

## BIENESTAR PSICOLÓGICO COMO ELEMENTO PRINCIPAL PARA EL ENGAGEMENT

(Psychological well as the main element for engagement)

Recibido: 05/03/2016 Revisado: 11/05/2016 Aceptado: 25/05/2016

**Durango, Bartola**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela

[bardupost@hotmail.com](mailto:bardupost@hotmail.com)

### RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar el bienestar psicológico como elemento principal para el "Engagement"; sus objetivos específicos fueron identificar el bienestar subjetivo, describir el bienestar material y satisfacción laboral como elemento principal para el mismo. La investigación se basó en dos principales autores; Seligman (2011), Salanova y Schaufeli (2010). Se realizó una investigación descriptiva de campo transaccional y no experimental, con una población de 384 personas, ubicadas en iglesias, escuelas universidades, centros comerciales, clínicas, entre otros, ubicados en el municipio Maracaibo estado Zulia. Se utilizó como instrumento de recolección la escala de bienestar psicológico (EBP) evaluándose el grado de felicidad y/o satisfacción con la vida en la cual la persona posee, a partir de cincuenta (50) ítems distribuidos en forma diferencial en 4 sub escalas: Bienestar Subjetivo (30 ítems), Bienestar Material (10 ítems), Bienestar Laboral (10 ítems). Los resultados indicaron una dirección positiva cuando las personas poseen bienestar hacia el "Engagement", igualmente una magnitud moderada con una significancia alta de la satisfacción laboral, se concluyó que las personas perciben un bienestar y satisfacción laboral moderada donde se influye directamente sobre el "Engagement", se recomendó la realización de una investigación propia relacionada con el "Engagement", donde se abarque exploratoriamente otras dimensiones e indicadores las cuales no fueron abordadas por el presente estudio.

**Palabras clave:** bienestar, psicológico, satisfacción, laboral, engagement.

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the psychological well-being as the main element for the "Engagement"; Its specific objectives were to identify SWB, describe the material well-being and job satisfaction as the main element for the same. The research was based on two main authors; Seligman (2011), Salanova and Schaufeli (2010). A descriptive study of transactional and non-experimental field was carried out, with a population of 384 people, located in churches, universities, schools, shopping centers, clinics, among others, located in the municipality Maracaibo Zulia state. It was used as a collection instrument, the scale of psychological well-being (EBP), evaluating the degree of happiness and / or satisfaction with life in which the person possesses, from fifty (50) items distributed differentially in 4 sub scales: Subjective Well-Being (30 items), Welfare Material (10 items), Labor Welfare (10 items). The results indicated a positive direction when people own well-being to the "Engagement", also a moderate magnitude, with a high significance of job satisfaction, it

was concluded that people receive a moderate welfare and job satisfaction where it directly affects the "Engagement" where an exploratory include other dimensions and indicators which were not addressed by this study," conducting its own investigation related recommended".

**Keywords:** well-being, psychological, satisfaction, labor, engagement.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el "Engagement" es considerado como innovador de todas las investigaciones del ámbito profesional, tomando en cuenta internacionalmente los conceptos, compromiso organizacional, permanencia dentro de la organización, satisfacción laboral o del gerente. Estos estudios son consecuencia del creciente interés por la psicología de la salud organizacional y las ciencias gerenciales para favorecer los aspectos positivos en los miembros de una empresa.

En la actualidad, dentro del ámbito psicológico el proceso de la salud mental visto en términos positivos remite a la conceptualización de la literatura como Psicología Positiva. Tomando en cuenta la referencia de Cuadra (2014) los temas a estudiar dentro de esta perspectiva son las fortalezas del carácter, la autoeficacia aprendida, el locus de control, la capacidad de Resiliencia (resilience), los mecanismos de defensas maduros (altruismo, conocerse mejor, el humor) el bienestar psicológico, igualmente el bienestar subjetivo, las estrategias de afrontamiento, los talentos, la creatividad y el *fluir* que es un indicador del "Engagement".

En este sentido, estudiar el bienestar psicológico resulta vital, pues a nivel social toca puntos tan trascendentes como lo son movilizar las masas para el cambio social, el desarrollo de instituciones laborales positivas, la responsabilidad común ante hechos ambientales y ecológicos. A nivel individual, toma en cuenta aspectos cualitativos cotidianos del hombre vinculado a la felicidad, desarrollo de las potencialidades y categorías sociales tales como el desarrollo económico, asunto donde interviene la satisfacción laboral el cual es otro indicador del "Engagement".

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador quién trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran como actitudes. En este sentido, sus aspectos afectivos, así como cognitivos, también sus disposiciones de la manera de actuar frente a los superiores, al trabajo, al entorno laboral, al conjunto de la organización, son las que despiertan mayor interés, de esta forma la satisfacción en el trabajo sería como reacciones, o sensaciones, así como sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo.

## BIENESTAR PSICOLÓGICO

Sobre la base de las ideas expuestas, desde el punto de vista central, el bienestar psicológico para Garassini y Camili (2013) se encuentra en el desarrollo de las potencialidades y el crecimiento personal, así como el significado de los actos para la

construcción del sentido de la vida, su coherencia es con la realidad de la propia existencia, así como consecuencia de un sano funcionamiento psicológico.

Esta situación dio origen a interrogantes dentro de esta temática; entre ellas; si algunas personas se sienten satisfechas o conformes con sus vidas más que otras y cuáles serían los factores relacionados con este bienestar. Es decir, inicialmente el bienestar se asociaba tanto con el sentirse bien, como con la apariencia física, la inteligencia y por supuesto con el dinero; pero posteriormente Diener y otros (2010) señalaron sobre el bienestar psicológico donde no solo depende o interactúa con estas variables sino también con la subjetividad personal.

En este sentido, Cuadra (2014) considera que; calidad de vida, satisfacción vital, bienestar social, son todo parte de una terminología la cual se relaciona con la felicidad y bienestar psicológico o subjetivo, pretendiendo adquirir un status ontológico a través de la clarificación del concepto y de su capacidad de ser medido.

Continuando con los aportes de este autor, el cual considera que a partir de innumerables controversias, actualmente existen ciertos consentimientos:

- 1) El bienestar tendría una dimensión básica y general que es subjetiva.
- 2) El bienestar estaría compuesto por dos facetas básicas: una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (referidos a los estados de ánimo del sujeto) y otra centrada en los aspectos cognitivos – valorativos (referidos a la evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida, en la cual el trabajo es de importancia). Según los aportes de este autor ambas facetas se relacionarían con la dimensión subjetiva.

Al respecto, Seligman (2011) propone una reformulación de la teoría del bienestar, considerando los factores como las emociones positivas, al igual que el compromiso laboral donde se le dé sentido a la vida para mantener y establecer relaciones positivas con buen logro. Denominando este modelo según el mismo autor, como PERMA, cuyo significado por sus siglas en inglés es; positive emotions, engagement, relationship, meaning, achievement.

Sobre la base de las ideas anteriores, continuando con el autor antes citado, donde considera el siguiente análisis del modelo; Las emociones positivas, (positive emotions); el cual es el pilar fundamental del modelo de bienestar, donde discurre el trato con la vida placentera, sin embargo esta relación de felicidad y satisfacción podría actuar solamente como elementos de la teoría y no ser objetivos de la misma.

Es evidente entonces que se haga el análisis de Entrega, (Engagement), según Seligman (2011) el mismo está relacionado con el compromiso cotidiano, este elemento y las emociones positivas son medidas de forma subjetiva. Continúan estando vinculadas debido a su desempeño con; a) la condición de contribuir al bienestar y b) muchas personas las buscan por su valor intrínseco personal y no por su valor relacional con otros elementos del bienestar, además c) de que miden de forma independiente de otras variables.

En este mismo orden y dirección, se desarrolla Sentido, (meaning); teniendo en consideración que es un elemento subjetivo del bienestar, se vincula estrechamente con el sentido de la vida, cumpliendo una estrecha relación con los términos anteriores y siendo independiente con los otros elementos que lo preceden.

Dadas las condiciones que anteceden, se debe continuar con los Logros, (achievement); como su nombre lo indica y el autor lo establece, es la satisfacción personal alcanzada por el individuo y el cual le da la convicción de agrado de una meta cumplida con éxito. De modo tal, se puede considerar la vida comprometida (fluir experiencias óptimas). Relaciones positivas (relationship); sencillamente este elemento, son aquellos vínculos favorables y productivos, los cuales son llevados con las demás personas, la importancia o respeto dado a la otra persona.

En referencia a las clasificaciones anteriores, se puede considerar el bienestar psicológico como un concepto multidimensional, cuya complejidad ha permitido ser manejado o utilizado de una forma indeterminada vinculándola de manera errónea con otros, como satisfacción vital y calidad de vida, dándole un significado como percepción subjetiva, de igual manera se relaciona con sentimiento; donde el logro de los proyectos aporta dando inicio a la satisfacción como la gratificación; por consiguiente, la calidad de vida es la satisfacción percibida y vivida de manera personal e individual. Considera Seligman (2011) que se lo puede medir a través de algunos de sus componentes, como afectos y cognición, el cual es importante examinarlo en diferentes contextos tales como familia, pareja y trabajo.

## **EL ENGAGEMENT**

Con referencia a este término, Salanova y Schaufeli (2010) consideran que el “Engagement” puede ser transcrito fielmente como compromiso, vinculación o simplemente enganche. En este sentido, el compromiso con el trabajo, igualmente la vinculación con este, no son ideas nuevas en el ámbito organizacional; sin embargo, el constructo aparece relativamente nuevo con especificidades las cuales obstaculizan su composición literal al no encontrarse un arreglo sobre su traducción semántica, se prefiere utilizar del modo antes expuesto.

Dentro de este marco de ideas, el “Engagement” en la década actual está siendo considerado una herramienta de investigación en el ámbito profesional, tomando en cuenta internacionalmente los conceptos del compromiso organizacional, la permanencia dentro de la organización en la satisfacción del empleado o del gerente, caracterizando la felicidad y el bienestar psicológico desde esas disposiciones donde se desarrollan las biopsicológicas – naturales; infiriendo que los individuos más felices y satisfechos llegan a presentar menos malestar, manifestando apreciaciones individuales más calificadas, así como habilidades para el manejo del entorno físico y social, demostrando compromiso organizacional.

Sobre la base de las ideas expuestas, el “Engagement” se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética afectiva, motivación (incentivo), compromiso o enamoramiento laboral;

oponiéndose al burnout y diferenciándose de la obsesión o adicción por el trabajo, sus dimensiones son; el Vigor, la Dedicación y la Absorción.

A lo largo del planteamiento realizado, Salanova y Schaufeli (2010) consideran el vigor como altos niveles de energía, resiliencia, activación mental, voluntad y predisposición de invertir esfuerzos en la labor y la persistencia incluso antes de las dificultades, por el simple deseo de esforzarse en la ocupación que se está realizando, igualmente cuando se presentan dificultades.

Dentro de este marco de ideas, el vigor se presenta como lo opuesto al agotamiento en donde quienes presentan esta característica en el trabajo se muestran enérgicos, entusiasmados y resistentes a laboral; con la aspiración o convicción de lograr esforzarse en la faena diaria del trabajo, no presentarse ante su actividad laboral fatigado, persistiendo de esta manera en la actividad aunque se le presenten obstáculos o complicaciones durante la jornada.

En este orden de ideas, el vigor se refiere a la energía como lo opuesto a la debilitación, se caracteriza por altos niveles de voluntad, resistencia y activación mental mientras se trabaja con el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo laboral en la actividad desarrollada, aplicando persistencia incluso cuando aparecen problemas durante la jornada.

Se podría resumir con relación al vigor, considerándolo como la fuerza necesaria para continuar a pesar de las dificultades o adversidades presentándose durante toda la vida, apoyando ideas las cuales producen beneficios para el mundo y la sociedad, aplicándolo a proyectos y emprendimientos; se trata de tener la convicción de lograr el éxito. El desarrollo del vigor destaca la motivación y actitudes positivas de las personas trabajadoras, lo que redundaría en la promoción de una mejor calidad de vida laboral.

La dedicación sería el entusiasmo, inspiración y orgullo respecto al trabajo, aquí se podrá incluir la variable implicación, aunque ésta se refiere a la identificación con el trabajo, la dedicación no es una simple identificación, es hacer referencia en creer lo que se está haciendo. En este orden de ideas, Salanova y Schaufeli (2010) señalan sobre la dedicación como aquello opuesto al cinismo, donde se ven comprometidos los sentimientos de pertenencia, importancia y desafío por la labor realizada, está estrechamente asociada al orgullo, inspiración y el entusiasmo en el trabajo.

Según estos autores, la dedicación considerada dimensión del "Engagement" denota implicación laboral, junto con la manifestación de significativo nivel de atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo e inspiración. Es decir, significa involucrarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo sintiéndose a la vez entusiasmado, lo cual se caracteriza por un importante desafío de sentimiento.

En este marco de ideas, la dedicación hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el orgullo respecto al trabajo; incluye también la implicación o la identificación con el mismo. Considera igualmente, a los empleados con alto nivel de dedicación al trabajo los cuales se sienten orgullosos por el mismo, el alto reto percibido por el compromiso laboral

y la inspiración psicológica proveniente de la misma actividad, se identifican fuertemente con su obligación ya que este se experimenta como significativo, inspirador y retador. Además se sienten normalmente orgullosos y entusiasmados del trabajo realizado.

En este sentido, las consecuencias de la dedicación es la actitud positiva hacia el trabajo desempeñado e igualmente hacia la organización o empresa, reflejada en la satisfacción, compromiso y alta motivación para aprender cosas nuevas, desempeño exitoso en las tareas; haciendo referencia a la extrapolación de emociones positivas desde el trabajo a la casa y viceversa, que se reflejan en una mejor conciliación familiar y laboral.

En relación con este último, la absorción es considerado como la satisfacción de estar feliz en la labor realizada y considerarse plenamente concentrado en el mismo, este término puede llegar a estar relacionado con el flow, con la gran diferencia que esta no es un estado psicológico persistente a lo largo del tiempo como lo es la absorción. Según Salanova y Schaufeli (2010) la absorción es caracterizada por un alto estado de concentración y felicidad en el trabajo en el cual el tiempo pasa rápidamente y el trabajador tiene dificultades para desligarse del mismo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Por lo tanto, la absorción es caracterizada por sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y hace parecer menor el tiempo trabajado, olvidando lo que pasa alrededor. Los trabajadores al realizar sus jornadas laborales con satisfacción, experimentan sentimientos y emociones las cuales les permiten distorsionar el tiempo, y el mismo les permite experimentar una sensación de satisfacción motivadora intrínseca.

De los anteriores planteamientos, se deduce en favorecer las oportunidades a través de la experiencia vivida, fomentando el disfrute por el trabajo hecho a gusto y conciencia. Así los autores antes señalados consideran que el problema aparece cuando las personas se obsesionan tanto cuando quieren conseguir algo y ya no se obtiene placer con el presente, al suceder esto, pierden la oportunidad de ser felices; es decir, se focaliza en examinar las experiencias positivas y subjetivas, relacionándose con la dedicación y el vigor para convertirse en un constructo motivacional debido a que poseen caracteres los cuales están encaminados a la concreción de objetivos.

Significa entonces que, con todos estos planteamientos la absorción en los trabajadores logra que se manifiesten a sí mismos condiciones físicas, cognitivas, emocionales y mentales para llevar a cabo sus roles, comprometiéndose con su tarea como consecuencia de su identificación con él. Igualmente, regula los efectos directos de los recursos sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en su totalidad, como estado positivo al cual se puede llegar, proporcionando la utilización de diversos recursos.

### **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL ENGAGEMENT**

En este sentido, estudiar el bienestar psicológico junto al “Engagement” resulta vital, pues a nivel gerencial los individuos los cuales presentan bienestar alto, son aquellos los

cuales logran experimentar satisfacción con la vida e igualmente predomina una valoración positiva de acuerdo a circunstancias vitales a las cuales se enfrenta; comúnmente su estado de ánimo es bueno y solo ocasionalmente experimentan emociones displacenteras como la tristeza. En cambio, los sujetos habitualmente llamados infelices serían aquellos los cuales logran valorar la más alta cantidad de acontecimientos vitales como perjudiciales y negativos.

Tal como afirman, Salanova y Schaufeli (2010) la psicología positiva; la cual estudia el bienestar psicológico y el “Engagement” se aplicó al campo laboral, no solo con la finalidad de mejorar el desempeño gerencial, sino la perspectiva de lograr la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, donde tiene cabida el progreso de la salud psicosocial del bienestar de los trabajadores. De allí, que estos autores definen el “Engagement” como un estado afectivo – cognitivo enlazado con el trabajo y determinado fundamentalmente por el vigor, dedicación y la absorción persistente que no se centra en ningún objeto en particular, acontecimiento individual o en el comportamiento.

A lo largo de los planteamientos realizados, las personas las cuales cuentan con un desarrollo adecuado sobre su compromiso del deseo laboral, tienen una actitud positiva, dándole más importancia a las valoraciones positivas, viendo las consecuencias de aspectos estables, valorando las negativas como aquellas que surgen por aspectos específicos eventuales. Esto es debido a la capacidad de poder identificar, comprender y regular emociones con la creencia firme en su desempeño.

Sobre la base de las ideas expuestas, Seligman (2011) considera que la psicología positiva abarca el estudio de tres grandes pilares los cuales son las emociones positivas, fortaleza de carácter e instituciones positivas. Estos tres pilares son la base para el modelo de las tres vías o vidas; vida placentera, donde lo primordial es la satisfacción de los logros en los cuales se centran las emociones positivas, también tenemos la vida comprometida, que es aquella relacionada a la rutina teniendo como fortaleza los estados de fluidez, y por último sin dejar de ser igualmente importante se tiene la vida con sentido, la cual es relativa al desenvolvimiento y desarrollo de las instituciones positivas.

Es por ello que sobre la base de las ideas presentadas se plantea dentro del marco de la psicología positiva la necesidad de realizar una investigación bajo la siguiente interrogante ¿Es el bienestar psicológico elemento principal para el Engagement? teniendo como base los siguientes objetivos; analizar el bienestar psicológico como elemento principal para el “Engagement”; identificar el bienestar subjetivo, describir el bienestar material y satisfacción laboral como elemento principal para el Engagement.

Dentro de este marco de ideas, la psicología positiva según Garassini y Camilli (2013) es un camino el cual brinda múltiples orientaciones para el cultivo de los hábitos saludables en vista de tener como enfoque el perfeccionamiento y desarrollo del individuo y su bienestar llevado a cabo durante su ciclo vital a través de los diferentes ámbitos de la vida (personal, social, educacional, familiar, laboral y comunitaria). Este punto de vista tiene la base en la concepción filosófica del bienestar como virtud, en el sentido de búsqueda constante es con la excelencia personal, coincidiendo con una concepción

normativa la cual define lo bueno, deseable y aceptable, pero no la vivencia solamente de sentimientos de alegría.

En este orden de ideas, la valoración del bienestar subjetivo se encuentra en interacción con un conjunto de factores internos, con situaciones externas en las cuales está expuesto cada uno. Ahora bien, las personas reaccionan emocionalmente de forma totalmente diferentes ante las mismas circunstancias en las cuales se le presente. Así, otros factores internos como las expectativas propias y aspiraciones, la capacidad de adaptación, los valores personales, entre otros, son algunos de los que predisponen al individuo para evaluar las circunstancias externas de una manera más o menos satisfactoria.

Según Cuadra (2014) la valoración objetiva y subjetiva del bienestar material, depende de las oportunidades y resultados, las cuales se refieren a la diferencia que pueda existir entre la potencialidad y la realidad vivida; entre ellas, las cualidades externas e internas, es decir, la primera está en el medio ambiente y la segunda en el individuo.

Para atender estas afirmaciones, el autor antes citado, considera que a pesar de estas discusiones se establecen cuatro factores relacionados con la oportunidad de vida, tales como la viabilidad del ambiente; cualidad externa, habilidad para la vida de la persona la cual es una cualidad externa, igualmente las consecuencias de vida como una utilidad de la vida; variable externa, también el goce de la vida; cualidad interna. En este orden de ideas, la viabilidad del ambiente significa adecuadas condiciones de vida, es decir, en otros tiempos se denominó felicidad, actualmente se conoce como calidad de vida o bienestar, para otros prosperidad y/o nivel de vida.

El bienestar laboral según Robbins (2010) es más una actitud que un comportamiento en ese sentido, constituye uno de los elementos más importantes. El propio autor lo destaca cómo el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas, las cognitivas despiertan en el ámbito de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Se define como la diferencia de la cantidad de recompensas, las cuales reciben los trabajadores por la cantidad pensada que deberían recibir.

## **MATERIAL Y MÉTODO**

Esta investigación se encontró insertada en el marco general de conocimiento de la línea de investigación de la psicología positiva; siendo su aplicación los enfoques teóricos sobre el bienestar psicológico y "Engagement". En relación con las ideas anteriores, la Organización Mundial de la Salud (1992) define el bienestar subjetivo o psicológico como "la percepción que el individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en donde vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, normas e inquietudes". Este es un concepto muy amplio influido de modo complejo por la salud física, psicológica, independencia, relaciones sociales y con el entorno en el cual solo la psicología positiva lo estudiaría.



Por lo tanto, la presente investigación fue de tipo descriptiva, porque se orientó en analizar las variables investigadas Bienestar Psicológico y “Engagement”. Igualmente busca caracterizar la situación tal cual se presenta en la realidad al momento de recoger los datos; así, las investigadoras por un lado describieron, identificaron, caracterizaron y determinaron dimensiones e indicadores estableciendo el análisis entre las variables estudiadas.

Tomando en consideración la naturaleza de la presente investigación, se señala, la misma se encontró enmarcada en un diseño no experimental, por cuanto no se realizó manipulación intencional de las variables, ya que las mismas fueron medidas para analizarlas en una sola oportunidad de acuerdo a sus condiciones naturales, indagando la incidencia, igualmente cómo se manifestaron, buscando de esta forma obtener la información necesaria con la finalidad de lograr los objetivos planteados.

La investigación se clasificó dentro del campo transversal por permitir verificar las verdaderas condiciones en los cuales se han conseguido los datos en un momento único. En líneas generales, el comportamiento de las variables se detectó verazmente en el lugar donde ocurrieron los hechos en una sola medición, permitiendo contextualizar los hallazgos para profundizar el nivel de comprensión de las teorías.

Para los fines de la presente investigación; la población estuvo constituida por 384 personas entrevistadas en iglesias, escuelas, universidades, centros comerciales, clínicas, entre otros residenciados en la ciudad de Maracaibo; se realizó un muestreo no probabilístico. Se utilizó para el reclutamiento de la información, la escala de bienestar psicológico (EBP) el cual evalúa el grado de felicidad y/o satisfacción con la vida que la persona tiene a partir de cincuenta (50) ítems distribuidos en forma diferencial en 4 sub escalas: Bienestar Subjetivo (30 ítems), Bienestar Material (10 ítems), Bienestar Laboral (10 ítems).

**Tabla 1. Baremo de la Escala de Bienestar Psicológico normalizada en Venezuela**

Estadísticos Descriptivos	Bienestar Psicológico Subjetivo	Bienestar Material	Bienestar Laboral	Bienestar Psicológico
<b>Percentil 25</b>	<b>0.72</b>	<b>0.66</b>	<b>0.68</b>	<b>0.70</b>
<b>Promedio</b>	<b>0.78</b>	<b>0.76</b>	<b>0.77</b>	<b>0.77</b>
Moda	0.86	0.80	0.72	0.87
Mediana	0.79	0.78	0.78	0.78
<b>Percentil 75</b>	<b>0.86</b>	<b>0.88</b>	<b>0.86</b>	<b>0.85</b>
Máximo	1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. Est.	0.11	0.16	0.13	0.11

**Fuente:** Millan y D´Aubeterre (2011).

Para el “Engagement” se utilizó la escala realizada para tal fin, la cual mide el vigor, la dedicación y la absorción; para ello se utilizó la versión española de Salanova y Schaufeli



(2010) de “Engagement” Scale (2002) con 3 subescalas de 5 ítems cada una: vigor, dedicación y absorción, donde los participantes respondieron en una respuesta tipo likert de seis puntos (desde 1= “nunca – ninguna vez” a 6= “siempre – todos los días”).

**Cuadro 1. Estadístico Descriptivo sobre la Variable Bienestar Psicológico General**

Estadísticos (Escala Percentil)	Resultados
<b>N</b>	384
<b>Media</b>	.8170
<b>Mediana</b>	.8200
<b>Desviación Típica</b>	.08600
<b>Mínimo</b>	.57
<b>Máximo</b>	1.00
<b>Asimetría</b>	-.014
<b>Curtosis</b>	-.797
<b>Normalidad</b>	Normal
<b>Tend. Distribución de Frecuencias</b>	Medio-Alto
<b>Interpretación con el Baremo</b>	Medio

**Fuente:** Elaboración Propia (2016).

Se observa el promedio general de la variable Bienestar Psicológico, el cual se ubica dentro de una interpretación media según el Baremo desarrollado para tal motivo, acorde con las dimensiones la cual lo conforman. Tomando en cuenta la distribución de los datos, es importante recalcar los resultados obtenidos en las dimensiones estudiadas, el bienestar subjetivo y el bienestar laboral, se ubicaron en una interpretación media con tendencia a superior o alta como se estableció en el Baremo, pero la dimensión de bienestar material en lo referido al ingreso económico se situó en una interpretación con tendencia a inferior, se deduce según los encuestados que no perciben bienestar en este elemento, lo cual puede traer como consecuencia que lo subjetivo, las relaciones y el aspecto laboral se vean afectados en la percepción de bienestar.

**Cuadro 2. Estadístico descriptivo sobre el Engagement**

Estadísticos	Resultados
<b>N</b>	384
<b>Media</b>	17.6953
<b>Mediana</b>	18.5000
<b>Desviación Típica</b>	3.00037
<b>Mínimo</b>	8.00
<b>Máximo</b>	21.00
<b>Asimetría</b>	-1.515
<b>Curtosis</b>	2.120
<b>Interpretación con el Baremo</b>	Media

**Fuente:** Elaboración Propia (2016).

En cuanto a los resultados de “Engagement” a nivel general, las dimensiones de vigor, dedicación y absorción obtuvieron una puntuación media, sin embargo se observó un rezago en la dimensión absorción. Con respecto a la dimensión dedicación, se ubicó como más significativo el nivel de medio a alto, con predominio del medio.

En la dimensión absorción, el puntaje representativo también se ubicó en el medio pero con predominio del alto, permitiendo comprobar que las personas entrevistadas se identifican moderadamente con su trabajo. De la misma forma lo perciben como significativo, así como motivador. Igualmente se sienten orgullosos y entusiasmados del trabajo realizado, también invierten un nivel adecuado de energía, experimentando situaciones de satisfacción al encontrarse desarrollando su tarea.

### **CONCLUSIONES**

Culminado el proceso de investigación y analizado el bienestar psicológico como elemento principal para el “Engagement”, se concluye que al momento de identificar el bienestar subjetivo en personas del municipio Maracaibo, los adultos encuestados perciben un bienestar subjetivo moderado, incluyendo respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y juicios globales de satisfacción de vida.

Cuando se describió el “Engagement” en personas del municipio Maracaibo, se concluyó que los encuestados manifestaron poseerlo en una interpretación media, manifestándose en el vigor, la dedicación y la absorción declarándolo en la calidad de vida y bienestar humano, aunque con tendencia al deseo de superación material o económica.

### **RECOMEDACIONES**

Dentro de este marco de ideas, dada la relevancia en la cual esta investigación ha adquirido en la actualidad, considerando el carácter descriptivo y los resultados obtenidos dentro de los cuales no se observó específicamente los síntomas descritos en el capítulo I, se sugiere la realización de una investigación donde se abarque exploratoriamente otras dimensiones e indicadores que el presente estudio no abordó, para observar el comportamiento de las variables en otros ambientes de investigación, confrontando los resultados.

Igualmente, es recomendable difundir estos resultados a la comunidad psicológica que investiga continuamente sobre este caso, para valorar los resultados de la misma y que sea objeto de estudio y discusión por dicha comunidad.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Cuadra, H. (2014). *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. Chile. Ediciones de la Universidad de Chile.
- Oishi, S., Diener, E., y Lucas, R. (2010). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. Lopez & L. Edwards (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. United States. Oxford University Press.

Garassini, M. y Camilli, C. (2013). *Psicología Positiva. Estudios en Venezuela*. Sociedad Venezolana de Psicología Positiva. Venezuela. Ediciones Monfort.

Millán, A. y D'aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. Venezuela. *Revista CES Psicología*. Volumen 4, número 1, (Pp 52-71).

Organización Mundial de la Salud (1992). *Bienestar Subjetivo*. España. Ediciones de la OMDS.

Robbins, S. (2010). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España. Editorial Alizanza.

Seligman, M. (2011). *Psicología Positiva*. España. Ediciones B.