

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



**FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DEL RUBRO CONSTRUCCIÓN
CIVIL DE UNA EMPRESA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Bustamante Delgado, Lucía

Escapa Tejada, Jordana Thalia

Para optar el Título profesional de

Licenciada en Psicología

Asesor:

Mg. Puma Huacac, Roger Freddy

Arequipa – Perú

2021

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 31 de Mayo del 2021

Dictamen: 002525-C-EPSIC-2021

Visto el borrador del expediente 002525, presentado por:

2015221642 - BUSTAMANTE DELGADO LUCIA

2015800372 - ESCAPA TEJADA JORDANA THALIA

Titulado:

**FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DEL RUBRO CONSTRUCCIÓN CIVIL DE UNA
EMPRESA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1785 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**1900 - ZEVALLOS CORNEJO ASUNTA VILMA
DICTAMINADOR**



**3209 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



Agradecimientos

A Dios por permitirnos realizar esta investigación a pesar de la coyuntura actual por el Covid-19.

A nuestras familias por ser nuestro apoyo constante en todo este proceso.

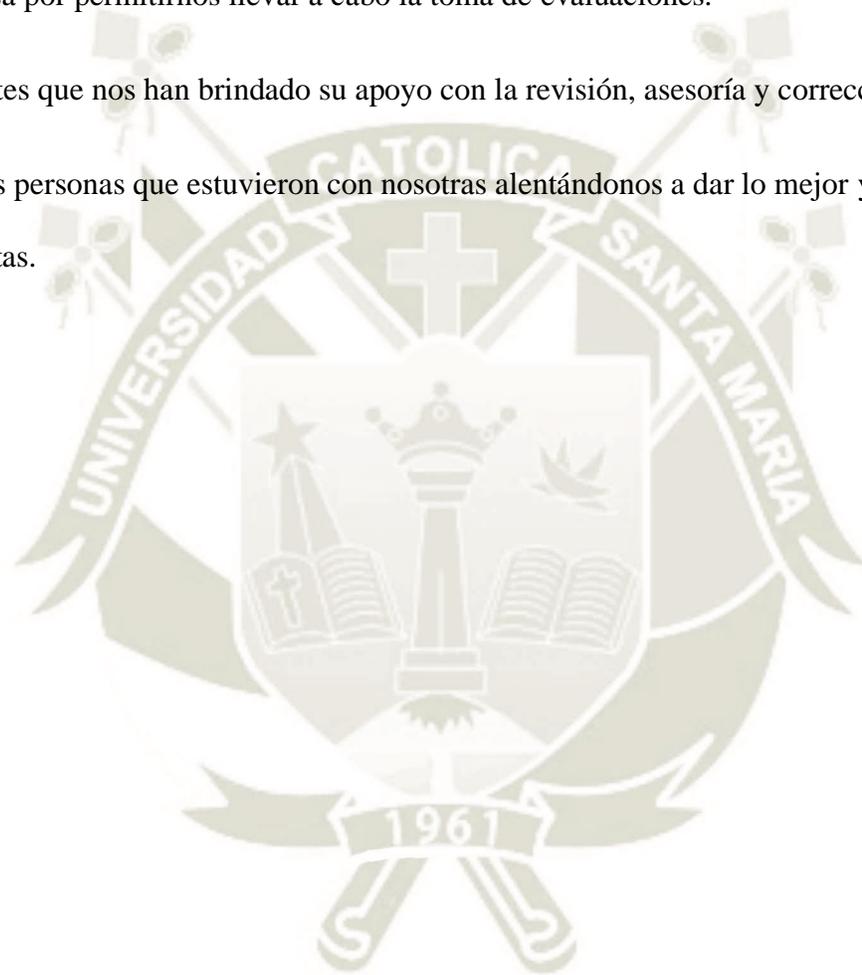
A la Empresa por permitirnos llevar a cabo la toma de evaluaciones.

A los docentes que nos han brindado su apoyo con la revisión, asesoría y corrección de la tesis.

Y a todas las personas que estuvieron con nosotras alentándonos a dar lo mejor y alcanzar nuestras metas.

Muchas Gracias.

Jordana y Lucía



Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal encontrar la existencia de una correlación entre Felicidad y Engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa, el diseño es de tipo descriptivo-correlacional, no experimental y transeccional con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 122 personas, las cuales estaban distribuidas en 3 obras dentro de la ciudad de Arequipa, todos pertenecientes al trabajo de campo. Se aplicó la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (EFL) y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Se encontró una relación positiva, significativa y baja entre ambas variables, así como una relación inversamente proporcional entre el factor sentido positivo de la vida y las 3 dimensiones de engagement.

Palabras Clave: Felicidad, Engagement, Construcción Civil, Trabajo de Campo.

Abstract

The main objective of this research was to find the existence of a correlation between Happiness and Engagement in workers in the civil construction sector of a company in the city of Arequipa, the design is descriptive-correlational, non-experimental and transectional with a quantitative approach. The sample consisted of 122 people, who were distributed in 3 construction works in the city of Arequipa, all being field workers. The Reynaldo Alarcón Happiness Scale of Lima (EFL) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) were applied. A positive, significant and moderate relationship was found between both variables, as well as an inversely proportional relationship between the positive meaning of life factor and the 3 engagement dimensions.

Key Words: Happiness, Engagement, Civil Construction, Field Work.

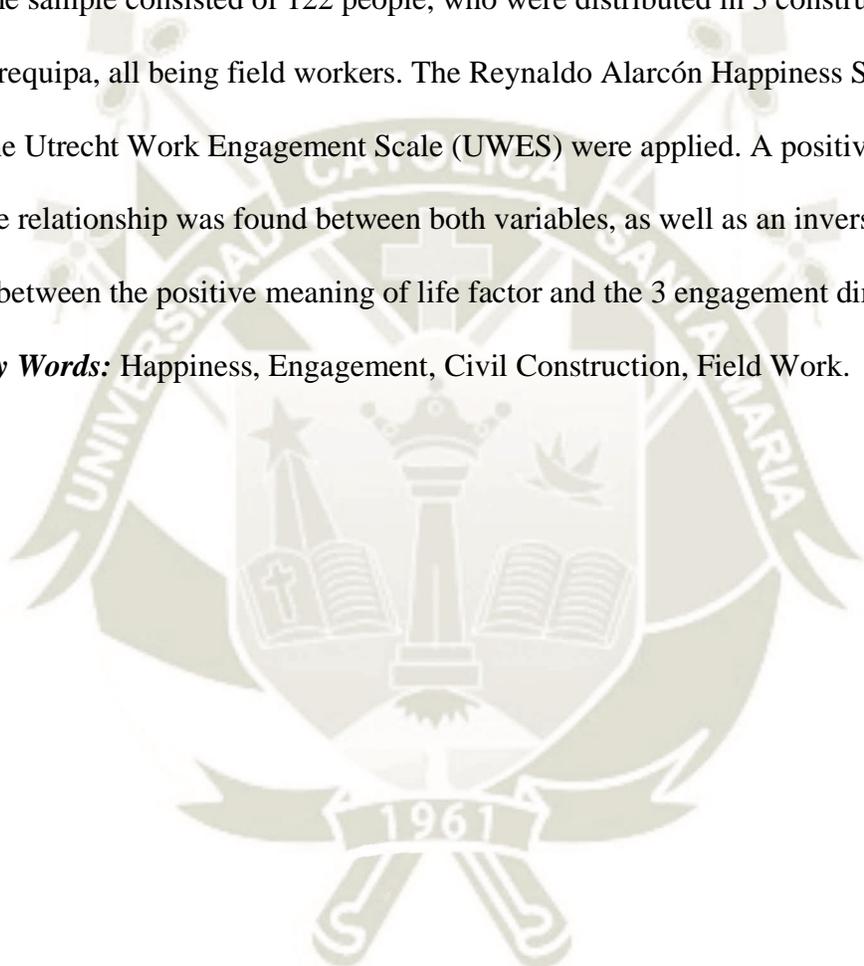


Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
CAPÍTULO I. PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO.....	8
Introducción	8
Pregunta de investigación.....	10
Variables.....	10
Variable 1: Felicidad	10
Variable 2: Engagement	10
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos.....	11
Antecedentes teóricos - investigativos.....	11
Felicidad	11
Engagement.....	19
Felicidad y Engagement	29
Psicología positiva.....	32
Hipótesis.....	34
CAPITULO II. MÉTODO	35

Método	35
Instrumentos	35
Escala de Felicidad de Lima (EFL)	35
Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)	38
Participantes	40
Procedimiento.....	41
Consideraciones éticas	41
Análisis de datos.....	42
CAPITULO III. RESULTADOS.....	43
Resultados	43
Discusión.....	55
Conclusiones	62
Sugerencias.....	63
Limitaciones	64
Referencias	65
Anexos.....	78

CAPÍTULO I. PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

Introducción

Las empresas buscan continuamente mejorar el rendimiento, compromiso, clima laboral, producción y felicidad de sus colaboradores, ya que esto conduce a un ganar- ganar en cuanto al desarrollo de la empresa como de sus miembros; actualmente, las personas están en la búsqueda de su propia felicidad dentro de la organización. La felicidad y el engagement, este último, puede ser traducido como compromiso, enganche y conexión, tanto con el centro laboral como con la tarea que se realiza (Salanova y Schaufeli, 2010), estos dos términos son aplicados como eje fundamental cuando se quiere una mejora constante en el desempeño de trabajo como en el desarrollo personal.

Sonnentag (2003), demostró que el nivel de engagement está asociado de manera positiva en la forma en la cual los colaboradores se recuperan de los esfuerzos (físicos, psíquicos y emocionales) de la jornada laboral anterior. Los colaboradores, que logran recuperarse de la presión originada por el trabajo anterior, al día siguiente se sienten con grados más altos de engagement, estos grados elevados ayudan a que los colaboradores puedan contribuir con nuevas iniciativas y fijar metas nuevas de trabajo.

Desde el punto de vista organizacional, Alicia Omar, expone que la psicología positiva estudia y aplica las competencias psicológicas y las fortalezas que pueden ser gestionadas, medidas y desarrolladas eficientemente para finalmente elevar el rendimiento (Citado por Lupano y Castro, 2010, p.60).

Desde siempre las organizaciones han tomado mucho interés por obtener un mayor rendimiento y un posicionamiento superior en el mercado; para conseguir esto, es de gran importancia el capital humano, debido a ello, en los años ochenta surge la disciplina de la

psicología positiva, la cual desde un punto de vista de la propia persona, enfatiza el perfeccionamiento y desarrollo del individuo y su bienestar durante su ciclo vital a través de los diferentes ámbitos de su vida (Garassini y Camilli, 2013).

Actualmente, los medios de comunicación han difundido que ciertas organizaciones transformaron el nombre de Gerencia de Recursos Humanos por “Gerencia de la Felicidad”, esto ha sido criticado por algunas personas que según Fischman (2015), tienen el paradigma de motivar por el bono, cuando realmente la verdadera felicidad viene con las motivaciones intrínsecas y va más allá de lo material.

Sin duda estas variables, la felicidad y el engagement, son las que más se busca comprender en el desarrollo de un empleo, las personas tienen mayor productividad al trabajar en una empresa que les genere felicidad y se sientan comprometidos.

En el año 2018, aparece el titular “Está claro que invertir en la felicidad de los empleados es un negocio rentable”, este fue publicado por El diario La República, el cual manifiesta que para poder obtenerla no solo significa ser más productivos, sino también más competitivos (Guevara, 2018).

Por ejemplo, en el Perú, la Agencia Peruana de Noticias Andina, publicó un estudio ejecutado por Ronald Career Services Group en el año 2018, en el cual se busca investigar si los peruanos eran felices en su trabajo. Como resultado se obtuvo que el 74% de peruanos cambiarían de empleo para ser más feliz (Rubio, 2018).

Por todo lo explicado anteriormente es que esta investigación busca responder la siguiente pregunta, ¿Existe una correlación entre Felicidad y Engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa?

Asimismo, la presente investigación, servirá como referencia para otros estudios similares, ya que será un antecedente y se pueda realizar una comparación a nivel investigativo sobre los resultados obtenidos. Nuestro estudio es un aporte importante, debido a que en nuestra rama no se han presentado trabajos con una población de campo, se expondrán recomendaciones para que las organizaciones puedan tomar en cuenta la importancia de ambas variables en este campo de trabajo.

Pregunta de investigación

¿Existe una correlación entre Felicidad y Engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una Empresa en la ciudad de Arequipa?

Variables

Variable 1: Felicidad

La felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que el individuo percibe de manera subjetiva en gozo de un bien deseado. La medición de esta variable identificará 4 factores: el sentido positivo de la vida, la satisfacción con la vida, la realización personal y la alegría de vivir (Alarcón, 2006).

Variable 2: Engagement

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2001), afirman que el engagement es un estado afectivo – cognitivo satisfactorio, positivo, que guarda relación con el trabajo y no se encuentra enfocado a ninguna situación o tema particular, la medición de esta variable se identificara con 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Objetivos

Objetivo general

- Determinar la existencia de una correlación entre felicidad y engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.

Objetivos específicos

- Determinar los niveles de los factores de la felicidad en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.
- Determinar los niveles de las dimensiones de engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.
- Determinar la correlación de los factores de felicidad con las dimensiones del engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.
- Determinar los niveles de los factores de la felicidad relacionados a la edad en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.
- Determinar los niveles de las dimensiones del engagement relacionados a la edad en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad Arequipa.

Antecedentes teóricos - investigativos

Para realizar esta investigación, se buscó información relevante concerniente a las variables tanto de manera independiente como conjunta, así como, sobre psicología positiva; hemos considerado investigaciones pertinentes al presente estudio.

Felicidad

Existen varios conceptos sobre el termino felicidad, los cuales se dan según diversos factores, ya sea subjetivo o de acuerdo a la cultura, especialidad de estudio, creencias, etc. Decía

Aristóteles “La felicidad es lo más noble y agradable que existe en el mundo” (Citado por Alarcón 2009, p.118).

Fredickson (2000), señala que las emociones positivas dan un significado y sentido positivo a las situaciones cambiantes y adversas; y a su vez estas, mejoran el bienestar subjetivo, salud, y resiliencia psicológica, facilitando un razonamiento creativo, eficiente y flexible (Fredickson y Joiner, 2002).

Toda emoción positiva se puede centrar en el pasado, presente o futuro. Estas referidas al futuro, contienen esperanza, confianza, optimismo y fe; al presente, abarcan éxtasis, entusiasmo, placer, alegría, fluidez y tranquilidad (cada una de ellas es utilizada cuando hablamos de felicidad). Por otra parte, las relacionadas al pasado, comprenden serenidad, realización personal, complacencia, orgullo y satisfacción (Seligman, 2003).

Alarcón (2006), se refiere a la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que el individuo percibe de manera subjetiva en gozo de un bien deseado, esta resalta las siguientes propiedades de una conducta feliz: a) la felicidad es un sentimiento subjetivo, intrínseco; b) la felicidad puede durar mucho tiempo, pero a la vez es efímera; c) la felicidad de una persona se basa en un bien deseado o en un objeto anhelado; d) los bienes que traen felicidad varían de naturaleza (afectivos, materiales, religiosos, etc.) se trata de situaciones donde la persona le asigna un valor (p.101).

Además, fórmula cuatro factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, significa estar libre de estados de depresión profunda, esto se refiere a las experiencias y actitudes positivas de la vida; satisfacción con la vida, dando a entender que uno esta donde debe estar, sintiendo agrado por lo que se ha logrado y sentir cerca el logro deseado; realización personal, consiste en una

felicidad más completa, supone la dirección de la persona hacia metas preciadas para su vida; y alegría de vivir, se basa en el sentirse bien con la propia vida y las experiencias en general.

Asimismo, para el filósofo Robert Misrahi (Citado por Ricard, 2007, p.17), la felicidad es la demostración de la alegría sobre la existencia o la parte más viva del pasado activo, presente actual y futuro concebible.

En el 2011, Seligman presenta el modelo PERMA, este contiene cinco elementos de la realización de la felicidad. El primero, emociones positivas, indica que la felicidad se experimenta por placer, confort, alegría y éxtasis. El segundo, compromiso o involucramiento, se presenta realizando actividades agradables. El tercer elemento, relaciones positivas, se refiere a las relaciones interpersonales constructivas las cuales generan bienestar. El penúltimo elemento, significado, relacionado a la utilidad que poseemos para alcanzar nuestras metas, nos sentimos motivados, complacidos y satisfechos con lo que hacemos. Finalmente, los logros, los cuales buscan el éxito por medio de las metas para mantenernos en constante crecimiento y trabajar en nuestro potencial.

Hanson (2014), afirma que la felicidad depende de cada persona, ya que todos podemos moldear nuestros propios procesos mentales para otorgar más importancia a los acontecimientos y aspectos positivos de nuestra vida, esta declaración guarda relación con la plasticidad cerebral; Hanson asegura que la forma de poder desarrollar un cerebro feliz reside en realizar los siguientes principios:

- Claridad de pensamiento, reiterando pensamientos positivos.
- Guardar las experiencias satisfactorias en la memoria sintiéndolas de forma intensa.

- Descansar.
- Aprender de las experiencias negativas
- Poner en práctica técnicas de relajación, ser agradecidos y bondadosos, mejorando nuestras relaciones de aprecio con los demás.
- Hacer deporte.
- Enfrentar positivamente las situaciones adversas de la vida.

Fernández (2015), propone el modelo de felicidad organizacional, en el cual existen tres focos que se deben administrar, condiciones de trabajo, procesos operacionales y gestión de personas, el primero se refiere al ambiente laboral tanto físico como mental; el segundo, le da importancia a la independencia de los colaboradores por áreas de trabajo con la menor intervención de la jerarquía; por último, el tercer foco, necesita el desarrollo de los primeros dos para así lograr promover la salud organizacional y el bienestar para alcanzar buenos resultados (citado por Bastidas, Herrás y Muñoz, 2016).

Por otro lado, complementa el modelo anterior con seis dimensiones:

- Positividad: vivir en emociones personales y atmósferas organizacionales positivas, esto es fundamental para un bienestar subjetivo en el trabajo.
- Sentido: Depende del líder de la organización brindar un propósito que inspire a los colaboradores a cumplir sus metas.
- Relaciones confiables: Fernández menciona que nadie es feliz en el trabajo si tiene relaciones conflictivas con los demás.
- Desarrollo personal y profesional: la organización debe administrar la felicidad y el desarrollo personal del colaborador para que así este muestre un comportamiento recíproco

de compromiso e involucramiento organizacional, con el cual se logrará el desarrollo profesional del mismo.

- Engagement: Fernández postula que la empresa es responsable de promover la felicidad de los colaboradores con respecto a su trabajo, ya que, esta fomenta el compromiso, la participación, inclusión y consideración afectiva duradera.
- Logro y reconocimiento: Esta dimensión se relaciona con la cultura organizacional, ya que reconocen y celebran los logros de sus colaboradores.

Actualmente, se busca infundir una cultura de felicidad ya que trae consigo diversos beneficios. En el 2018, Infobae llevo a cabo un estudio en la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT) en la cual da a entender que cuando un colaborador se siente a gusto en su área de trabajo: es más productivo en un 50%, existe un 30% más de compromiso con la organización, está motivado un 10% más y se consolida en un sentido de pertenencia un 10%.

Alter (2019), se refirió a que las empresas están incluyendo un nuevo puesto ejecutivo de Happiness Manager, que tiene como principal tarea poner en práctica medidas concretas para lograr la felicidad tanto de clientes como en los colaboradores de la organización. Las organizaciones que implementan esta estrategia para el desarrollo de la felicidad se conocen como Happy Company.

Con respecto a los antecedentes, se encontraron tanto internacionales como nacionales, aquí los abordaremos:

Chandrika (1998), observó que las personas optan por una profesión por la paga, sin embargo, más tarde se percatan que no es apropiada para con su personalidad. Antes de escoger

esta, el profesional debe estar enterado y saber acerca de la actividad que va a ejercer a futuro para no lamentarse. El autor opina que para hallar la felicidad en la carrera es preciso contar con tiempo y dedicación. Si una persona es desdichada en su ámbito laboral debe destinar tiempo a evaluar los motivos. No quiere decir que se deba cambiar de carrera, por el contrario, debe buscar soluciones, por esta razón, propone: preguntarse la razón de porque fue contratado, formular cuestionamientos para cerciorarse de si sus funciones satisfacen sus necesidades y, lo más relevante, reconocer sus responsabilidades profesionales, darse cuenta si se siente adecuado en relación a su rol en la organización, dialogar con su superior sobre los objetivos de la organización y comprender que puede hacer para cumplirlos, mantener buena comunicación en el área de trabajo, lo cual mejora el clima laboral, realizar una lista de logros profesionales, anotar los logros ayuda a reconocer los objetivos conseguidos y por último, es necesario fijar un plan de carrera. El autor recomienda que, si al realizar las acciones antes mencionadas la situación no mejora, lo idóneo sería cambiar de profesión. (1998, p.4)

En América Latina, Alarcón es el autor pionero (Caycho, 2010). A raíz de sus investigaciones, varios psicólogos inician sus estudios en el campo de la felicidad. En el año 2001, investigó si existía una relación entre felicidad, edad, estado conyugal y género en una población diversa en Lima. En 2002, Alarcón se planteó reconocer los objetos favoritos para llegar a la felicidad y reconocer si están relacionados con la edad, estado conyugal y género en una población en Lima. Se halló que los objetos favoritos por los encuestados fueron: estar bien con Dios, tener una familia estable y gozar de buena salud. En el 2006, Alarcón elaboró la Escala Factorial para medir la felicidad. Esta fue aplicada en Lima en una población universitaria.

Dibaeian y Karami (2007), desarrollaron un estudio sobre la relación que existe entre la búsqueda de un sentido y la felicidad. Este se llevó a cabo con una muestra de 204 estudiantes

entre las edades de 18 a 22 años, los cuales pertenecen a la Universidad Alameh Tabataba'i. Los autores emplearon el Cuestionario de Felicidad de Oxford (OHI) y el método de correlación. El estudio finaliza con la afirmación de que, si existe una relación importante entre la búsqueda de un sentido y la felicidad, este también admite conocer la relación significativa entre la creación positiva, autoestima y autoeficacia, salud, búsqueda de un sentido y satisfacción con la vida.

Sharifzadeh y Almaraz (2014), ejecutaron un estudio para conocer la noción que un grupo de personas tenía acerca de la felicidad y su relación con la productividad. La muestra fue conformada por 850 estudiantes de la Universidad Politécnica de California, Pomona, a quienes se les preguntó: ¿Qué es felicidad?, ¿Qué te hace feliz?, ¿Qué entiendes por búsqueda de la felicidad? y ¿La felicidad impacta en el desempeño de tu trabajo?, con la mayoría de respuestas se pudo concluir que un colaborador feliz sería uno más productivo que uno infeliz, también las respuestas indicaron que, si los colaboradores no tienen preocupaciones, ellos orientarán su atención en el trabajo más que en otras áreas de su vida. Los autores llegaron a la conclusión que la felicidad es una emoción un tanto difícil de definir, si bien los estudiantes tenían cierta idea, les resultaba más fácil a ellos dar ejemplos en vez de explicar el sentimiento, igualmente, se refirieron a la felicidad de manera cualitativa y relacionaron los niveles de productividad con los de felicidad.

Aranda (2016), efectuó una investigación cualitativa en la que indagó en la Gerencia de la Felicidad para identificar definiciones y variables asociadas a este tema. Llegando a la conclusión que la definición de la felicidad es individual y es diferente entre cultura, personas, países, etc. Igualmente, describe que es inevitable que las organizaciones tomen conciencia acerca de la importancia que la motivación de sus colaboradores causa en su rendimiento.

Gijon (2017), desarrolló una investigación, la cual tuvo como primer objetivo comprender la percepción de la felicidad que tienen los profesores y en segundo lugar llevar a cabo una propuesta de trabajo en las aulas. Como resultado se encontró que no hay diferencias importantes entre el género en cuanto a la felicidad total, ni en relación a sus dimensiones, tampoco se hallaron diferencias en cuanto a las distintas etapas educativas. Por otra parte, se descubrieron diferencias entre la edad y el estado civil teniendo como resultado que a menos edad la percepción de felicidad es más alta y los profesores casados muestran niveles de felicidad percibida más elevados.

Paz y Espinoza (2017), realizaron una investigación correlacional cuyo objetivo fue establecer el grado de influencia que tiene la variable felicidad organizacional en la productividad de los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro, como muestra se tomaron a 40 colaboradores y se utilizó como instrumento una encuesta la cual fue creada para esta investigación, teniendo como base el cuestionario Gallup Q12. Se obtuvieron los siguientes resultados, que la influencia organizacional tiene una correlación alta con productividad.

Callalli (2017), indagó la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en trabajadores. Se trabajó con 216 colaboradores de una empresa industrial del Callao de ambos sexos y como instrumento se utilizó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción laboral (ARG). Se encontró que los colaboradores tienen altos niveles de satisfacción laboral y felicidad; también se encontró que la relación entre ambas es directa positiva muy débil. Con relación a las variables sociodemográficas, se presentan niveles altos de felicidad y satisfacción laboral tanto en ambos sexos como en personas casadas, mientras que las personas solteras y separadas muestran niveles bajos.

Strusberg (2017), quiso comprender la forma en que los jóvenes peruanos trabajadores perciben la felicidad en el trabajo remunerado y en el trabajo voluntario, empleando la definición de felicidad propuesta por Seligman (las 3 vías: vida con sentido, vida comprometida y vida placentera). Participaron cuatro jóvenes, universitarios en curso o egresados, entre 22 y 26 años, que cuentan con un trabajo remunerado y también realizan trabajo voluntario. Se concluyó que las experiencias de ambos contextos relacionados con la felicidad se complementan e integran. Sin embargo, en el trabajo voluntario las emociones relacionadas a la felicidad se vivieron con mayor intensidad que en el trabajo remunerado.

García, Higa, Villanueva y Enrique (2018), realizaron un estudio sobre la medición de la felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería, con el objetivo de describir los niveles de felicidad en 104 colaboradores de dicha empresa, el estudio fue descriptivo. Se utilizó la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Los resultados mostraron que los colaboradores contaban con 59% de niveles altos y muy altos de felicidad.

Engagement

El origen del engagement se da poco a poco con el inicio de la psicología positiva, ya que este impulsa el análisis de temas que apoyan el incremento del desarrollo personal y profesional de los individuos.

Maslach y Leiter (1997), se refieren al origen del engagement como lo opuesto del síndrome de burnout, la existencia del primero significa la falta del segundo, por lo que cumplen una relación directa proporcional. En cambio, Schaufeli et al. (2002), aseguran que el engagement no es una oposición directa al burnout, si no por el contrario, es independiente.

El burnout se define como una forma inadecuada de enfrentar el estrés crónico, sus características son: el agotamiento emocional, referido al sentimiento de ya no poder dar más de sí mismo como consecuencia de la sobrecarga de trabajo u otras demandas laborales; la despersonalización o cinismo, definida como el desarrollo de sentimientos, actitudes y comportamientos negativos destinados a los compañeros de trabajo; y la falta de eficacia profesional, es la tendencia de los trabajadores a evaluarse de manera negativa en especial con relación a su habilidad para realizar el trabajo y su falta de eficacia (Maslach, Jackson y Leiter, 1986).

Así mismo, Gil-Monte (2009), lo define como una consecuencia del estrés laboral crónico el cual se ve integrado por sentimientos y actitudes negativas hacia las demás personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, a su vez, esto significa encontrarse agotado.

No existe una traducción literal del engagement al español, al menos no una que tome en cuenta toda la idiosincrasia que abarca este concepto. No hay un homónimo de la palabra como en otros conceptos, por ejemplo: enganche (work attachment), adicción al trabajo (workaholism), compromiso organizacional (organizational commitment), la implicación del trabajo (work involvement) o dedicación del trabajo (work dedication).

El engagement es una definición psicológica peculiar, es importante tanto para el área académica como para el ámbito de los negocios, debido a que, este constructo psicológico va de la mano con la energía personal y una mejor conducta, y se establece como un elemento motivacional y social.

Salanova y Schaufeli (2010), conceptualizaron el engagement como un estado afectivo – cognitivo, el cual está enlazado con el trabajo y se compone por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción constante que no se focaliza en ninguna situación en especial, conducta o evento personal.

Acerca de lo expuesto anteriormente, este término guarda relación con la cooperación en el grupo, conexión energética afectiva, altruismo organizacional, capacidad para afrontar demandas, motivación (incentivo), compromiso o enamoramiento laboral; siendo todo lo contrario al burnout y distinguiéndose de la adicción u obsesión por el trabajo.

Con relación a las dimensiones que mencionan estos autores, la primera, el vigor, es considerada como la activación mental, los niveles altos de energía, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos en la labor, la resiliencia y la persistencia por el deseo de poner empeño en la labor que se realiza, igualmente cuando existen dificultades; esta dimensión es lo opuesto al agotamiento.

La segunda, dedicación, es considerada lo opuesto al cinismo, esta dimensión compromete sentimientos de importancia, desafío por la labor realizada, pertenencia y satisfacción, está relacionada al orgullo, entusiasmo en el trabajo e inspiración, hace referencia al creer en lo que se está haciendo. Se considera que esta dimensión es la actitud positiva hacia la labor que se desempeña y a la organización, esto refleja una motivación alta para aprender nuevas cosas, consiguiente a esto se lleva a cabo una extrapolación de emociones positivas del trabajo a casa y viceversa.

Por último, la absorción, se caracteriza por un estado alto de felicidad y concentración en el trabajo en el cual el tiempo pasa rápido y el trabajador no desea desligarse de este, ya que está

concentrado y disfruta su labor, esto es debido a que al desempeñar las labores correspondientes con satisfacción suelen experimentar emociones y sentimientos que distorsionan el tiempo y así también logran experimentar satisfacción motivadora intrínseca; para finalizar, la absorción en los trabajadores les permite manifestar condiciones cognitivas, mentales, físicas y emocionales para ejecutar sus puestos, comprometiéndose con su labor.

El engagement contiene dos factores que permiten su desarrollo: en primer lugar, se encuentra el factor personal o también conocido como recursos personales, Cardenas y Jaik (2014), nombraron a estos recursos como instrumentos motivacionales que vinculan e implican a las personas con su labor, entre ellos se determinan cinco recursos personales importantes que se relacionan con el engagement: las características personales, se refieren a rasgos individuales que gozan algunas personas y que eleva el nivel de disfrute e involucramiento para con la labor que desempeña; los factores psicológicos, se refieren a los ya mencionados anteriormente, vigor, dedicación y absorción; la autoeficacia, este recurso se relaciona con la autopercepción que el trabajador tiene de su labor y el pensamiento positivo y optimista sobre su desempeño, este incluye dos aspectos, la autopercepción positiva y el capital psicológico; el capital psicológico, es un estado psicológico que se distingue por eficacia, esperanza y optimismo; y el último recurso es la resiliencia, Bakker y Leiter (2010), la consideran como la persistencia de encontrar soluciones a los problemas que se presenten y como el incentivo para conocer nuevas cosas (citado por Cárdenas y Jaik, 2014).

Y en segundo lugar, los factores organizacionales o también conocidos como recursos organizacionales o laborales, Salanova y Schaufeli (2009), determinan que son aquellos recursos que cumplen la función de ser motivadores intrínsecos, porque promueven el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, así como, su aprendizaje y desarrollo; así mismo,

pueden realizar el papel de motivadores extrínsecos, ya que se consideran instrumentos elementales para obtener mejores resultados laborales (citado por Cárdenas y Jaik, 2014).

Cabe señalar que Rodríguez, Martínez y Salanova (2014), argumentaron que el engagement tiene relación con la fidelización, motivación y felicidad por parte del empleador.

Para concluir con todo lo ya mencionado, el engagement, es un estado en el cual las personas se sienten muy vigorizadas y consagradas a lo que están haciendo, de esto se deduce que es un tipo de felicidad la cual está relacionada con el trabajo, y por eso, se trata de situaciones positivas (Schaufeli, 2015, p.184). De este modo Cumpa (2015), determina que entre más involucrado este uno con el empleo que realiza, más complacido y completo se sentirá.

Cristian Marcantonio, argumentó acerca del significado de engagement, dio a entender que la traducción de compromiso al inglés es commitment, sin embargo, determinó que este término tiene una mayor relación con el compromiso personal; por otro lado, el engagement tiene relación con el aspecto contractual, refiriéndose a que supone las obligaciones del trabajador en la organización donde labora. (2017, p.81-90)

English (s.f), en la investigación “Engagement: el desafío de comprometer a los empleados”, señala que las organizaciones que utilizan soluciones de engagement experimentan hasta un 50% de mayor retorno por parte de sus accionistas. Incluso se constata que esto introduce una mejoría en la productividad que puede llegar al 30% por sobre los índices de las organizaciones sin este tipo de planes. Esto podría llevar a que las ventas se alcen un 50%. El director de Brands With Fans (BWF), Marcelo Borlando, opina que una clave para propagar compromiso en los colaboradores hacia la marca es diseñar programas que estimulen la fascinación, creando experiencias y contenidos que proporcionen cercanía con la empresa. También supone que cada organización cuenta con cierta particularidad, por ello no existe una

única receta y el engagement se logra con ideas que complementen a la particularidad de cada organización (Citado por English, s.f.).

De modo complementario, Penta Consultoría (2017), nombra los beneficios de invertir en el engagement, enfatizando los siguientes:

- a) Aumento en la productividad: el colaborador engaged, muestra una motivación alta, mejorando su calidad de trabajo, disminuyendo su ausentismo y entregando más de lo que se espera de él.
- b) Disminución de rotación de personal: cuando existe engagement, el colaborador se siente identificado por sus jefes, por ello siente que su labor aporta y tiene valor, además genera pertenencia hacia la organización, ya que así se siente parte de algo más grande.
- c) Aumento en la calidad del servicio del cliente: con el engagement, los colaboradores presentan más disposición y actitudes positivas frente a su labor, esto los lleva a estar más atentos a los que necesitan los clientes.
- d) Innovación de productos / servicios: cuando los colaboradores se comprometen de manera voluntaria a la organización, se llevan a cabo esfuerzos adicionales para hacer que esta crezca.

De lo descrito anteriormente, se debe resaltar que el engagement tiene una importancia significativa para el crecimiento de una organización, ya que el hecho de que los colaboradores adopten los objetivos de esta, los llevará a darlo todo, tanto para su propio desarrollo como el de la organización.

Con las dos últimas ideas mencionadas, Lázaro (2019), coincide en que los planes de seguimiento, retención y desarrollo de carrera son estrategias que ayudan a desarrollar el engagement, del mismo modo el mantener una comunicación horizontal con los colaboradores,

permitiéndoles cooperar en la toma de decisiones. Además, recomienda trabajar en el esparcimiento de sus colaboradores con actividades que los ayuden a sentirse más comprometidos entre sí y en consecuencia con la organización.

Se han encontrado investigaciones tanto nacionales como internacionales, aquí las abordaremos:

Lo mejor para las empresas es desarrollar un mayor compromiso en los colaboradores, hay diferentes causas que impiden trabajar en ello de forma adecuada, Go integro (2017), señaló que los obstáculos principales para poner en marcha de manera exitosa las iniciativas del Employee Engagement en la organización, se vincula con la escasez de presupuesto en un 60%, la insuficiencia de tiempo o la deficiencia de gestión en un 42% y la insuficiencia de compromiso por parte de la gerencia en un 39%.

Es importante recordar que no existe un subsistema responsable de velar por el engagement, lo cual provoca que este sea cuantificado solo una vez al año, ello es causa de la falta de atención sobre el tema (Go integro, 2017). Esto es preocupante, ya que conservar la fuerza laboral comprometida conlleva a una mejora de los niveles de clima laboral, motivación y desempeño, por lo que puede afectar económicamente a la organización. El engagement da pie a mejores resultados en la productividad teniendo como consecuencia colaboradores motivados, clientes externos satisfechos y un ambiente laboral más agradable, además evita los sindicatos, entre otros aspectos positivos a favor de la organización (Aguirre, 2019; Dessler, 2015; Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014).

Oramas, Marrero, Cepero, Del Castillo y Vergara (2014) evaluaron el constructo positivo “Work Engagement” en trabajadores cubanos. Teniendo una muestra aleatoria de 400 trabajadores con ocupaciones diferentes: investigadores, profesores, albañiles, entre otros.

Realizaron un análisis del constructo positivo, Engagement, con diversas variables como nivel de educación, edad y sexo, en cuanto a estos, solo se encontró una relación positiva débil con la edad, a mayor edad, más ensimismados se encuentran con su trabajo, los autores recalcan que se debe tenerse cuidado con este tipo de resultados, ya que también se han encontrado en otros países a causa del sesgo de selección bajo el efecto de trabajador feliz, este se refiere a que los colaboradores que se mantienen felices se quedan en el trabajo y los que no, renuncian.

Contreras (2015), efectuó una investigación acerca del Engagement en la que obtuvo como resultado que en Estados Unidos y Canadá el 38% de la población se encuentra comprometida con su trabajo, pero el 63% no lo están; mientras que, en Perú, solo el 26% de la población está comprometida con su trabajo y el 74% no lo están.

También, Córdoba (2015), determinó los niveles de Engagement en un grupo de colaboradores en una industria de detergentes en Escuintla – Guatemala. La muestra fue conformada por 69 personas de ambos géneros, escogidos aleatoriamente dentro de la organización con edades comprendidas entre 18 y 65 años, utilizando el cuestionario (UWES), se llegó a la conclusión que los colaboradores presentaban un alto nivel de engagement, evidenciando pertenencia y entusiasmo hacia su trabajo.

Cumpa (2015), llevó a cabo un estudio titulado “Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo 2015”.

Participaron 65 colaboradores de ambos sexos de las tres empresas, el objetivo del estudio fue conocer el engagement laboral de los colaboradores de dichas empresas, la investigación fue de tipo descriptivo comparativo con diseño no experimental de tipo transversal. Se aplicó el cuestionario (UWES), los resultados en el estudio indicaron que el grado de engagement en los colaboradores es nivel medio.

Lagos (2016), desarrolló una investigación en una tienda del sector retail en Chile, con la finalidad de mejorar el desempeño a nivel de toda la organización por medio del aumento de los niveles de Work Engagement en los colaboradores. Se trabajó con dos grupos, los intervenidos que fueron 36 y, 85 en el grupo control; para evaluar el engagement emplearon la Escala (UWES-15) y para calcular el desempeño utilizaron tres indicadores: contacto al cliente, cliente incognito y encuesta on-line; como resultado, se mostró que el grupo intervenido tuvo un aumento considerable de engagement, no obstante, al cabo de unos meses los niveles disminuyeron, mientras que, en el caso del grupo control, solo disminuyeron.

Merino (2017), indagó supuestos, los cuales están relacionados al compromiso (engagement) de los colaboradores que pertenecen a Congregaciones Religiosas Educativas en España. La metodología que se empleó se basó en la revisión de literatura y tres estudios empíricos que se realizaron, se utilizó el cuestionario (UWES). Se comprobó que, a mayor espiritualidad de los colaboradores aumenta el nivel de engagement; mostrando que el engagement de los colaboradores no es consecuencia de sus cualidades personales ni del entorno laboral, sino todo lo contrario, es únicamente por factores organizativos del centro. Acerca de la espiritualidad, se encontró que hay una relación positiva con el engagement de los colaboradores y que la edad influye de manera negativa al nivel de engagement.

A nivel nacional se encontraron estas investigaciones, Quezada (2017), investigó el Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norkys E.I.R.L. de Trujillo en el 2017. Se llevó a cabo con la participación de 30 colaboradores, siendo esta la población total de ambas empresas, el objetivo de dicha investigación fue establecer las diferencias relevantes del Engagement laboral en las organizaciones antes ya mencionadas. El estudio fue descriptivo comparativo y de corte transversal de tipo no experimental. Se aplicó el cuestionario

(UWES), los resultados obtenidos en el estudio demostraron que tanto la Pollería Rockys S.A. como la Pollería Norkys E.I.R.L. establecen que los niveles de ambas son sobresalientes en cada una de las dimensiones y en la variable general se encuentra en un nivel alto.

Silupu (2017), buscó la relación que existe entre Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura, la muestra estuvo conformada por 258 agentes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) y La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Lo que se obtuvo de la investigación dio como resultado que no existe relación entre las dos variables. Para culminar, en relación con los niveles de la variable engagement, observó que el nivel predominante es promedio con un 92% de los agentes encuestados; y en los niveles de satisfacción laboral, el nivel predominante es insatisfecho con un 42%.

Mendoza y Gutiérrez (2017), investigaron la “Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”. Se evaluó a 194 colaboradores, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, el estudio es de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal, el instrumento aplicado fue la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), el resultado obtenido en los colaboradores es de nivel alto con un 89.6%.

Por su parte, Zarate, Meza y Rodríguez (2018), desarrollaron un trabajo acerca del engagement en estudiantes universitarios de programas salud, en este se tomó la participación de 145 estudiantes de primer año cursando odontología en la Universidad Autónoma de Sinaloa (México), con la finalidad de determinar el nivel de engagement, aplicaron la escala de (UWES); finalmente, se encontró que estos estudiantes se encuentran “comprometidos”, es decir, con altos

niveles de engagement, ya que le ven sentido a la carrera, se centran en sus estudios y se sienten llenos de energía para llevar a cabo el cumplimiento de su tarea académica.

Arias (2018), efectuó un estudio sobre la “Satisfacción laboral y Compromiso en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán de Cusco, 2018”. La muestra estuvo conformada de 128 trabajadores; el objetivo general fue identificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso (engagement) en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), la metodología es de tipo descriptiva correlacional. Se obtuvo como resultado que el 70% de los colaboradores presenta un nivel regular de satisfacción laboral, 39% un nivel alto de compromiso (engagement) y 39% un nivel promedio de compromiso (engagement).

Felicidad y Engagement

Aunque los temas de felicidad y engagement han sido investigados por diferentes autores, los trabajos que relacionan ambos conceptos son escasos. Por esta razón, presentaremos información relevante que de una u otra manera acatan la relación entre ambas variables.

Hace 18 años, en el año 2003, Marín, encontró que la cantidad de años que los colaboradores permanecen en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo, se encuentran relacionados positivamente con el compromiso laboral, sin embargo, los colaboradores que continúan en su mismo puesto de trabajo durante muchos años influye negativamente en el compromiso, adaptación y aceptación de las transformaciones que puede sufrir una organización.

Por ejemplo, Sivanathan et al. (2004), establecen que la felicidad en la vida origina satisfacción laboral, y que estas dos variables elevan la capacidad, productividad y compromiso de los colaboradores.

Por otro lado, Extremera, Duran y Rey (2005), examinaron la relación entre los niveles de inteligencia emocional percibida y satisfacción vital, felicidad subjetiva y engagement. La muestra se conformó por personal asistencial que trabaja con personas que tienen discapacidad intelectual en un centro de Málaga, España. Demostraron que existe relación entre la felicidad subjetiva y las tres dimensiones de la variable engagement, siendo la dimensión más significativa, vigor. Los autores concluyeron que comprensión y manejo emocional se asocian con bienestar personal y laboral, con un mayor sentido de entrega y empeño hacia su trabajo. Por esa razón, recomiendan a las organizaciones, planes de formación en habilidades socioemocionales.

En el 2015, surgió una entrevista titulada Engagement Laboral, Una Concepción Científica con Wilmar Schaufeli y Arturo Juárez, en la que sobresalió una pregunta, ¿Existe diferencia alguna entre el engagement y otros constructos positivos como la satisfacción laboral o felicidad?, Schaufeli explicó que, la felicidad y la satisfacción laboral son constructos pasivos ya que no es necesaria una acción para que se presenten, por otro lado, el engagement es un constructo positivo activo que trabaja con la estimulación y la energía.

Davey (2017), realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional para determinar la relación entre felicidad y engagement, con una muestra de 338 estudiantes que trabajan, los instrumentos fueron la Escala de Felicidad y el Cuestionario de Engagement. El resultado fue que si existe relación entre felicidad y engagement con un nivel moderado bajo y la felicidad mostró mayor correlación con las dimensiones de vigor y dedicación del engagement.

Lastra y Tamayo (2017), realizaron una investigación sobre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa, buscaron la correlación entre ambas variables teniendo como muestra 123 personas tanto mujeres como hombres de diversos puestos de trabajo, utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), encontraron una correlación moderada y positiva entre las variables.

Delgado, Mesías y Romero (2017), investigaron la existencia de una relación significativa entre el grado de felicidad y el nivel de engagement en 157 trabajadores de una tienda del sector retail de Lima Este; buscaron reconocer, las dimensiones de felicidad de los trabajadores y por último, determinaron la existencia de relación entre estas dimensiones y el nivel de engagement teniendo en cuenta variables demográficas como sexo, modalidad de contrato e hijos, utilizaron la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Reynaldo Alarcón, 2006 y la Utrech Work Engagemet (UWES-15) validada por Cinthya Flores Jiménez et al. en el 2015; como resultado obtuvieron que existe relación directa entre la felicidad y el engagement, la cual se considera de débil a moderada; acerca de la existencia de relación entre las dimensiones de felicidad y engagement, se encontró que solo existe correlación directa entre realización personal (factor de felicidad) y el engagment (puntaje total).

Lázaro (2019), realizó una investigación sobre la relación entre Felicidad y Engagement laboral, la muestra estuvo conformada por 181 trabajadores de una empresa de rubro financiero de la ciudad de Lima. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental y transaccional, los instrumentos empleados fueron la Escala de la Felicidad de Lima y la Escala (UWES). Los resultados concluyeron que la mayoría de los trabajadores son felices, obteniendo un 51.4% (feliz y altamente feliz) también, mostraron un nivel promedio de engagement de 35.4%. Respecto a la relación de ambas variables, se determina que es directa y muy

significativa. Por otra parte, la investigación trabajó con las variables sociodemográficas de sexo, área de trabajo, tiempo de permanencia y nivel de mando. Esta última variable sociodemográfica mostró diferencias significativas en la variable felicidad, en tanto la variable engagement no presentó ninguna diferencia significativa en las variables sociodemográficas.

El estudio más reciente concerniente a ambas variables es de felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra en Lima-Perú, Mendizábal (2020), realizó esta investigación con una muestra conformada por 100 participantes de ambos sexos. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia tomando en cuenta los criterios de inclusión, que sean trabajadores residentes del distrito, la edad (entre 20 y 30 años), que se encuentre laborando actualmente y que pertenezcan a una empresa u organización; y los de exclusión, no trabajadores menores de 20 o mayores de 30 años, no trabajadores fuera del distrito, no trabajadores independientes y no personas que no se encuentren trabajando. Se utilizó la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Se obtuvo como resultado que la felicidad está correlacionada de manera directa moderada con el engagement, así mismo, pasa con el vigor y la dedicación con la felicidad, la absorción, por otro lado, se correlaciona de manera significativa directa baja. Además, se encontró que las cuatro dimensiones de felicidad se correlacionan con el engagement de manera directa significativa moderada. De igual manera, no se hallaron diferencias importantes en cuanto al sexo con relación a la felicidad, por el contrario, estas sí se hallaron con relación a la variable engagement.

Psicología positiva

La procedencia de este enfoque positivo se encuentra en la psicología humanista del siglo XX, que en ese entonces se focalizó en gran medida en la felicidad y plenitud. Teniendo influencias de la filosofía y religión.

La psicología positiva surge en el año 1998, con el discurso inaugural de Martin Seligman como presidente de la American Psychological Association (APA); él, como conocido pionero de la psicología positiva, no concordaba con el punto de vista psicológico que se había estado tomando, refiriéndose a que la definición de la psicología relacionada a la salud ocupacional, enfatizaba la positividad, la mejora de la calidad de vida laboral y la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, en cambio, los profesionales en ese entonces, enfatizaban la investigación sobre la falta de salud y el malestar (Seligman, 1999).

En América Latina, María Martina Casullo, dio a conocer la Psicología Positiva de manera prematura, el primer artículo teórico publicado en Latinoamérica fue en el 2000, titulado Psicología salugénica o positiva (Castro, 2012).

Seligman y Csikszentmihalyi (2000), expresan que la psicología positiva es un saber de la experiencia de cada individuo, que plantea examinar los procesos que están detrás de las cualidades y emociones positivas del ser humano (Citado por Alarcón, 2009, p.24).

A raíz de ello, se da la primera Conferencia Internacional de Psicología Positiva se realizó en el año 2002; en el 2006, se empieza a hacer más popular, prestándole más atención a este enfoque. En el año 2009, en el mes de junio, se dio el primer Congreso Mundial de Psicología Positiva (Mars, 2018).

Por otra parte, Sanders (2003), plantea que la Psicología Positiva encuentra su origen en la filosofía griega. Desde la perspectiva de Aristóteles, quien desarrolló el concepto de la eudaimonía (felicidad), esta se alcanza con la posesión del bien o de una actividad que eleve la virtud, se refería a que la felicidad puede ser alcanzada por la búsqueda de bienes verdaderos o aparentes, siendo los primeros intrínsecos y los segundos extrínsecos. Aristipo, nos presenta el

hedonismo (edoné), el cual es representado por el simple placer y una evaluación individual de la propia satisfacción con la vida.

Seligman propone la definición de psicología positiva refiriéndose a que la psicología no solo estudia la debilidad y el daño, si no también, la fortaleza y virtud, esto se basa en un tratamiento que no solo es solucionar lo que está deteriorado, si no, nutrir lo mejor de nosotros (Seligman, 2003, p.1).

Por otro lado, Gable y Haidt (2005), definieron la psicología positiva como el estudio de las circunstancias y procesos que ayudan a prosperar o, al mejor funcionamiento posible de personas, grupos e instituciones.

Los aportes relevantes sobre este enfoque en el Perú, han sido proporcionados por el psicólogo Reynaldo Alarcón, quien ha desarrollado instrumentos designados a la medición de la felicidad como: la Escala de Felicidad de Lima, la Escala de Gratitud y la Escala de Optimismo Atributivo (Valencia, 2016).

En palabras más sencillas, la psicología positiva, se centra en los aspectos, valga la redundancia, positivos de la persona, así como en la optimización del bienestar, salud y experiencia propia. Es un enfoque relativamente nuevo, el cual busca enfatizar la mejora de la calidad de vida del individuo, esta no sustituye a la psicología tradicional, sino que la complementa.

Hipótesis

H: Existe una correlación significativa entre felicidad y engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa.

CAPITULO II. MÉTODO

Método

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental transeccional y un enfoque cuantitativo.

Se trata de un estudio transeccional- correlacional debido a que se recolectaron los datos en un momento dado y se buscó establecer la relación entre ambas variables. Además, el enfoque es cuantitativo ya que el conocimiento se dio de forma objetiva, este se originó a partir de un proceso deductivo en el cual la medición numérica y el análisis estadístico inferencial aceptaron hipótesis antes formuladas. Finalmente, es de carácter no experimental, ya que no se manipularon las variables ni se crearon situaciones específicas para la medición de estas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos

Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Para medir la variable felicidad, empleamos La Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Reynaldo Alarcón (2006), es una escala de Likert de cinco alternativas, donde al extremo positivo se le concede cinco puntos y al negativo uno, conformada por 27 ítems. Puede ser aplicada de manera individual o colectiva, dirigida a niños, adolescentes y adultos. Tiene un tiempo de duración aproximado de 20 minutos, la corrección es manual, los participantes marcan sus respuestas por escrito y tiene puntajes naturales y percentiles.

Esta escala tiene el fin de cuantificar la felicidad en cuatro factores: el sentido positivo de la vida (11 ítems), la satisfacción con la vida (6 ítems), la realización personal (6 ítems) y la alegría de vivir (4 ítems).

El instrumento tiene una consistencia interna (Alpha de Cronbach=.916); la validez convergente se evaluó por medio de correlaciones entre puntajes de felicidad y dimensiones del Inventario de Personalidad de Eysenck, se halló una relación positiva y significativa entre felicidad y extraversión ($r=.378$; $p<.01$); la relación con neuroticismo fue negativa y significativa ($r=.450$; $p<.01$). Entre la felicidad y los afectos positivos la relación fue positiva y significativa ($r=.48$; $p<.01$) y con los afectos negativos fue negativa y significativa ($r=-.51$; $p<.01$). Estos resultados concuerdan con los obtenidos por otros autores.

Por último, para la validez factorial de esta escala, se detecta que los cuatro factores antes mencionados permiten que este constructo tenga congruencia entre sus medidas (Alarcón, 2006, p. 104).

Respecto al coeficiente de confiabilidad, se encontró que las relaciones en su totalidad son altamente significativas ($p<.001$, para 2 colas) en razón a la relación Ítem-Escala. Además, la media es elevada ($r=.511$; $p<.001$). Estos resultados demuestran que los ítems miden un mismo constructo y que contribuyen eficientemente con el puntaje total. Cuando se habla de la relación ítem-ítem, la media señala una relación significativa ($r=.28$; $p<.01$). Sin embargo, cada factor mantiene su independencia dentro de la escala, debido a que muestran diferencias con los otros. Del mismo modo, se encuentran diferencias significativas ($F=212.69$, $p<.01$) a raíz del análisis de varianzas entre las medias de los factores.

Con respecto a la validez en Arequipa, Arias et al. (2016), hizo un análisis psicométrico con una muestra de 322 estudiantes de la Universidad Católica San Pablo, entre las edades de 17 y 28 años. Para determinar la validez, en primer lugar, se realizaron relaciones ítem-escala, teniendo como resultado coeficientes de correlación que se encuentran entre .33 y .64. Se evaluó la validez del constructo por medio de un análisis de factores exploratorio con el método de

mínimos cuadrados no ponderados, resultando un valor KMO de .927. Con la técnica de rotación Promin se encontraron cuatro factores que reafirman los factores dictados por Alarcón. Estos resultados señalan que la Escala de Felicidad de Lima (EFL) muestra propiedades psicométricas idóneas que permiten que sea empleada como instrumento de evaluación de la Felicidad.

Ficha técnica: Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Nombre: Escala de la Felicidad (Factorial Scale for the Measurement of Happiness)

Origen: Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Autor: Reynaldo Alarcón. Profesor investigador de la Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

N° de Ítems: 27 según una escala de tipo Likert.

Alternativas: Totalmente de acuerdo; Acuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo; Desacuerdo y Totalmente en desacuerdo.

Dimensiones identificadas: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Baremos y Normas: Provisionales, construido a partir de los criterios de puntajes máximos y mínimos.

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Para medir la variable engagement empleamos la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), en su versión corta, esta puede ser empleada para evaluar a adolescentes y adultos, siendo estos trabajadores de ambos géneros de ocupaciones y sectores socioeconómicos variados. La calificación es de forma manual, la escala está conformada por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Asimismo, la versión utilizada en esta investigación tiene la misma validez y confiabilidad que la versión original.

La validez se realizó mediante la correlación de Pearson. Se utilizó la validez de ítems con relación al total de la escala e ítems con relación al total de las dimensiones. Al presentar la validez interna de los ítems con su puntaje, las relaciones ítem con el total de la escala, se mostró que son valores altos excepto el del ítem 16 que logro un valor de .445, en tanto los demás ítems se encuentran entre .514 a .799, lo cual señala un nivel alto.

Para la versión corta se utilizó un proceso iterativo en el que cada muestra se analizó separadamente, con la finalidad de disminuir las escalas (UWES) a máximo 3 ítems. En primer lugar, se seleccionó el ítem más característico según su valor natural. A continuación, dicho ítem fue sometido a regresión sobre los demás ítems de la escala. Al ítem con los valores beta más altos en la mayoría de las muestras, se le añadió los dos ítems previamente seleccionados. Estos representan la versión corta de esta escala.

En la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), el manual original, fue elaborado por Schaufeli y Bakker (2003, citado por Valdez y Ron, 2011). Traducido por Valdez y Ron (2011) a raíz del trabajo de Benavides – Pereira, Fraiz de Camargo y Porto (2009, citado por Valdez y Ron 2011), los cuales desarrollaron la primera traducción a la versión inicial al

español del (UWES). Este grupo perteneció al Grupo de Estudio e Pesquisas sobre Estresse e Burnout.

Con relación a la validez y confiabilidad, los resultados de los análisis psicométricos de la prueba señalaron que los análisis factoriales confirmatorios mostraron que la estructura hipotética del (UWES) de sus tres dimensiones es superior al modelo de un solo factor y se adapta a los datos de las diferentes muestras de Holanda, España y Portugal, todo esto referido a la validez factorial.

También el análisis factorial que revisa la estructura interna del (UWES) comprueba que este tiene una estructura tridimensional en la cual las tres dimensiones están profundamente relacionadas. Las relaciones entre el trio de escalas exceden el .65 y la relación entre las variables latentes tienen un intervalo de entre .80 y .90.

Con relación a la consistencia interna de las tres escalas del (UWES) es apropiada. Todas presentan valores Alpha de Cronbach iguales o superan el valor crítico de .70. Frecuentemente, los valores de Alpha de Cronbach varían entre .80 y .90 (Salanova et al., 2000). Con respecto a la estabilidad de los puntajes de la escala, son estables indefinidamente a través del tiempo y cuentan con una estabilidad promedio de dos años para los coeficientes del vigor, la dedicación y la absorción, que son .30, .36 y .46 respectivamente.

Ficha Técnica de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Nombre: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17).

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003).

Adaptación: Ritzy Cárdenas (2016)

Institución: Universidad Cesar Vallejo.

Administración: colectiva o individual dependiendo del uso del instrumento.

Duración: De 5 a 10 minutos.

Significación de la prueba: El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso en los trabajadores como también identificar el nivel de sus dimensiones.

Características: Consta de 9 ítems. El puntaje promedio de las tres subescalas del (UWES) se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto, el (UWES) puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos.

Participantes

La población es de 122 trabajadores de ambos géneros, que oscilan entre los 19 a 65 años, esta última es la característica sociodemográfica que se tomó en cuenta, también, se tuvo criterios de inclusión.

Criterios de inclusión:

- a) Que se encuentren laborando en las obras vigentes pertenecientes a la empresa en la ciudad de Arequipa.
- b) Que tengan entre 19 y 65 años
- c) Que estén dispuestos a participar

Para realizar esta investigación se trabajó con los colaboradores pertenecientes a las obras vigentes del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa, la muestra estuvo

conformada por colaboradores de ambos géneros que cumplieron con los criterios antes mencionados.

Procedimiento

Se solicitó el respectivo permiso de la empresa, informando que los resultados serán utilizados únicamente con fines investigativos, además, se reflejó la causa y el objetivo de la investigación. Una vez, aprobado el proyecto de tesis, se realizaron reuniones presenciales con los trabajadores teniendo en consideración todas las medidas de bioseguridad, en estas se les informó de la investigación y sobre la confidencialidad tanto de su identidad como de los resultados. Primero, se les entregó una hoja de planilla de datos, la cual está conformada por los criterios de inclusión, para así empezar con la explicación y aplicación de los cuestionarios. La evaluación se realizó de manera grupal cada 12 a 20 personas por día, debido a la coyuntura actual, la cual tuvo una duración de 20 minutos, una vez culminada la jornada laboral. Las investigadoras estuvieron presentes a lo largo de toda la evaluación y brindaron indicaciones a los participantes.

Consideraciones éticas

Para el desarrollo de esta investigación cada paso fue realizado de manera formal, basándonos en la ética profesional. Rodríguez y López (2015), declaran que se debe considerar los aspectos éticos, ya que esto conlleva una acción correcta, en la que la intención es favorecer a los participantes y estos no se vean perjudicados.

Cabe aclarar, que a todos los participantes se les informó de forma precisa lo pertinente en relación a ambos instrumentos. Además, se hizo saber que tanto la identidad como los datos recogidos son confidenciales, también se les comunicó que la participación es voluntaria y que podían retirarse en el momento que deseen.

De tal modo que, se respetaron los principios bioéticos, el primero, autonomía, se refiere a respetar los valores y decisiones propias del ser humano; el segundo, beneficencia, significa buscar el bien de la persona, considerando la no maleficencia, relacionada a la integridad. Para finalizar, justicia, relacionado con la equidad entre los participantes sin distinción alguna, originando beneficios de bienestar (Beauchamp y Childress, 2011). Es preciso recordar que para la composición de la investigación se utilizaron las Normas APA, 7ma Edición, correspondiente al año vigente, por tanto, cada cita es respaldada con su fuente de referencia, conforme al manual.

Análisis de datos

Para analizar los datos y responder a nuestros objetivos utilizamos en primer lugar para la tabulación de la información Microsoft Excel 2018. En segundo lugar, aplicamos la estadística correspondiente con el programa “SPSS Statistics versión 21”, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman y Chi Cuadrado, ya que la prueba de Kolmogorov Smirnov presentó un resultado menor a 0.05.

CAPITULO III. RESULTADOS

Resultados

Tabla 1

Relación entre felicidad y engagement

		Engagement	Felicidad
Engagement	Coefficiente de correlación	1.000	.293*
	Sig. (bilateral)	.	.033
	N	122	122
Felicidad	Coefficiente de correlación	.293*	1.000
	Sig. (bilateral)	.033	.
	N	122	122

*. La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Nota. Prueba Kolmogorov-Smirnov ($p < 0.05$)

En la Tabla 1, se puede inferir que existe una relación positiva de nivel bajo entre felicidad y engagement ($\rho = .293$), esta relación es significativa ($p < 0.05$). Esto implica que se cumple una relación directamente proporcional, si el nivel felicidad aumenta el nivel de engagement también, y viceversa.

Tabla 2

Niveles de los factores de la felicidad

Nivel sentido positivo de la vida		
	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente Feliz	5	4.1
Feliz	26	21.3
Altamente Feliz	91	74.6
Total	122	100
Nivel satisfacción con la vida		
	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	2	1.6
Medianamente Feliz	9	7.4
Feliz	38	31.1
Altamente Feliz	73	59.8
Total	122	100
Nivel realización personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	3	2.5
Medianamente Feliz	24	19.7
Feliz	50	41
Altamente Feliz	45	36.9
Total	122	100
Nivel alegría de vivir		
	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	0.8
Medianamente Feliz	3	2.5
Feliz	38	31.1
Altamente Feliz	80	65.6
Total	122	100

Para verificar los niveles de los factores de Felicidad de nuestra población la Tabla 2, muestra que, en 3 de los 4 factores, el mayor porcentaje de población presenta un nivel altamente feliz, en el primer factor, Sentido positivo con la Vida, se representa en un 74.6% de la población, en la segunda, Satisfacción con la vida, en un 59.8% y en la cuarta, Alegría de vivir,

en un 65.6%, por otro lado, en la tercera, Realización Personal, se presenta el nivel Feliz en un 41%.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del engagement

Dimensión vigor		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	6	4.9
Bajo	26	21.3
Promedio	90	73.8
Muy alto	0	0
Total	122	100.0
Dimensión dedicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	6	4.9
Bajo	32	26.2
Promedio	58	47.5
Muy Alto	26	21.3
Total	122	100.0
Dimensión absorción		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	6	4.9
Bajo	25	20.5
Promedio	65	53.3
Muy Alto	26	21.3
Total	122	100.0

Con respecto a las dimensiones del engagement la Tabla 3, explica que las tres dimensiones presentan un nivel promedio, en la dimensión vigor 90 de 122 trabajadores representando el 73.8%; en la segunda dimensión, dedicación, 58 trabajadores del total siendo un 47.5% y finalmente, en la dimensión absorción 65 trabajadores siendo un 53.3%.

Tabla 4

Relación entre factores de la felicidad y dimensiones del engagement

		Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	Sentido positivo de la vida	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.257** .004	-.255** .005	-.189* .037
	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.192* .034	.286** .001	.274** .002
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.268** .003	.290** .001	.275** .002
	Alegría de vivir	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.343** .000	.384** .000	.302** .001

En la Tabla 4, se observa una relación negativa y significativa ($p < 0.05$) del factor sentido positivo de la vida con respecto a las 3 dimensiones de engagement, con vigor un nivel moderado ($\rho = -.255$); con dedicación, también, en un nivel moderado ($\rho = -.257$) y finalmente, con absorción, en un nivel bajo ($\rho = -.189$). Lo explicado anteriormente quiere decir que se presenta una relación inversamente proporcional entre el factor sentido positivo de la vida y las 3 dimensiones del engagement, mientras este se eleve las dimensiones se reducirán y viceversa.

Con respecto del factor satisfacción con la vida y vigor, existe una relación positiva, de nivel bajo ($\rho=.192$) y significativa ($p<0.05$), es decir, mientras aumenta la satisfacción con la vida aumentan los niveles vigor y viceversa.

De igual forma, la relación satisfacción con la vida y dedicación, siendo también positiva, significativa ($p<0.05$) pero de nivel moderado ($\rho=.286$) cumple una relación directamente proporcional, es decir, mientras aumenta la satisfacción con la vida aumentan los niveles de la dimensión dedicación y viceversa.

De la misma manera, en del factor satisfacción con la vida y absorción, existe una relación positiva, de nivel moderado ($\rho=.274$) y significativa ($p<0.05$), es decir mientras aumenta la satisfacción de vida aumentan los niveles de la dimensión absorción y viceversa.

Con respecto al factor realización personal se presenta una relación positiva y significativa ($p<0.05$), con todas las dimensiones del engagement, con vigor en un nivel moderado ($\rho=.274$); así como, con dedicación ($\rho=.290$) y con absorción ($\rho=.275$), en todos los casos, se cumple una relación directamente proporcional, con esto nos referimos a que si aumenta la realización personal aumentará el nivel de las dimensiones de engagement y viceversa.

En el último factor, alegría de vivir, observamos que existe una relación positiva, altamente significativa ($p=0.00$) y de nivel moderado, en vigor ($\rho=.343$); en dedicación ($\rho=.384$) y en absorción ($\rho=.302$), es decir mientras aumentan los niveles de alegría de vivir, aumentan los niveles de las dimensiones de engagement y viceversa.

Tabla 5

Nivel de sentido positivo de la vida de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	0	1	11	45	57
		% dentro de edad	0.0%	1.8%	19.3%	78.9%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	0	3	11	33	47
		% dentro de edad	0.0%	6.4%	23.4%	70.2%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	0	1	4	13	18
		% dentro de edad	0.0%	5.6%	22.2%	72.2%	100.0%
	Total	Recuento	0	5	26	91	122
		% dentro de edad	0.0%	4.1%	21.3%	74.6%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .745

En la Tabla 5, observamos que en los tres grupos de rangos de edad están ubicados mayoritariamente en el nivel altamente feliz, de 19 a 33 años 45 de los 57 participantes (78.9%), de 34 a 49 años 33 de los 47 participantes (70.2 %) y de 50 a 65 años 13 de los 18 participantes (72.2%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel altamente feliz en el 74,6% del 100% de los participantes totales.

Tabla 6

Nivel de satisfacción con la vida de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	0	4	19	34	57
		% dentro de edad	0.0%	7.0%	33.3%	59.6%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	1	4	12	30	47
		% dentro de edad	2.1%	8.5%	25.5%	63.8%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	1	1	7	9	18
		% dentro de edad	5.6%	5.6%	38.9%	50.0%	100.0%
Total		Recuento	2	9	38	73	122
		% dentro de edad	1,6%	7.4%	31.1%	59.8%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .652

Como se observa en la Tabla 6, la mayoría de los participantes se ubica en el nivel altamente feliz, de 19 a 33 años 34 de 57 participantes (59.6%), de 34 a 49 años 30 de los 47 participantes (63.8%) y de 50 a 65 años 9 de 18 participantes (50%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel altamente feliz en el 59.8% del 100% de los participantes totales.

Tabla 7

Nivel de realización personal de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	1	13	26	17	57
		% dentro de edad	1.8%	22.8%	45.6%	29.8%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	0	9	17	21	47
		% dentro de edad	0.0%	19.1%	36.2%	44.7%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	2	2	7	7	18
		% dentro de edad	11.1%	11.1%	38.9%	38.9%	100.0%
	Total	Recuento	3	24	50	45	122
		% dentro de edad	2.5%	19.7%	41.0%	36.9%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .131

En la Tabla 7, con relación a los niveles del factor realización personal en el rango de edad de 19 a 33 años 26 de los 57 participantes se ubica en el nivel feliz (45.6%), de 34 a 49 años 21 de los 47 participantes se ubica en el nivel altamente feliz y finalmente, de 50 a 65 años 14 de los 18 participantes se ubica proporcionalmente entre los niveles feliz y altamente feliz (38.9%).

Tabla 8

Nivel de alegría de vivir de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	0	1	21	35	57
		% dentro de edad	0.0%	1.8%	36.8%	61.4%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	0	2	13	32	47
		% dentro de edad	0,0%	4.3%	27.7%	68.1%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	1	0	4	13	18
		% dentro de edad	5,6%	0.0%	22.2%	72.2%	100.0%
	Total	Recuento	1	3	38	80	122
		% dentro de edad	0.8%	2.5%	31.1%	65.6%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .203

De acuerdo a la Tabla 8, la mayoría de los trabajadores se encuentran en el nivel altamente feliz, de 19 a 33 años 35 de 57 participantes en un (61.4%), de 34 a 49 años 32 de 47 participantes en un (68.1%) y de 50 a 65 años 13 de 18 participantes en un (72.2%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel altamente feliz en el 65.6% del 100% de los participantes totales.

Tabla 9

Nivel de vigor de acuerdo a la edad

		Niveles			Total	
		Muy Bajo	Bajo	Promedio		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	1	13	43	57
	% dentro de edad	1.8%	22.8%	75.4%	100.0%	
Edad	Entre 34 y 49 años	Recuento	4	11	32	47
	% dentro de edad	8.5%	23.4%	68.1%	100.0%	
Edad	Entre 50 y 65 años	Recuento	1	2	15	18
	% dentro de edad	5.6%	11.1%	83.3%	100.0%	
Total		Recuento	6	26	90	122
	% dentro de edad	4.9%	21.3%	73.8%	100.0%	

Nota. Sig Chi Cuadrado = .421

Con relación a la dimensión vigor de engagement la Tabla 9, muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel promedio, de 19 a 33 años 43 de 57 participantes en un (75.4%), de 34 a 49 años 32 de 47 participantes en un (68.1%) y de 50 a 65 años 15 de 18 participantes en un (83.3%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel promedio en el 73,8% del 100% de los participantes totales.

Tabla 10

Nivel de dedicación de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Muy Alto		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	3	14	27	13	57
		% dentro de edad	5.3%	24.6%	47.4%	22.8%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	3	13	19	12	47
		% dentro de edad	6.4%	27.7%	40.4%	25.5%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	0	5	12	1	18
		% dentro de edad	0.0%	27.8%	66.7%	5.6%	100.0%
	Total	Recuento	6	32	58	26	122
		% dentro de edad	4.9%	26.2%	47.5%	21.3%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .463

En relación a la dimensión dedicación de engagement en la Tabla 10, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel promedio, de 19 a 33 años 27 de 57 participantes en un (47.4%), de 34 a 49 años 19 de 47 participantes en un (40.4%) y de 50 a 65 años 12 de 18 participantes en un (66.7%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel promedio en el 47,5% del 100% de los participantes totales.

Tabla 11

Nivel de absorción de acuerdo a la edad

		Niveles				Total	
		Muy Bajo	Bajo	Promedio	Muy Alto		
Edad	Entre 19 y 33 años	Recuento	3	10	29	15	57
		% dentro de edad	5.3%	17.5%	50.9%	26.3%	100.0%
	Entre 34 y 49 años	Recuento	3	12	23	9	47
		% dentro de edad	6.4%	25.5%	48.9%	19.1%	100.0%
	Entre 50 y 65 años	Recuento	0	3	13	2	18
		% dentro de edad	0.0%	16.7%	72.2%	11.1%	100.0%
	Total	Recuento	6	25	65	26	122
		% dentro de edad	4.9%	20.5%	53.3%	21.3%	100.0%

Nota. Sig Chi Cuadrado = .525

En relación a la dimensión absorción de engagement en la Tabla 11, la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel promedio, de 19 a 33 años 29 de 57 participantes en un (50.9%), de 34 a 49 años 23 de 47 participantes en un (48.9%) y de 50 a 65 años 13 de 18 participantes en un (72.2%). Estos resultados nos dan una respuesta de nivel promedio en el 21,3% del 100% de los participantes totales.

Discusión

La coyuntura del Covid-19 ha afectado el rubro construcción civil de manera notable en el año 2020, tan solo para el mes de julio el 95% del sector obrero llevaba sin trabajar 104 días, esto se dio por la paralización de las obras, los altos niveles de desempleo y a la disminución que se vio reflejada en el PBI, la inversión para este rubro tiene como objetivo multiplicar la economía, de esta manera se generan empleos directos e indirectos, y puede impulsar a distintas industrias que son parte de la cadena de producción. Para la reactivación de las obras se realizó un Plan Covid-19, teniendo en cuenta los puntos propuestos por el gobierno, donde el personal tiene que estar libre de contagio y se debe cumplir con las normas de bioseguridad, por ello, se refinanció el presupuesto de todo este rubro.

El trabajo en el rubro construcción civil es un grupo que muestra una tendencia a la contratación temporal y una alta rotación de personal en obra. Se les califica a los colaboradores de la siguiente manera, en primer lugar está el plantel técnico donde se encuentra el supervisor de obra que es el responsable del trabajo del residente, el residente de obra que es el encargado de la ejecución, el asistente del residente, los ingenieros de seguridad, los ingenieros de calidad que se encargan de temas de los productos a utilizar y el administrador de obra; y en segundo lugar el personal de obra que está compuesto por el maestro de obra el cual es el encargado de supervisar al personas de obra, el capataz que es el jefe de cuadrilla, el operario es el trabajador que tiene mano de obra especializada y calificada, el oficial que tiene mano de obra calificada y el peón que apoya en todas las labores encomendadas, no necesita especialidad ni calificación.

Se espera que la información encontrada en esta investigación pueda ser contrastada con otras investigaciones que toquen los mismos temas, así como fuente de consulta para futuros estudios ya que se ha tomado una población que en pocas ocasiones es considerada y las

investigaciones son escasas. Pensamos que este estudio puede ser utilizado para que empresas del rubro construcción civil tomen en cuenta los factores felicidad y engagement para mejorar ciertos protocolos laborales y así poder obtener un mejor resultado por parte de sus trabajadores, empleados felices, empresas felices.

La toma de pruebas pudo darse gracias a las entrevistas con el gerente de operaciones y los encargados de obra; se utilizó una planilla de datos y la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón, la cual ha sido utilizada en investigaciones como la de García, Higa, Villanueva y Enrique (2018), en la que se buscó la medición de la felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería. También, la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), fue utilizada en muchas investigaciones que midieron el engagement como variable principal, por ejemplo, Mendoza y Gutiérrez (2017), investigaron la relación entre engagement y el desempeño laboral del personal de un hospital, y Zarate, Meza y Rodríguez (2018), quienes con ayuda del instrumento desarrollaron un trabajo sobre el engagement en estudiantes universitarios.

Se debe tomar en cuenta que los resultados de esta investigación no pueden generalizarse ya que la población fue seleccionada para este estudio en específico y solo abarca los criterios de inclusión propuestos por las investigadoras.

Respondiendo a nuestra hipótesis, existe una correlación significativa entre felicidad y engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa, con respecto a ello, la Tabla 1 indica que existe una relación directamente proporcional positiva con un nivel bajo ($\rho = .293$, $p < 0.05$), esto quiere decir que, a mayor felicidad, mayores niveles de engagement. Tomando en cuenta la población estudiada, podemos decir que los trabajadores son felices de una manera general, ya que, esta variable no solamente

está enfocada en el trabajo sino también en lo personal y esto se ve reflejado en el compromiso que ellos presentan al momento de desempeñarse. Estos resultados concuerdan con los de Davey (2017) quien encontró que, existe una relación entre felicidad y engagement, donde se cumple una correlación positiva, de nivel moderado bajo y muy significativo ($\rho=.349$, $p<.001$).

Este descubrimiento también concuerda con el punto emocional de la felicidad, en el estudio de Marks (2006), determina que aquellas personas que experimentan emociones positivas tienen buenos resultados en sentido de lealtad, satisfacción en el trabajo, productividad y compromiso, estos indicadores guardan relación con el engagement ya que es visto como un conjunto de experiencias positivas que se viven en el trabajo, las cuales generan un vínculo entre la organización y el trabajador (Salgado y Peiro, 2008). También Seligman, formula, que para que una persona sienta que alcanza la felicidad se debe encontrar inmersa en lo que realiza y repleta de energía; dicho de otra manera, llegan a presentar engagement. Judge y Erez (2007), concuerdan con la existencia de buenos resultados en los trabajadores donde las emociones positivas tienen relación con que una persona que se encuentra alegre puede ser más creativa, motivada y tomar mejores decisiones, esto conlleva a enfrentar el trabajo con vigor, iniciativa y energía.

El segundo resultado, mostrado en la Tabla 2, responde a los niveles de felicidad, a pesar de que 3 factores de 4 obtuvieron el nivel de altamente feliz, el que más sobresale es el sentido positivo de la vida, en el que 91 de 122 participantes (74.6%) obtuvieron este nivel. Esto quiere decir, que los trabajadores presentan actitudes y experiencias positivas frente a la vida. Los resultados tienen relación con los obtenidos por Callalli (2017), donde se obtuvo un 53.2% refiriéndose que los trabajadores son altamente felices, frente a un 16.2% que experimentan una felicidad en un nivel bajo; así como también, Dibaeian y Karami en el 2007, en la que

encontraron una relación significativa entre la búsqueda de un sentido y la felicidad, en ella se conoce que la relación entre ambas variables es significativa e involucra otros elementos como la autoestima, la eficiencia, la salud y la satisfacción con la vida.

Acerca de esto, Fredrickson (2002), señala que las emociones positivas dan un significado y sentido positivo a las situaciones cambiantes y adversas y estas mejoran el bienestar subjetivo, la salud y la resiliencia psicológica. Asimismo, Alarcón (2009), alude que las personas que son felices se caracterizan por poseer experiencias y actitudes positivas hacia la vida y hacia ellos mismos, por tener tranquilidad emocional, ser optimistas y sentir satisfacción con lo que han conseguido; por ende, se deduce que los trabajadores de este estudio suelen presentar estas características en niveles altos.

De acuerdo con la Tabla 3, determinar los niveles de engagement, indica que las tres dimensiones vigor, dedicación y absorción presentan un nivel promedio de 73.8%, 47.5% y 53.3% respectivamente, esto quiere decir que se encuentran en la mitad justa entre bajos y altos niveles de engagement. Estos resultados tienen relación con la investigación de Silupu (2017), quien encontró que el nivel promedio es el que predomina en esta variable con un 92%, a diferencia del nivel bajo de engagement que esta con un 4%; de igual modo, Cumpa (2015), en su investigación “Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo” en la que se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) obtuvo como resultado que el 60% de los colaboradores de dichas empresas se encontraron también en un nivel promedio. En la investigación de Rodríguez, Larraechea y Costagliola (2015), comentan que los trabajadores que suelen experimentar niveles altos de engagement se caracterizan por sentir emociones positivas en el trabajo como entusiasmo, alegría y gratitud; para ello se puede determinar que en el presente estudio los colaboradores

llegarían a alcanzar estas emociones positivas en menores grados o que si la llegasen a experimentar tendrían una duración efímera, no prolongada; pero todo esto puede variar según el ambiente en el que se halle la organización a la cual se pertenece.

En la Tabla 4, relación entre los factores de felicidad y las dimensiones del engagement, se encontró una relación directamente proporcional en 9 de las 12 relaciones posibles entre ellos. Siendo así que los factores de satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir y las dimensiones vigor, dedicación y absorción fueron positivas y significativas. Lo que afirma lo dicho por Haidt (2006), uno de los componentes para conocer el nivel de felicidad de una persona está íntimamente relacionado a las actividades voluntarias que realiza.

Sin embargo, el factor sentido positivo de la vida y las 3 dimensiones de engagement tuvieron una relación negativa, de nivel moderado y significativa, esto quiere decir, que se presenta una relación inversamente proporcional, mientras uno aumenta el otro disminuye y viceversa.

Con respecto a lo dicho anteriormente, Contreras (2015), efectuó una investigación acerca del engagement en la que obtuvo resultados en el Perú, en ellos se presenta que solo el 26% de la población está comprometida con su trabajo mientras que el 74% no lo están.

Salanova (2008), realizó diversos análisis respecto a los cambios que pueden surgir en la sociedad, estos mismos pueden llegar a generar cambios en las organizaciones, los cuales pueden ser apresurados, y a su vez estos pueden influir en los puestos de trabajo. Las organizaciones modernas desean contar con trabajadores que tengan iniciativa, sean proactivos y comprometidos con la empresa. Este hallazgo guarda relación directa con la coyuntura actual (COVID-19), ya que puede afectar en la actitud y compromiso en el trabajo, el factor sentido positivo de la vida el

cual hace referencia a una visión exterior de lo que nos rodea, no presenta ningún tipo de relación con las dimensiones del engagement, por la razón de las circunstancias actuales.

Así mismo, Chandrika (1998), observó que las personas que optan por una profesión por la paga o agentes externos terminan estando insatisfechos y poco comprometidos con la labor que se realiza, esto podría llevarnos al resultado presentado, ya que la mayoría de los trabajadores del rubro construcción civil si bien presentan actitudes positivas frente a la vida, es posible que no estén del todo satisfechos con la profesión que desempeñan.

Para determinar los niveles de felicidad relacionados a la edad de los trabajadores evaluados se encuentran divididos en tres grupos, el primero de 19 a 33, el segundo de 34 a 49 y el tercero de 50 a 65 años. De la tabla 5 a la 8 no se hallaron diferencias significativas, ya que se presentó el nivel altamente feliz en casi todos los rangos de edad. Estos resultados concuerdan con la investigación de Cervantes et. al (2018) en la que no se presenta una diferencia significativa entre ninguno de los factores de la felicidad en relación a la edad, pero si con otros elementos; en relación a la felicidad en el trabajo, Fernández (2015) que desarrollo un Modelo de felicidad organizacional, refiere que las personas que sienten grados mayores de felicidad son las que tienen la menor intervención por parte de sus superiores; dicho con otras palabras, se les ofrece mayor independencia en las funciones que realizan, se sienten valorados y por lo tanto su nivel de felicidad incrementa.

Por otro lado, Hanson (2014), refiere que la felicidad depende de cada persona, ya que todos podemos moldear nuestros procesos mentales para entregar más o menos importancia a ciertos acontecimientos y aspectos positivos de nuestras vidas, por lo que podríamos concluir que la edad no representa una diferencia significativa al momento de medir si una persona es feliz o infeliz, sino más bien sería su punto de vista acerca de lo que esto significa.

De la Tabla 9 a la 11, se presentan los resultados encontrados en la relación dimensiones de engagement y edad, todos los rangos de edad presentan un nivel promedio, sin embargo, es importante recalcar que, el nivel promedio más alto se presenta en el rango de edad de 50 a 65 años, ya que, en la dimensión vigor presentan un 83,3%, en dedicación 66% y en absorción 72,2%. Estos resultados tienen relación con lo dicho por Guevara y Fernández (2015), en el cual plantean que los trabajadores de mayor edad suelen ser los más comprometidos, también refieren que, la significancia hallada en relación a la diferencia entre grupos de edad y el engagement es muy sutil, por otro lado, afirmaron que es posible que si la muestra es más grande se puedan encontrar diferencias más marcadas, plantearon que la diferencia entre las edades puede darse en el sentido de los valores que los unen a la empresa, mas no en otros elementos.

Con relación a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de esta investigación, son tres las más importantes, la coyuntura que estamos viviendo actualmente, los horarios y la accesibilidad que la organización nos otorgó.

Para concluir, debemos recalcar que nos parece importante la correlación buscada entre ambas variables, ya que en el trabajo se ve reflejado nuestro sentir, tanto en el desempeño como en la relación con los compañeros. En el trabajo de campo del rubro construcción civil, se le da especial importancia a la organización y a la forma de desenvolverse mientras se realiza cada una de las tareas, por ello, es preciso considerar que se pueden generar organizaciones que tengan como objetivo principal la salud de sus colaboradores, pero para esto es necesario tener en cuenta cuatro dimensiones básicas, que son: salud mental, salud física, salud social y factores ambientales (Cooper y Cartwright, 1994).

Conclusiones

Primera: Existe una correlación baja, significativa y positiva entre las variables Felicidad y Engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa.

Segunda: Se identificó que el nivel de los factores de felicidad en los trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa son en su mayoría altamente felices.

Tercera: Se identificó que el nivel de las dimensiones de engagement en los trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa se encuentran en nivel promedio.

Cuarta: Se identificó que en la relación factores de felicidad y dimensiones de engagement se presenta una relación inversamente proporcional entre el factor sentido positivo de la vida y las 3 dimensiones de engagement, por otro lado, los demás factores presentan una relación directa, positiva y significativa con el engagement.

Quinta: Los factores de felicidad con respecto a la edad no presentan diferencias estadísticamente significativas.

Sexta: La variable edad establece que no existen diferencias estadísticamente significativas en relación con las tres dimensiones del engagement.

Sugerencias

Primera: Se recomienda a la empresa implementar un programa de Felicidad y Engagement en el que se den charlas al inicio (parte de una inducción) y al intermedio de cada obra, tomando en cuenta la rotación de personal.

Segunda: Se recomienda a la organización de este rubro contratar a personal capacitado para poder implementar actividades y estrategias que promuevan tanto la felicidad como el engagement en sus trabajadores, por ejemplo, talleres lúdicos, incentivos, actividades para confraternizar, etc.

Tercera: Formar un equipo de manejo del capital humano para que puedan llevar a cabo lo antes mencionado.

Cuarta: Se aconseja una comunicación horizontal y asertiva, así como, una escucha activa, la cual haga sentir importante a cada trabajador.

Quinta: Se recomienda realizar programas en los que los colaboradores identifiquen como podrían incrementar su nivel de engagement de manera individual.

Sexta: Implementar programas para difundir la cultura organizacional presente en la empresa.

Séptima: Implementar un taller de autoeficiencia y autoestima.

Octava: Se recomienda realizar más investigaciones las cuales incluyan estas variables con diferentes poblaciones y ámbitos.

Limitaciones

Primera: Hasta el momento hay información escasa en cuanto a la relación de las dos variables felicidad y engagement, así como investigaciones que trabajen con el rubro construcción civil, tanto a nivel nacional como internacional, motivo que genera ciertas dificultades al momento de realizar comparaciones con diferentes estudios.

Segunda: Los resultados presentes en la investigación no pueden generalizarse a toda la población del rubro construcción civil puesto que se tomó una muestra intencional, ya que esta fue elegida a criterio de las investigadoras.

Tercera: El procedimiento de recolección de información tuvo que ser en un horario específico y corto a causa de la jornada de trabajo.

Cuarta: El procedimiento de recolección de información tuvo que prolongarse debido a que no se pudo evaluar a muchas personas en un solo día por las medidas de bioseguridad que actualmente se presentan por la coyuntura de la pandemia COVID-19.

Quinta: En las obras la suba y baja de personal es progresivo, al momento de completar el procedimiento para empezar la toma de pruebas, dos de las obras, ya se encontraban en disminución de personal.

Referencias

- Aguirre, D. (7 de enero de 2019). 20% de los trabajadores cuestiona su permanencia laboral tras las festividades de fin de año. *El Mercurio*. <https://digital.elmercurio.com/2020/12/01/A>
- Alalú, L. et al (3 de agosto de 2015). *Engagement: Más allá del compromiso del colaborador*. *InfoCapitalhumano*. <http://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99 - 106.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la Psicología positiva*. Editorial Universitaria.
- Alter, N. (9 de mayo de 2019). *La importancia de la felicidad en el trabajo*. CSH Consultores. <https://cshconsultoresgt.wordpress.com/2019/05/09/la-importancia-de-la-felicidad-en-el-trabajo/>
- Aranda, E. (2016). *La Gerencia de la Felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15964/ArandaLeytonEdgar2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, D. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Domingo de Guzmán de Cusco, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco].

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4159/253T20190270.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Arias, W. et al (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a02.pdf>

Bastidas, V. et al (2016). *Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andrés Bello].

http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2715/a117032_Bastidas_F_Analisis_de_practicas_de_bienestar_2016_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, A. (2012). La Psicología Positiva en América Latina. Desarrollo y Perspectiva. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 4(2), 108-118.

<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127382006.pdf>

Callalli, S. (2017). *Felicidad y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3188/Callalli_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caycho, T. (2010). Reseña de "Psicología de la felicidad. Introducción a la Psicología positiva" de Alarcón, R. *Persona*, (13), 184-187.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147118212011>

Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio Instrumental. *Psicogente*, 17(32),294-306.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4975/497551995005>

Cooper, CL y Cartwright, S. (1994). Mente sana; organización saludable: un enfoque proactivo al estrés ocupacional. *Relaciones humanas*, 47 (4), 455-

471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>

Córdoba, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/799/CUMPA%20ROMERO%20MARI%20DAYANA.pdf;jsessionid=9AC3517B51B36702D819726F3D5C0F3B?sequence=1>

Chandrika, M. (1998). The Grass Isn't Always Greener. *Black Enterprise*, 29(4), 54.

Davey, K. (2017). *Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5350/Davey_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DEO Consultores. (17 de junio de 2015). *Un poderoso aliado de tu organización – el Engagement* [Archivo de video]. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=biPyk09aSCI&app=desktop>

Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Pearson Education

Delgado, A. et al (2017). *Felicidad y Engagement en trabajadores de una empresa retail*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN].

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1338/2017-MAODP_15-2_05_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Dibaeian, S., y Karami, A. (2007). Studying the relationship between search for meaning and happiness. *Isfahan: welfare leisure deputy of Isfahan municipality's cultural-leisure organization*. Isfahan Univ. Publ. pp. 60.

English, J. (s.f.). *Engagement, el desafío de comprometer a los empleados*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de: <http://diario.latercera.com/edicionimpresa/engagement-el-desafio-de-comprometer-a-los-empleados>

Extremera, N. et al (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *España: Ansiedad y Estrés*, 11(1), 63-73.

<https://goo.gl/brKh4w>

Fischman, D. (2015). *Motivación 360°: Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Editorial Planeta.

Fredrickson, B.L. y Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals to-ward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11934003/>

Garassini, M. y Camilli, C. (2012). *La felicidad duradera. Estudios sobre el bienestar en la Psicología Positiva*. Editorial Alfa.

García, R. et al (2018). *Medición de la Felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13193/GARCIA_HIGA_FELICIDAD_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gable, S.L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is posi-tive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.

file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/What_and_Why_Is_Positive_Psychology.pdf

Gijón, V. (2017). *La percepción del profesorado sobre felicidad*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125330>

Gil, P. R. et al (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205-214. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=21721>

Go integro. (2017). *Los 3 desafíos del Employee Engagement en 2017: Resultados del 1er Estudio Latinoamericano de Employee Engagement*.

<https://es.scribd.com/document/442635511/GOintegro-Los-3-desafios-del-Employee-Engagement-en-2017-pdf>

Guevara, L. (17 de octubre de 2018). “Está claro que invertir en la felicidad de los empleados es un negocio rentable”. *La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/esta-claro-que-invertir-en-la-felicidad-de-los-empleados-es-un-negocio-rentable-2782786>

Hanson, R. (2014). *Cultiva la felicidad: Aprende a remodelar tu cerebro y tu vida*. Editorial Sirio.

Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Infobae. (9 de mayo de 2018). *Empleados felices, resultados positivos: la importancia del bienestar emocional en el trabajo*. Infobae. Recuperado el 19 de noviembre de 2020 de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/09/empleados-felices-resultados-positivos-por-que-es-tan-importante-el-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT*, 21(2), 187-194.
<http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/260/142>

Judge, T. A., & Erez, A. (2007). *Interaction and intersection: The constellation of emotional stability and extraversion in predicting performance*. *Personnel Psychology*, 60(3), 573-596.

- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90.
<http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a7>
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552357006.pdf>
- Marks, N. (2006). *Happiness is a serious business*. Reflections on employee engagement, 5-7.
- Maslach, C., y Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C. et al (1997). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California, USA: Palo Alto. 191-218.
https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Mars, V. (25 de enero de 2018). *La Psicología Positiva: definición y autores*. Psicología – Online. <https://www.psicologia-online.com/la-psicologia-positiva-definicion-y-autores-2634.html>
- Mendizábal. L. (2020). *Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra*. [Tesis de Título Profesional, Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47821/Mendizabal_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, B y Gutiérrez, M (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. <https://docplayer.es/89279678-Relacion-del-engagement-en-el-desempeno-laboral-del-personal-del-hospital-santa-rosa-de-puerto-maldonado.html>
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas*. [Tesis Doctoral, Universidad de Málaga]. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16308/TD_MERINO_SANCHEZ_Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñiz, J. (2012). “*Organizaciones saludables en Forcano*”, A. *¿Organizar el cambio o cambiar las organizaciones?* Ediciones San Jorge.
- Lagos, S. (2016). *Diseño de una intervención para mejorar el work engagement en empleados de tienda de retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional*. [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción]. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2186/3/Tesis_Disenio_de_una_intervencion.pdf
- Lastra, E., y Tamayo, C (2017). *Felicidad y engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa*. [Tesis de Título profesional, Universidad Católica de Santa María]
- Lázaro, E. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal]. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%c3%81ZARO_B

ENDEZ%c3%9a_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lupano, M., y Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Revista Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43-56. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>

Oramas, A. et al (2014). La escala de ‘work engagement’ de Utrech. Evaluación del ‘workengagement’ en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47-56. <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst142h.pdf>

Ospina, J., & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/202>

Paz, K., y Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro, Arequipa, 2016 –2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

Penta Consultoría. (13 de julio de 2017). *Profesionales felices: los 5 beneficios del engagement laboral*. Recuperado el 19 de noviembre de 2020 de <http://info.pentaconsultoria.com/blog/empleados-felices-los-5-beneficios-del-engagement-laboral>

Quezada, H. (2017). *Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norkys E.I.R.L. de Trujillo en el año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11520/quezada_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ricard, M. (2007). *En Defensa de la Felicidad*. Ediciones Urano, S.A.

Rodríguez, R., Martínez. & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 15-28.

<https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf>

Rodríguez, M. et al (2015). *Engagement en el trabajo*. Innovum - FCH.

Rubio, E. (30 de abril de 2018). *Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz*. RPP Noticias. Recuperado el 27 de octubre de 2020.

<https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiaríaempleo-para-ser-mas-felices-708538.aspx>

Sanders, K. (2003). El periodismo y la ética: un análisis desde la perspectiva de la ética de la virtud. *Revista Empresa y Humanismo*, 4(2), 403-438.

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/34972/1/periodismo%20y%20etica.pdf>

Salanova, M. et al (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

<https://goo.gl/XjTcXy>

Salanova, M. y Schaufeli, W (2004). El engagement de los empleados: A un reto emergente para la dirección de recursos humanos. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*, 261(2004), 109-138.

https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos

Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos*. Revista de trabajo y Seguridad Social, 47(303), 179-214.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2010). *El Engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Editorial Alizanza. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Salgado, J. y Peiro, J. (2008). *Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España*. Papeles del psicólogo, 29(1). <http://papelesdelpsicologo.es/pdf/1532.pdf>

Schaufeli, W. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevistado por Arturo Juárez*. Revista de Psicología Liberabit. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002

Schaufeli, W. et al (2002). The measurement of Engagement and burnout and: A confirmative. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>

Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 2(9), 126-127. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=354476](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=354476)

Seligman, M. (2006). *La auténtica felicidad*. Ediciones B, S. A.

Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Ediciones B, S. A.

Silupu, S. (2017). *Engagement y Satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciuda de Piura* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://docplayer.es/93091235-Facultad-de-humanidades.html>

Sivanathan, N. et al (2004). *Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being*. In International Positive Psychology Summit.
https://www.researchgate.net/publication/232553222_Leading_Well_Transformational_Leadership_and_Well-Being

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work Engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the inter face between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. https://www.researchgate.net/publication/10702141_Recovery_work_engagement_and_proactive_behavior_A_new_look_at_the_interface_between_nonwork_and_work

Sharifzadeh, M., & Almaraz, J. (2014). Happiness and Productivity in the Workplace. *American Journal of Management*, 14(4), 19-26.
<https://pdfs.semanticscholar.org/b261/5e4ce1cf3288aebfcb817ebe20fcec4f09e1.pdf>

Strusberg, G. (2017). *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8976/STRUSBERG_BENAVIDES_LA_EXPERIENCIA_DE_LA_FELICIDAD_EN_JOVENES_PERUANO_S_EN_EL_TRABAJO_REMUNERADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdez, H. y Ron, C. (2011). *UWES Utrecht Work Engagement Scale: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. <https://goo.gl/zAW6jm>

Valencia, J. (2016). Orígenes de la Psicología Positiva y el estudio científico de la Gratitude.

Revista de Psicología Universidad Católica San Pablo, 6(2), 101-117.

file:///C:/Users/Lenovo/AppData/Local/Temp/158-Texto%20del%20art%C3%ADculo-466-1-10-20190527.pdf

Zárate, N. et al (2018). Engagement en estudiantes Universitarios de Salud. *Revista ADM*, 76(2),

81-84. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od192e.pdf>

Zhang, X., y Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: a curvilinear assessment. *Journal of Applied psychology*, 95(5), 862.

https://www.researchgate.net/publication/45706509_The_Influence_of_Creative_Process_Engagement_on_Employee_Creative_Performance_and_Overall_Job_Performance_A_Curvilinear_Assessment

Anexos

Planilla de Datos

Este cuestionario es completamente anónimo y la información contenida será utilizada para fines de investigación para lo cual pedimos completa sinceridad en las respuestas.

Fecha de evaluación: _____

Género: Hombre () Mujer ()

Edad _____

Ha trabajado antes en esta empresa Si () No ()

¡Gracias por su colaboración!

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Algunas veces 2 Una vez al mes o menos	Regularmente 3 Pocas veces al mes	Bastante veces 4 Una vez por semana	Casi siempre 5 Pocas veces por semana	Siempre 6 Todos los días
1. _____	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2. _____	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
3. _____	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
4. _____	Mi trabajo me inspira					
5. _____	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
6. _____	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
7. _____	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
8. _____	Estoy inmerso en mi trabajo					
9. _____	Me “dejo llevar” por mi trabajo					

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Escala de Felicidad de Lima

Datos Personales

Género: Hombre Mujer

Edad:

Instrucciones

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la Escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases.

Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	A	¿	D	TD
2. Siento que mi vida está vacía.	TA	A	¿	D	TD
3. Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4. Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5. La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6. Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7. Pienso que nunca seré feliz.	TA	A	¿	D	TD

8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	TA	A	¿	D	TD
9. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11. La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12. Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD
13. Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14. Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15. Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16. He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17. La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	TA	A	¿	D	TD
19. Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	TA	A	¿	D	TD
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22. Me siento triste por lo que soy.	TA	A	¿	D	TD
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD

24. Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25. Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27. Creo que no me falta nada.	TA	A	¿	D	TD





Schaufeli, W.B.... 28 de nov. de 2020
para yo ▾



Dear

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Lu, Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: [\(31\) 6514 75784](tel:+31651475784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) | [Clarivate highly cited researcher](#)