil- Claro, Arequipa, 2016-2017* (Tesis,

Universidad Católica San Pablo, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15468>

Pérez, V., Rodríguez, C., & Ingar, B. (Setiembre, 2010). *Reporte financiero Bunkenroad Perú: Sector textil del Perú*. Lima, Perú: CENTRUM Católica. Recuperado de [https://www.latinburkenroad.com/docs/BRLA%20Peruvian%20Textile%20Industry%20\(201003\).pdf](https://www.latinburkenroad.com/docs/BRLA%20Peruvian%20Textile%20Industry%20(201003).pdf)

Pérez, V., Rodríguez, C. & Ingar, B. (2010). *Sector textil del Perú*. Recuperado de <http://artesianiatextil.com/wp-content/uploads/2017/04/BRLA-Peruvian-Textile-Industry-201003.pdf> Pavot, W., Diener, E., & Fujita, F. (1990). Extraversion and happiness. *Personality and Individual Differences*, 11 (12), 1299-1306. Doi: 10.1016/0191- 8869(90)90157-M

Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Reynoso, N. (2019). *Cansancio emocional y Autocompasión: implicancias en la satisfacción con la vida en estudiantes de derecho de una universidad privada de Lima Metropolitana* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15986/Reynoso_Barron_Cansancio_emocional_autocompasi%3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robertson, I., & Cooper, C. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (4), 324–336. Doi: 10.1108/01437731011043348
- Rojas, M., & Elizondo-Lara, M. (2012). Satisfacción de vida en Costa Rica: Un enfoque de dominios de vida. *Latin American Research Review* 47 (1), 78-94. Doi: 10.1353/lar.2012.0019
- Rothbard, N., & Patil, S. (2011). Being There. *Oxford Handbooks Online*. DOI: 10.1093 / oxfordhb / 9780199734610.013.0005
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being. *Annual Review of Psy*, 52, 141–66. Recuperado de <http://wisebrain.org/papers/HappinessLR.pdf>
- 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. Doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. Doi:10.1037/0022-3514.69.4.719

Rusell, J., & Carroll, J. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1). Doi: <http://dx.doi.org/10.1037 // 0033-2909.125.1.3>

Rodríguez, J. (1988). La felicidad. Madrid. España: Temas de hoy.

Rodríguez, H. (2016). *Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico*. (Tesis, Universidad Pontificie Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7311>

Rojas, M., y Martínez, I. (2012). Medición, Investigación e Incorporación a la Política Pública del Bienestar Subjetivo: América Latina. Doi: 10.13140 / RG.2.1.3548.5200

Ross, C. E., Mirowsky, J. & Ulbrich, P. (1983). Distress and the traditional female role: A comparison of Mexicans and Anglos. *American Journal of Sociology*, 89 (3), 670-682. Recuperado de <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/227909?journalCode=ajs>

Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall. Recuperado de https://www.academia.edu/500975/Psicolog%C3%ADa_Organizacional_Positiva

Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. Papeles del Psicólogo, 35(1). Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2318.pdf>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2012). We need a HERO! Towards a Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. Group & Organization Management, 37 (6). Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Salanova-Llorens-Cifre-Mart%C3%ADnez.pdf

Salanova, M., Llorens, S., Torrente, P., & Acosta, H. (2013). *Intervenciones positivas para potenciar organizaciones saludables y resilientes*. Editorial Sanz y Torres, S.L.

Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Papeles del Psicólogo, 29(1). Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova-Llorens.pdf

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. Revista de trabajo y seguridad social, 303. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?, 16 (2), 117-134. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/285664898_Desde_el_burnout_al_engagement_una_nueva_perspectiva

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. Papeles del psicólogo, 37 (3), 177-184. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>

Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. (Tesis, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado, C. (2018). Manual de Investigación Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Perú, Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat

- Sánchez, P. A. (2004). Los pilares y recursos de la Psicología Positiva en el crecimiento personal, 45–80. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Angeles_Sanchez-Elvira_Paniagua/publication/258113231_Los_pilares_y_recursos_de_la_Psicologia_Positiva_en_el_crecimiento_personal/links/5633ac4008ac758841121943.pdf
- Satorres, E. (2013). Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital (Doctorado, Universidad de Valencia, España). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71008265.pdf>
- Schaffer, H. R. (2000). *Desarrollo social*. México: Siglo XXI.
- Seligman, M. (1999). The presidents address. APA.1998. *Annual Report. American Psychologist 54*. Recuperado de https://positivepsychologynews.com/ppnd_wp/wpcontent/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. B de bolsillo.
- Seligman, M. (2011). *Psicología Positiva*. España. Ediciones B.
- SIICEX (2018). Exportación peruana del sector textil. Prom Perú. Recuperado de <http://www.siicex.gob.pe/siicex/documentosportal/siicex-infografia-exportacion-peruana-sector-textil.pdf>

Simancas, M., Díaz, S., Barbosa, P., Buendía, M., & Arévalo, L. (2016). Propiedades psicométricas del Índice de Bienestar General-5 de la Organización Mundial de la Salud en pacientes parcialmente edéntulos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 64 (4), 701-5. Doi: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v64n4.52235>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale UWES. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2010). ¿Cómo mejorar el compromiso laboral? Manual de compromiso de los empleados: perspectivas, problemas, investigación y práctica. 399–415. Doi: <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00044>

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 39–46. Doi: 10.1080/1359432x.2010.515981

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (marzo, 2012) Validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *LIBERABIT*, 18(2). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n2/a05v18n2.pdf>

Toledo, S. (2018). Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing del distrito de San Borja, 2018 (Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25966>

Tomás, J., de los Santos, S., Georgieva, S., Enriquea, S., & Fernández, I. (2018). Utrecht Work Engagement Scale in Dominican Teachers: Dimensionality, Reliability, and Validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2). Recuperado de <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>



Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/09/2013_Salanova-Llorens-Torrente-Acosta.pdf

Tripiana, J., & Llorens, S. (mayo 2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de psicología*, 31(2). Doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>

Validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2). Doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a11>

Vásquez, E., & Caballero, A. (2011). Inconsistencia del coeficiente de variación para expresar la variabilidad de un experimento en un modelo de análisis de varianza. *Cultivos Tropicales*, 32 (3), 59-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193222357008>

Veenhoven, R. (1984). Conditions of happiness. I. Doi: <http://doi: 10.1007/978-94-009-6432-7>

Veléz, B. M. (2015). *Bienestar y desempeño organizacional: Una aproximación conceptual*. (Tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2313>

Vielma, J., & Alonso, L. (2010). Psicológico Subjetivo. *Educere*, 14(49), 265–275. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>

Viljevac, A., Cooper-Thomas, HD & Saks, AM (2012). Una investigación sobre la validez de dos medidas de compromiso laboral. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (17), 3692–3709. Doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639542>

Wilson, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0024431>

- Wood, W., Rhoes, N., & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: a consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106 (2), 249-264. Doi: 10.1037/0033-2909.106.2.249
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1). Recuperado de www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1539
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista De Psicología*, 25 (2), 197-232. Doi: <https://doi.org/10.18800/psico.200702.004>
- Zohreh, J., & Alireza H. (2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6). Doi: <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n6p45>
- Zubieta, E. M. & Delfino, G. I. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de Investigaciones*, 17, 277-283. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139946018.pdf>

Apéndice A

Escala WHO-Five

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

Apéndice B

Cuestionario UWES

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Nunca Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades.
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
- 6) Mi trabajo está lleno de retos.
- 7) Mi trabajo me inspira.
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo.
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Apéndice C

Permiso de cuestionario WHO-5 WBI

DE	<p>Buenas Noches</p> <p>Le escribe Yanet Durand García estudiante de la carrera de Psicología en la universidad Marcelino Champagnat, en la cual usted dio una ponencia sobre Psicología Positiva.</p> <p>El motivo de mi mensaje es para obtener el permiso sobre la Escala Bienestar Subjetivo (próximo a publicarse) comentarle que mi proyecto de tesis se titula "BIENESTAR SUBJETIVO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILES Y CONFECCIÓN DE LIMA METROPOLITANA"</p> <p>Espero su pronta respuesta.</p> <p>De ante mano muchas gracias.</p>
PARA	<p>Tomás Caycho Rodríguez</p> <p>Estimada Yanet te remito nuestro artículo que está en evaluación aún razón por la cual pido solo que la utilices tu para tu estudies en particular y no dársela a otras personas. Por otro lado, en el siguiente link (http://www.redalyc.org/pdf/817/81739659003.pdf) en la tabla 1 están las preguntas de la escala. Cualquier cosa que yo pueda ayudarlas cuenta conmigo</p> <p>Un abrazo</p>

Apéndice D

Permiso del cuestionario UWES

DE	<p>Buenos días, Ante todo me presento, quien le habla es Vanessa Zuñiga Briceño soy estudiante de psicología de la universidad Marcelino Champagnat, el propósito del mensaje es porque mi compañera Yanet Durand y mi persona estamos realizando nuestro proyecto de tesis:</p> <p style="text-align: center;">"BIENESTAR SUBJETIVO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILES Y CONFECCIÓN DE LIMA METROPOLITANA "</p> <p>Es por ello que les solicito su autorización para hacer uso del cuestionario UWES que ustedes validaron.</p> <p>Les agradecería su pronta respuesta.</p>
PARA	<p>Arturo Juárez García</p> <p>Estimada Vanessa: En reciente comunicación con el Dr Wilmar Schaufeli (co-autor de la escala y a quien pongo en copia), me ha informado que el uso de la escala con fines académicos puede ser libre siguiendo las consideraciones establecidas en su página web: https://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/</p> <p>Básicamente, el requisito principal es compartir la base de datos para comparativos internacionales, las que incluyen algunos análisis en Latinoamérica que trabajamos en México, Perú, Chile y Colombia bajo mi coordinación. Estas bases pueden ser canalizadas directamente al Dr. Schaufeli en su correo o por nuestro conducto.</p> <p>Saludos Cordiales</p> <p>Dr Arturo Juárez García Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología Universidad AUtónoma del Estado de Morelos, México</p>

Apéndice E

**CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN**

Institución	:	Universidad Marcelino Champagnat
Investigadores	:	Durand García Yanet – Zuñiga Briceño Vanessa
Título	:	Bienestar Subjetivo y Engagement en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Bienestar Subjetivo y Engagement en trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana”. Este es un estudio que es realizado por investigadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Estamos realizando este estudio para evaluar la relación entre Bienestar Subjetivo y Engagement

La gente experimenta bienestar subjetivo abundante cuando sienten muchas emociones positivas o negativas, al participan en situaciones importantes para uno mismo.

Engagement es un estado en el que las personas estando en el trabajo se sienten energizadas, dedicadas e involucradas en la labor que realizan, por ello se considera una clase de felicidad.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se realizarán el siguiente procedimiento:

- ✓ Se le solicitará responder las preguntas de un cuestionario llamado: “bienestar subjetivo, en donde usted encontrará una serie de afirmaciones referentes a sus pensamientos y sentimientos en diferentes situaciones. Ante cada frase deberá indicar qué tanto ésta lo describe, marcando alguna de las opciones (“muy bien”5, “bastante bien” 4, “regular” 3, “algo bien” 2 o “nada bien” 1).
- ✓ Se le solicitará responder las preguntas de un cuestionario llamado: “Utrecht Work Engagemet Scale, en donde usted encontrará una serie de afirmaciones referentes a sus pensamientos y sentimientos en diferentes situaciones. Ante cada frase deberá indicar qué tanto ésta lo describe, marcando alguna de las opciones (“muy bien”5, “bastante bien” 4, “regular” 3, “algo bien” 2 o “nada bien” 1)

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio. La resolución del cuestionario no representa ningún tipo de riesgo para su salud.

Beneficios:

Usted se beneficiará respecto a la satisfacción de contribuir con el conocimiento científico.

Costos e incentivos

Al ser partícipe de esta investigación, usted no tiene derecho de realizar un pago algún. Por lo cual, tampoco recibirá un incentivo monetario durante su participación, sin embargo contará con la satisfacción de ayudar y ser pieza clave para este estudio, mostrando su empatía y compromiso ante las estudiantes de psicología.

Confidencialidad:

Durante el proceso de evaluación, se guardarán la información brindada mediante código y no con datos personales. Por lo cual cuenta con la seguridad, que si los resultados son mostrados públicamente, no contarán con la facilidad de identificación de las personas que participan en esta investigación. La información no será entregada a personas que no participaron en el estudio.

Uso futuro de la información obtenida:

Los resultados serán almacenados por 10 años. No serán utilizados para ningún trabajo o investigación adicional. Además los resultados obtenidos serán archivados y se darán uso posteriormente a siguientes investigación que permitan beneficiar al mejor conocimiento de las trabajadoras de empresas textiles y confección de Lima Metropolitana, se contará con la autorización del Comité Institucional de Ética de la Universidad Marcelino Champagnat.

Derechos del cliente:

Al participar en la investigación de mujeres emprendedoras, usted puede retirarse en el momento que lo cree adecuado, lo cual no tiene ningún perjuicio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente colaborar en la siguiente investigación, cuento con el conocimiento necesario, de lo que sucederá durante la participación, así mismo, entiendo que no estoy obligada a ser parte de este estudio y puedo abandonar el estudio en el momento que considere necesario.

Participante

Nombre:
DNI:

Fecha