

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades

Escuela Profesional de Psicología



Satisfacción Vital y Engagement Laboral en los Colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa 2022

Tesis presentada por los Bachilleres:

Gómez Valer Isabel

ORCID: 0009-0007-4086-3045

Estremadoyro Delgado Luis Alonso

ORCID: 0009-0009-3342-2123

Para optar el Título Profesional de: Licenciado en Psicología

Asesor (a):

Dr. Martínez Carpio Héctor Emilio

ORCID: 0000-0003-4029-670X

Arequipa- Perú
2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 21 de Octubre del 2023

Dictamen: 008936-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 008936, presentado por:

2011221692 - GOMEZ VALER ISABEL

2010400321 - ESTREMADOYRO DELGADO LUIS ALONSO

Titulado:

**SATISFACCIÓN VITAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL PROYECTO
TERRA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA 2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**29238564 - ZEVALLOS CORNEJO ASUNTA VILMA
DICTAMINADOR**



**29680041 - LARA QUILLA JAIME ERNESTO
DICTAMINADOR**



Satisfacción vital y engagement laboral en los colaboradores del proyecto Terra de la ciudad de Arequipa 2022

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	upc.aws.openrepository.com Internet Source	7%
2	hdl.handle.net Internet Source	4%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Student Paper	2%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Student Paper	2%
5	Submitted to UNIBA Student Paper	2%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	1%
7	www.researchgate.net Internet Source	1%
8	www.scielo.org.pe Internet Source	1%

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico en primera instancia a la escuela Profesional de Psicología por la formación académica y competitiva, a los asesores involucrados en la presente investigación y a todos los docentes de la escuela profesional de psicología por sus valores y dedicación brindada.

También quiero dedicar esta investigación a mis padres, en especial a mi madre, quien me apoya incondicionalmente y me inspira a ser una mejor persona día a día con su fortaleza y tenacidad como ser humano y profesional, también a mi papa que estuvo apoyándome de la misma forma guiando mis pasos para ser la persona que soy ahora para así concluir de manera exitosa, A mi círculo más cercano que están presentes en mis mejores y peores momentos, me acogieron como una hermana y me apoyaron incondicionalmente en situaciones difíciles por las que pase brindándome su calidez y hospitalidad siempre.

Isabel Gómez Valer

Me permito dedicar este trabajo de investigación a quienes, con su amor y apoyo incondicional, hicieron posible este logro, permaneciendo conmigo paso a paso, a lo largo de este camino, para verme convertido en un profesional, respetando el camino que escogí y la profesión que elegí; ellos son, mi madre, mi inspiración y modelo, siempre estudiando y mostrándome con ese ejemplo que es a través del estudio que lograría mis metas profesionales. A mi padre, quien, siempre estando pendiente de mí, me recordaba la importancia de terminar mis estudios, siendo siempre no solo un buen estudiante y a futuro un buen profesional, sino una buena persona. A mis abuelitas Rosa, Matilde y Natty, todas siempre orgullosas de su nieto y alentándome en todo momento con sus consejos y sabiduría a continuar y nunca desistir. A mi Tía Martha, quien en todo momento estuvo pendiente de que siguiera adelante, apoyando a mis padres con todo aquello que mis estudios demandaran. Finalmente, quiero dedicarlo a toda mi familia, también a mis amigos, quienes me acompañaron en este caminar y en especial a mi Universidad Católica de Santa María, mi alma máter a la que orgullosamente puedo llamar así.

Luis Estremadoyro Delgado

AGRADECIMIENTO

El primordial agradecimiento que quiero hacer es a Dios quien me ha guiado y me ha brindado mucha fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de todos mis estudios.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron y estuvieron presentes en la realización de mi presente trabajo.

Isabel Gómez Valer

Agradezco a la Universidad Católica de Santa María, a la Escuela Profesional de Psicología y a los catedráticos, que me brindaron la mejor formación académica y profesional, compartiendo a lo largo de este recorrido sus conocimientos, enseñanzas y valores éticos. Agradezco a mi familia por acompañarme en mi caminar estudiantil. Sin todos ellos no habría logrado llegar hasta aquí y estar presentando este trabajo de investigación.

Luis Estremadoyro Delgado

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación propuesta buscó establecer la relación entre la satisfacción vital y el engagement laboral en el Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa.

La muestra estuvo constituida por un total de 44 trabajadores de la empresa, y el tipo de muestreo empleado en la presente investigación fue no probabilístico por conveniencia, se procedió al llenado de un consentimiento informado, se utilizaron los instrumentos escala de satisfacción con la vida (SWLS) y también el instrumento UWES, para medir la variable de engagement laboral.

Con el coeficiente Rho de Spearman de 0,630, se comprueba la hipótesis, ya que la significancia de la correlación entre las variables es positiva y moderada, lo cual puede ser interpretado que, ante mejoras en la satisfacción vital, se registra mejoras en el engagement laboral.

Palabras Clave:

Satisfacción, Vida, Engagement Laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

The main objective of the proposed research is to establish the relationship between life satisfaction and work engagement in the Terra Project of the city of Arequipa.

The sample consisted of a total of 44 company workers, and the type of sampling used in this research was non-probabilistic for convenience. An informed consent was filled out, and the life satisfaction scale instruments were used (SWLS) and also the UWES instrument, to measure the work engagement variable.

With Spearman's Rho coefficient of 0.630, the hypothesis is verified, since the significance of the correlation between the variables is positive and moderate, which can be interpreted that, with improvements in life satisfaction, there are improvements in the labor engagement.

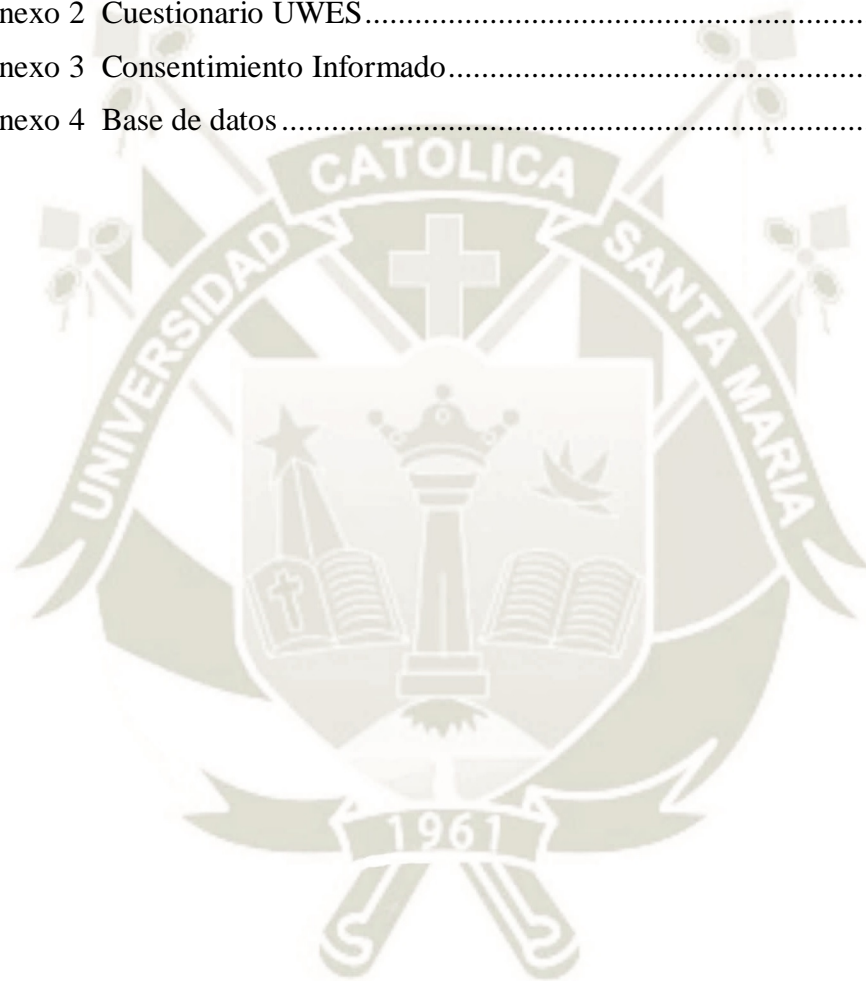
Keywords:

Satisfaction, Life, Work Engagement, Workers.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
Introducción	10
CAPÍTULO I PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	12
Problema	13
Pregunta de investigación:	13
Variables y Definición Operacional	13
Variable 1: Satisfacción Vital	13
Definición Operacional de las variables	13
Variable 1: Satisfacción Vital	13
Variable 2: Engagement Laboral	14
Objetivos	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Marco Teórico	15
Antecedentes Teórico-Investigativo	15
Satisfacción Vital	15
Engagement Laboral	16
Satisfacción Vital y Engagement Laboral	20
Hipótesis	24
CAPITULO II MÉTODO	25
Metodología	26
Método	26
Instrumentos	26
Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)	26
Cuestionario Uwes / Escala de Engagement Laboral	28
Participantes	29
Criterios de Exclusión	29
Procedimiento	29
Consideraciones Éticas	30
Análisis de datos	30

CAPITULO III RESULTADOS.....	31
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	52
Limitaciones	53
Referencias	54
Anexos.....	57
Anexo 1 Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)	58
Anexo 2 Cuestionario UWES.....	59
Anexo 3 Consentimiento Informado.....	60
Anexo 4 Base de datos	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Test de Normalidad	32
Tabla 2 Sexo de los colaboradores	34
Tabla 3 Edad.....	35
Tabla 4 Niveles de satisfacción vital	36
Tabla 5 Niveles de engagement laboral	37
Tabla 6 Niveles de satisfacción vital de acuerdo al sexo	38
Tabla 7 Niveles de engagement laboral de acuerdo al sexo.....	39
Tabla 8 Niveles de satisfacción vital de acuerdo al grupo etario	40
Tabla 9 Niveles de engagement laboral de acuerdo al grupo etario	41
Tabla 10 Relación entre los niveles de satisfacción y el engagement laboral.....	32
Tabla 11 Grado de relación del coeficiente de correlación de Spearman	42
Tabla 12 Correlación de la satisfacción vital y engagement laboral	43

Introducción

En los últimos años en las empresas, el recurso humano viene siendo el criterio más necesario y vital para el crecimiento y estabilidad empresarial, es así que las variables que vienen cobrando mayor importancia son las que giran en torno al bienestar de los colaboradores, debido a que los factores personales se relacionan con el criterio competitivo y el desenvolvimiento en el ámbito laboral y por ende el desarrollo de las empresas.

En el Perú encontramos desde el inicio del nuevo milenio, se implementó con mayor necesidad áreas específicas que manejen el capital humano, siendo los servicios de recursos humanos como de psicología organizacional, que han ido cobrando mayor protagonismo en búsqueda del bienestar del personal, ya que se han incrementado los estresores laborales y los problemas relacionados en el entorno laboral y personal.

Es así que Watanabe (2014) señala que “la satisfacción con la vida es básicamente la evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, siendo un indicador del bienestar subjetivo que se estudia a través de la propia evaluación que el sujeto expresa” y se relaciona estrechamente con la búsqueda del bienestar personal y desarrollo en todos los aspectos de nuestra vida.

Así mismo Fabián-Palomino (2019) en su investigación encontró que cuando hay un engagement laboral positivo, se vislumbra notoriamente en los colaboradores ya que se identifican con su institución, lo que hace que la satisfacción en su ambiente laboral sea más positiva y real, así como la disposición para el logro de la programación de la gestión estratégica y financiera de las empresas.

De la misma manera Aquepucho (2022) en su investigación hace referencia al engagement y su correlación con la calidad de vida laboral es moderada y positiva, lo que

nos permite encontrar un antecedente para lo planteado en la presente investigación, donde buscamos encontrar la relación existente en las variables.

En el contexto empresarial relacionado al factor humano Martin Ruiz (2020) menciona que las mejoras a nivel empresarial, van de la mano del buen manejo de los factores psicosociales de los colaboradores; lo que repercute en la sostenibilidad de las empresas como tal y el engagement laboral como un factor de éxito empresarial.

Es así que nace la intención del estudio de las variables seleccionadas para el presente proyecto de investigación y de los procesos inmersos en las organizaciones como los humanos, y los de gestión empresarial, por lo cual repercute en el entendimiento de la conducta humana como un factor potencial de necesidad primaria, como la fuerza humana y su vinculación con la fuerza laboral.

Por lo cual se busca entender y conocer cómo es que se establece la interrelación entre la satisfacción de vida y engagement laboral en el Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa, lo que brindará un aporte importante al desarrollo de la empresa, como también servirá de un antecedente teórico investigativo para la realización de futuras investigaciones.



CAPÍTULO I

PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

Problema

Pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción vital y engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa 2022?

Variables y Definición Operacional

Variable 1: Satisfacción Vital

Calderón et al. (2018) define a la satisfacción con la vida como la evaluación cognitiva de la calidad de las experiencias propias, al mismo tiempo es un indicador de bienestar subjetivo que se estudia a través de la propia evaluación del sujeto, evaluada por el sistema homeostático, que tiene el rol de crear un sentido positivo de bienestar que es no específico y altamente personalizado.

Variable 2: Engagement Laboral

Robbins (1996) define al engagement laboral como aquella identificación que la persona siente con su lugar de trabajo, las metas y objetivos de la organización en su totalidad; en relación a esto se encuentra la motivación del trabajador por permanecer dentro de la empresa, ayudando al cumplimiento de sus objetivos (Jericó, 2001).

Definición Operacional de las variables

Variable 1: Satisfacción Vital

La medición se dio por la escala de satisfacción con la vida (SWLS), la cual considera un criterio de medición 35-30 perteneciente a puntuación muy alta lo cual refleja personas altamente satisfechas, 29-25 puntuación alta que pertenece a las personas que obtienen una puntuación en este rango aman sus vidas y sienten que las cosas les van muy

bien, 24-20 puntuación media siendo las personas que consideran que hay áreas de su vida que necesitan mejorar, 19-15 ligeramente por debajo de la media relacionado a las personas que obtienen una puntuación en este rango suelen tener problemas pequeños pero significantes en varias áreas de sus vidas, 14-10 insatisfechas siendo las personas que están significativamente insatisfechas con sus vidas, 9-5 extremadamente insatisfechas reflejando a las personas que suelen sentirse extremadamente infelices con su vida actual.

Variable 2: Engagement Laboral

La medición se dio por medio del cuestionario UWES que corresponde los siguientes indicadores de 17 ítems distribuidos en las escalas de vigor (contiene 6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems); además emplea la escala Likert que va del 0 al 6, donde 0 es nunca y 6 es siempre (Salanova et al., 2005), así mismo la escala de medición fue de nivel bajo 0 a 25, nivel medio de 26 a 50 y nivel alto de 51 a 60.

Objetivos

Objetivo general

Identificar la relación existente entre la satisfacción vital y engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa, 2022.

Objetivos específicos

- Identificar los niveles de satisfacción vital en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa.
- Identificar los niveles de engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa.

- Conocer los niveles de satisfacción vital de acuerdo al sexo en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa.
- Conocer son los niveles de engagement laboral de acuerdo a sexo en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa.
- Vislumbrar niveles de satisfacción vital de acuerdo al grupo etario en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa.

Marco Teórico

Antecedentes Teórico-Investigativo

Satisfacción Vital

Esta variable ha sido definida como la valoración positiva donde el ser humano realiza un análisis funcional de todos los aspectos de su desarrollo como persona, en relación a trabajo, familia, estudios, salud, amigos entre otros, de la misma manera se relaciona con el bienestar funcional y la salud mental, y genera una valoración de su existencia en relación a su proceso de vida valorado en criterios implícitos y subjetivos en relación a los demás (Sood & Gupta, 2014).

La variable ha sido estudiada en diversas investigaciones podemos así encontrar la investigación de Vera et al. (2012), donde se determinó que el instrumento más conocido e idóneo para la medición es la escala SWLS, desarrollada por Diener et al. (1985), es probablemente la medida más citada en las investigaciones y artículos científicos, en el análisis de la presente variable, de la misma manera González et al. (2015) y Pavot y Diener (1993), realizaron la utilización y valoraron los componentes emocionales subjetivos de la escala siendo de mucha utilizada en sus investigaciones.

Por lo cual esta escala fue integrada en la medición de la variable en la presente investigación, donde la valoración subjetiva fue de muy alto valor, ya que la interpretación de los valores encontrados nos permitió indagar y conocer a profundidad como se desarrolla la satisfacción con la vida en los colaboradores del proyecto y la relación con uno de los aspectos más representativos de su vida que es el ámbito laboral.

Lo cual según lo propuesto por Guest (1990) y Loscocco & Spitz (2018) concuerda ya que las condiciones de trabajo son uno de los factores con mayor impacto en la satisfacción vital y el bienestar, en relación a la psicología positiva y la tendencia al bienestar; es así que las validaciones y estandarizaciones generan una mejora en el desarrollo de la psicología organizacional y su implicancia en el campo laboral.

En referencia a la investigación desarrollada por la ONU (2015) y el ámbito latinoamericano, en referencia a la población mexicana, se ha visto que el espacio laboral y la satisfacción vital tienen una alta y positiva correlación por lo cual este antecedente genera un antecedente positivo y de utilidad en el manejo de la información para la presente investigación.

Rodríguez y Páramo (2015) proponen que la satisfacción con la vida es un factor determinante del éxito laboral, por lo cual una medición periódica de esta variable será un factor predisponente al logro de las metas empresariales, y por ende al bienestar del personal de las empresas que lleven a cabo estudios de bienestar del personal.

Engagement Laboral

Según Salcedo (2013) el engagement laboral se da a conocer por medio de las potencialidades y la dinámica de las personas en el ámbito laboral en relación a las dificultades y sus desventajas laborales, por lo cual esta variable se puede medir en

relación a la relación que el colaborador entabla con su ámbito laboral sea positiva o negativa.

De la misma manera Robbins (1996) hace referencia que el engagement es la identificación y sensación que desarrolla el trabajador hacia su entorno laboral, logros, objetivos y la entidad en general.

Por lo expuesto Jericó (2001) menciona que un factor estrechamente relacionado es la motivación laboral ya que este determina la intención de permanencia dentro del ámbito laboral, y lo cual posibilita o impide el cumplimiento de metas empresariales como también de personales.

Es así que podemos entender que esta variable genera la búsqueda de toma de decisiones en el recurso humano, y lo cual se relaciona al logro empresarial, y al tener una relación positiva en estos dos aspectos, se generara un ámbito positivo que se vinculara al vigor y dedicación y se busca generar su mantenimiento en el tiempo (Camargo y Porto, 2009).

En búsqueda de dar respaldo investigativo a la presente investigación encontramos lo propuesto por Schaufeli y Bakker (2003), donde se estudió la dinámica entre las dos variables de estudio de la presente investigación, y se encontró que el engagement es un estado psicosocial positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

Siendo esta variable un estado socio afectivo positivo que se mantiene en el tiempo influye en los aspectos de los colaboradores de las empresas y que no está solo encaminado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular, sino en toda la percepción de la persona.

Posteriormente, Schaufeli y Bakker (2003), Benavides et al. (2009) según se citó en Bravo (2013), y Jiménez et al. (2010) respaldan la noción y afirman los elementos constitutivos de esta variable al destacar que el vigor, la dedicación y la absorción son tres aspectos esenciales que componen el engagement.

En este contexto, se puede obtener información sobre los colaboradores en relación con: (a) la cantidad de energía que emplean en su trabajo (vigor), (b) el grado de identificación que tienen con sus tareas y cuán significativo, inspirador y desafiante les resulta el trabajo (dedicación); (c) el nivel de inmersión en sus labores y la dificultad que experimentan al separarse de ellas (absorción) (Bravo, 2013).

Schaufeli y Bakker (2003) proporcionan una descripción más detallada de estas tres dimensiones. Indican que el vigor se manifiesta a través de la resiliencia, la disposición para dedicar esfuerzos, la capacidad para no agotarse fácilmente y la persistencia ante los desafíos.

En consecuencia, aquellos con un alto nivel de vigor tienden a exhibir energía, entusiasmo y resistencia en su trabajo. La dedicación se refleja en el significado que el colaborador atribuye a su labor, en el entusiasmo y orgullo que experimenta; alcanza niveles elevados cuando la persona se identifica fuertemente con su trabajo y se siente entusiasta y orgullosa de ello.

Por último, la absorción se manifiesta en aquellos que sienten que el tiempo pasa rápidamente mientras trabajan, y puede ser elevada en personas que encuentran satisfacción al involucrarse en su trabajo, encontrándolo difícil dejarlo debido a la motivación que les genera. Para evitar confusiones entre las tres dimensiones del engagement y otros términos conocidos como el burnout y los workaholics, se explicará a continuación la diferencia.

Sobre estos dos últimos términos, se consideran a aquellas personas que se encuentran muy enfocadas en su trabajo e incluso este ocupa gran parte de su vida personal, teniendo consecuencias negativas en ellas.

Según la investigación de Jiménez, Corso, Sanz, Rodríguez y Boada (2010), se establece que el burnout, o síndrome del quemado, y el engagement presentan características contrastantes. El burnout se manifiesta a través del agotamiento, cinismo y falta de eficacia, mientras que el engagement se caracteriza por el vigor, absorción y dedicación. Se considera que el burnout es una respuesta al estrés laboral que impacta negativamente en el bienestar de las personas.

Schaufeli y Bakker (2003) señalan que los workaholics, o adictos al trabajo, exhiben bajos niveles de energía e identificación con sus actividades laborales, a diferencia de los colaboradores con engagement, quienes demuestran alto nivel de energía e identificación en el trabajo. Mientras los workaholics tienden a trabajar excesivamente sin disfrutarlo, lo que les lleva a experimentar estrés, los colaboradores con engagement encuentran satisfacción en sus tareas laborales (Bravo, 2013).

Investigaciones realizadas por Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) revelan que los empleados con engagement son aquellos capaces de manejar eventos que afectan sus vidas, generando su propia retroalimentación positiva y mostrando compromiso en actividades fuera del ámbito laboral. Bravo (2013) complementa este hallazgo al indicar que estos trabajadores muestran iniciativa, mejoran el rendimiento y la productividad, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Su capacidad para adaptarse a los cambios, ser creativos e innovadores, según Rueda (2011), les permite enfrentar eficazmente las transformaciones en la organización.

Varios estudios han abordado la relación entre el engagement y otras variables, destacándose la conexión positiva entre el engagement y el desempeño laboral, así como las actitudes positivas hacia el trabajo y la organización, como la satisfacción laboral y la baja intención de rotación (Schaufeli & Bakker, 2003; Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001; Zurita et al., 2014). En este estudio, nos enfocamos específicamente en la relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral, habiendo proporcionado información detallada sobre la primera variable, ahora profundizaremos en el análisis de la satisfacción laboral.

Satisfacción Vital y Engagement Laboral

En relación con los antecedentes investigativos que tengan como objetivo el análisis de la relación de las propuestas variables de esta investigación, encontramos que no existe investigaciones completamente similares, lo cual nos permite brindar un antecedente teórico investigativo importante, como el manejo y conocimiento de las variables.

Así mismo para el proceso de búsqueda y recolección de antecedentes teórico investigativos se considerará tesis y artículos investigativos que estudien las variables independientemente como también en relación con variables relacionadas a los recursos humanos.

Por lo cual se tomará en cuenta estudios que se vinculen a la Satisfacción con la vida, lo cual nos permitirá generar una discusión, en la cual con variables similares podremos analizar la importancia del engagement laboral en las empresas, en la búsqueda del bienestar del personal.

Extremera et. al. (2005) en su estudio “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” busco identificar que la relación

entre los niveles de inteligencia emocional percibida y satisfacción vital, felicidad subjetiva y compromiso, en donde tuvo como muestra a los profesionales de servicios humanos que trabajan con personas con retraso mental. Los datos fueron recolectados por Trait Meta-Mood Scale para inteligencia emocional percibida (Salovey et al., 1995), por Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985), por Subjective Happiness Scale (Lyubomirsky & Lepper, 1999) y por la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (Schaufeli et al., 2002), obteniendo como resultados que los componentes de la inteligencia emocional percibida predijeron un mejor bienestar personal (mayor satisfacción vital y felicidad subjetiva) y dimensiones positivas de compromiso (dedicación y absorción).

Flores (2018) en su investigación “Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ONG de Colombia”, este artículo tuvo como objetivo describir la responsabilidad social corporativa, el engagement y la satisfacción con la vida en una muestra de 57 colaboradores de una ONG colombiana. Los participantes completaron el Maslach Burnout Inventory, la Escala de Satisfacción con la Vida y la Encuesta de Adicción al Trabajo. Los resultados arrojaron que el engagement en el trabajo, está directamente relacionado con actitudes positivas hacia las tareas laborales y en la satisfacción de vida.

Martin Ruiz (2019) en su investigación “Relación entre la inteligencia emocional con el burnout, engagement, satisfacción con la vida y laboral en el profesorado de Valladolid” encontró que las investigaciones actuales sugieren que la inteligencia emocional puede tener algún efecto en el burnout. En este sentido, el propósito de este estudio fue analizar la relación existente entre inteligencia emocional, burnout, engagement, satisfacción con la vida y satisfacción laboral, en una muestra de 52 profesores de diferentes etapas educativas. Para ello, se utilizaron las versiones en

castellano de los siguientes instrumentos: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), y se concluyó en la relación positiva significativamente estadística, donde se concluyó en que las variables de estudio tienen una correlación altamente significativa, con un nivel de correlación de Spearman de 0,04. Martin Ruiz (2019)

George et. al. (2019) en su investigación “Engagement como indicador de salud laboral: propiedades psicométricas del UWES en mexicanos, el objetivo de este estudio consistió en analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement en el trabajo (UWES) en una muestra de 400 trabajadores mexicanos. Los resultados del análisis factorial confirmatorio (CFI=0,98, GFI=0,97, NNFI=0,97, RMSEA=0,05 y AIC=97,41) apoyan el modelo de tres factores, con una estructura de 9 ítems propuesto por los autores de esta escala. Por tanto, la escala mantiene las tres subescalas que componen el engagement: vigor, dedicación y absorción. La evaluación de las propiedades psicométricas confirma al UWES como un instrumento válido y fiable para evaluar el engagement laboral y se sugiere para poder ser utilizado en futuras investigaciones.

Messarina (2019), en su investigación “Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima” tuvo como propósito estudiar la relación entre engagement y satisfacción laboral en 100 operarios de una empresa privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio, a quienes se les aplicó el cuestionario de engagement UWES 17 (Schaufeli & Bakker, 2003) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Chiang, Gómez & Salazar, 2014). Mediante un análisis correlacional se comprobó la relación positiva ($r = .30$, $p < .01$) entre las variables estudiadas, lo que coincide con la hipótesis de estudio, donde a mayor engagement mayor satisfacción laboral.

Delgado y Velásquez (2018) en su investigación “Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma -

Arequipa, 2018”, se tuvo como objetivo analizar la influencia del engagement en la satisfacción laboral de los trabajadores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma - Arequipa 2018, fue una investigación de tipo descriptivo - correlacional transversal , aplico dos instrumentos, el primero UWES, el cual ayudará a medir el engagement y el segundo instrumento el SPL que ayudará a medir la satisfacción laboral. La investigación se aplicó a 25 personas, las cuales son el total de trabajadores de la agencia bancaria, tomando a esta como población. Se pudo concluir que el engagement si influye en la satisfacción laboral, lo que quiere decir, que a mayor engagement mayor satisfacción laboral.

Aquepucho (2022) en su investigación “Engagement y calidad de vida laboral del personal en los centros de salud de la provincia de Calca. Cusco, 2022”, donde el objetivo era determinar la relación que existe entre el engagement y la calidad de vida laboral del personal en centros de salud de la provincia de Calca, 2022. Se caracterizó por ser cuantitativo, de tipo básica, enmarcado dentro de un diseño no experimental transversal y correlacional; contando con la participación de un total de 120 profesionales de la salud; para medir el engagement se utilizó la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17) y la calidad de vida laboral se midió a través del instrumento de Calidad de vida laboral (QWL). Dentro de los resultados el 68,3% tiene un nivel regular de engagement, así como en sus diferentes dimensiones; correspondiente a la calidad de vida laboral, el 72,5% de los trabajadores tienen un nivel regular. Demostrando el análisis inferencial, el engagement se correlacionó moderada y positivamente con la calidad de vida laboral, $\rho = 0,679$ y estadísticamente fue significativo $p < 0,05$. Se puede concluir que existe evidencia de que las dos variables están relacionadas, es decir, que la evidencia apoya la hipótesis alterna y que el personal con un elevado engagement tiende a mostrar una mejor calidad de vida laboral.

Leo Muñoz (2016) en su investigación “Relación entre inteligencia emocional grupal, engagement grupal y satisfacción laboral en trabajadores”, busco la relación entre Inteligencia Emocional Grupal (IEG), su relación con el engagement grupal (EG) y la satisfacción laboral (SL). Participaron 97 trabajadores de una fábrica de velas y de acero participaron completando las pruebas de IEG WEIP (conciencia de las propias emociones, su gestión, conciencia de las emociones de los otros y su gestión), EG (vigor, dedicación, absorción y engagement total) y SL (satisfacción con la supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas), encontrando una relación positiva entre las variables de estudio.

Chavarría (2019) en su investigación realizada en la ciudad de Lima, relacionado a una empresa privada, conto con una muestra de 130 trabajadores, con un estudio de tipo correlacional, donde tuvo como objetivo identificar la relación entre el bienestar psicológico y el engagement laboral, y concluyo en una relación directa baja, lo cual señala que a mayor bienestar psicológico mayor será la presencia de engagement laboral.

Hipótesis

H₁: Existirá una correlación positiva directamente proporcional entre los niveles altos de satisfacción vital y los niveles altos de engagement laboral.

H₂: existirá una correlación positiva significativa entre los niveles bajos de satisfacción vital y los niveles bajos de engagement laboral.



CAPITULO II

MÉTODO

Metodología

Método

Según lo expresado por Hernández y Mendoza (2018), el enfoque de la investigación en curso es de naturaleza no experimental y descriptiva correlacional, su propósito radica en analizar la medida de la interrelación entre las variables de estudio actuales, satisfacción vital y engagement laboral, dentro de la muestra considerada, de este modo, se llevó a cabo el examen de la dinámica asociada a ambas variables.

Instrumentos

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

La escala de satisfacción con la vida se presentó en la publicación de Diener, E.; Emmons, R. A.; Larsen, R. J.; Griffin, S.: The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment en 1985, es una medida de auto reporte que evalúa de forma unidimensional, la satisfacción vital con los cinco ítems que la componen, con una medida tipo Likert en grado de acuerdo, de valores del 1 al 7 (Kim, Park, Sun, Smith, & Peterson, 2014).

En relación a la validez y confiabilidad en Perú encontramos el estudio presentado por Calderón et al. (2018), con respecto a la validez interna convergente, el resultado obtenido fue aceptable ($AVE = .670$) indicando que la varianza explicada por el constructo influye de forma significativa sobre las respuestas dadas a los ítems.

En relación a la confiabilidad, los resultados indican que el supuesto de tau-equivalencia no se cumple, por lo que el uso del coeficiente α no es viable. Con respecto a la confiabilidad del constructo, fueron obtenidos un coeficiente $\omega = .90$ y el $H = .92$. A su vez, una vez corregido el coeficiente ω en presencia de errores correlacionados, se

encontró un corregido = .863, lo que indica que esa situación no impacta significativamente en su estimación (Calderón et al., 2018).

Evidencia de validez por su relación con otros constructos, las correlaciones fueron significativas y negativas entre las dimensiones AE e IND con la SWLS, y positiva con EP, donde la magnitud de las correlaciones fue mayor según el criterio esperado. Para la regresión lineal, la influencia conjunta de los predictores (AE, EP e IND) fue significativa $F = 22.148$ ($p > .001$), y el porcentaje de varianza explicada elevado (R^2 ajustado = .267; IC 95% = .156, .377), respecto a la influencia independiente de cada dimensión del burnout sobre la SV, se encontró que EP ($\beta = .343$) y AE ($\beta = -.275$) reportaron magnitudes mayores al criterio esperado, sin embargo, en el caso de IND ($\beta = -.055$) se presentó una magnitud insignificante (Calderón et al., 2018).

La medición de la escala EWSL en relación a baremos y puntos de corte se presentan en el siguiente cuadro:

35-30	Puntuación muy alta; altamente satisfechas. Las personas que obtienen una puntuación en este rango aman sus vidas y sienten que las cosas les van muy bien.
29-25	Puntuación alta. Las personas que obtienen una puntuación en este rango aman sus vidas y sienten que las cosas les van muy bien. Pese a ello, tienen identificadas áreas de insatisfacción.
24-20	Puntuación media. La puntuación media obtenida en los países desarrollados se sitúa en esta zona. Las personas que obtienen una puntuación en este rango consideran que hay áreas de su vida que necesitan mejorar.
19-15	Ligeramente por debajo de la media. Las personas que obtienen una puntuación en este rango suelen tener problemas pequeños pero significantes en varias áreas de sus vidas.
14-10	Insatisfechas. Las personas que obtienen una puntuación en este rango están significativamente insatisfechas con sus vidas.
9-5	Extremadamente insatisfechas. Las personas que obtienen una puntuación en este rango suelen sentirse extremadamente infelices con su vida actual.

Diener, E.; Emmons, R. A.; Larsen, R. J.; Griffin, S.: *The Satisfaction with Life Scale*. *Journal of Personality Assessment* 1985; 49(1):71–

Cuestionario Uwes / Escala de Engagment Laboral

En el presente estudio de investigación, se empleará un cuestionario diseñado por Schaufeli y Bakker para medir la variable de engagement laboral. Inicialmente, esta prueba constaba de 24 ítems según la versión original de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002).

Dicho cuestionario evalúa tres aspectos fundamentales del engagement: vigor, absorción y dedicación, como establecido por Schaufeli y Bakker en 2003; para la aplicación en este trabajo, se utilizará la versión adaptada al español por Salanova y colaboradores en 2005, la cual se presenta en el anexo 2.

Esta adaptación consta de 17 ítems distribuidos en las escalas de vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems). Además, utiliza una escala Likert que va del 0 al 6, donde 0 representa "nunca" y 6 denota "siempre" (Salanova et al., 2005).

La validez del cuestionario se respalda mediante un análisis factorial que sugiere que la estructura de tres factores es más robusta que el modelo de un solo factor, según lo indicado por Schaufeli y colaboradores en 2002. Este respaldo se refuerza con el análisis factorial mencionado por Schaufeli y Bakker en 2003, confirmando la estructura tripartita y la correlación positiva entre las dimensiones.

En cuanto a la consistencia interna del cuestionario UWES-17, se determina mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de .93, lo que indica una alta confiabilidad. Asimismo, las dimensiones específicas de vigor, absorción y dedicación presentan valores de .83, .92 y .82 respectivamente, reforzando la confiabilidad de la escala (Schaufeli & Bakker, 2003).

Participantes

Los individuos que formaron parte de este estudio fueron los integrantes del Proyecto Terra que se desempeñan actualmente durante el presente año en la ciudad de Arequipa, esta población estuvo compuesta por 44 trabajadores.

La selección de la muestra se realizó de manera no probabilística por conveniencia, considerando la complejidad en el acceso a los colaboradores.

Criterios de Exclusión

- Colaboradores que no den consentimiento de participación en la presente investigación.
- Colaboradores que desarrollen el llenado del instrumento incorrectamente y no llenen la totalidad de ítems.

Procedimiento

- Se solicitó de autorización de evaluación al Gerente y jefe de personal del Proyecto Terra, explicando la necesidad de evaluación de la población.
- Bajo coordinación con el jefe de personal se inició el proceso de evaluación de un instrumento online mediante formularios electrónicos con el uso de Google Forms, debido a la facilidad de acceso, adjuntando un consentimiento informado para la participación.
- La duración de evaluación fue de 15 min, bajo disponibilidad de los colaboradores, brindando el periodo de 1 semana para el llenado del cuestionario virtual.

- Los investigadores, posterior al proceso mencionado procedieron al procesamiento de la información recolectada, valoración y manejo de datos, donde se verificará el llenado y se realizó el análisis estadístico.

Consideraciones Éticas

La presente investigación ha seguido rigurosamente los principios éticos y de confidencialidad establecidos en el código de ética propuesto por la American Psychological Association (APA, 2020); se ha priorizado el anonimato de los participantes durante la aplicación de los instrumentos, asegurando que el uso de su información se limite exclusivamente a fines de investigación, la recopilación de datos se llevó a cabo de manera virtual y respetando las disposiciones personales de cada participante.

Además, se proporcionó información detallada sobre el uso de los datos recolectados, asegurando la transparencia en el manejo de la información, se ha contemplado la posibilidad de compartir los resultados de la investigación con los participantes interesados a nivel personal, cumpliendo con los estándares éticos establecidos por la APA (2020).

Análisis de datos

Se emplearon matrices de Excel para la gestión de los datos recopilados y la normalización de la muestra. Posteriormente, la información será analizada estadísticamente utilizando el programa SPSS versión 25.

En la verificación de las hipótesis, se consideraron los paquetes estadísticos Rho de Spearman, que permiten realizar análisis estadísticos no paramétricos y evaluar la asociación e interrelación de las variables cuantitativas actuales, específicamente, la satisfacción con la vida y el engagement laboral (APA, 2020).



CAPITULO III
RESULTADOS

Tabla 1

Test de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Satisfacción vital	,155	44	,010	,943	44	,030
Engagement laboral	,224	44	,000	,918	44	,004

a. Lilliefors Significance Correction

Se emplea el test de Shapiro-Wilk considerando que la muestra es menor a 50 observaciones.

En la tabla previa, se verifica que el nivel de significancia de la prueba de normalidad de ambas variables es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, se concluye que los datos no tienen distribución normal o paramétrica.

Tomando en cuenta que los datos poseen una distribución no paramétrica, se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual es una prueba estadística no paramétrica.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción vital y el engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa 2022

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción vital y el engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa 2022

$p < 0.05$: Se rechaza la hipótesis nula

por lo cual existe una relación significativa entre la satisfacción vital y el engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa, 2022.

Tabla 2*Sexo de los colaboradores*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	28	63,6%
Femenino	16	36,4%
Total	44	100,0%

Se puede observar en la tabla 1 que del total de la muestra el 63,6% son del sexo masculino y el 36,4% son del sexo femenino, existiendo una diferenciación proporcional según sexo, donde hay más frecuencia del sexo masculino.

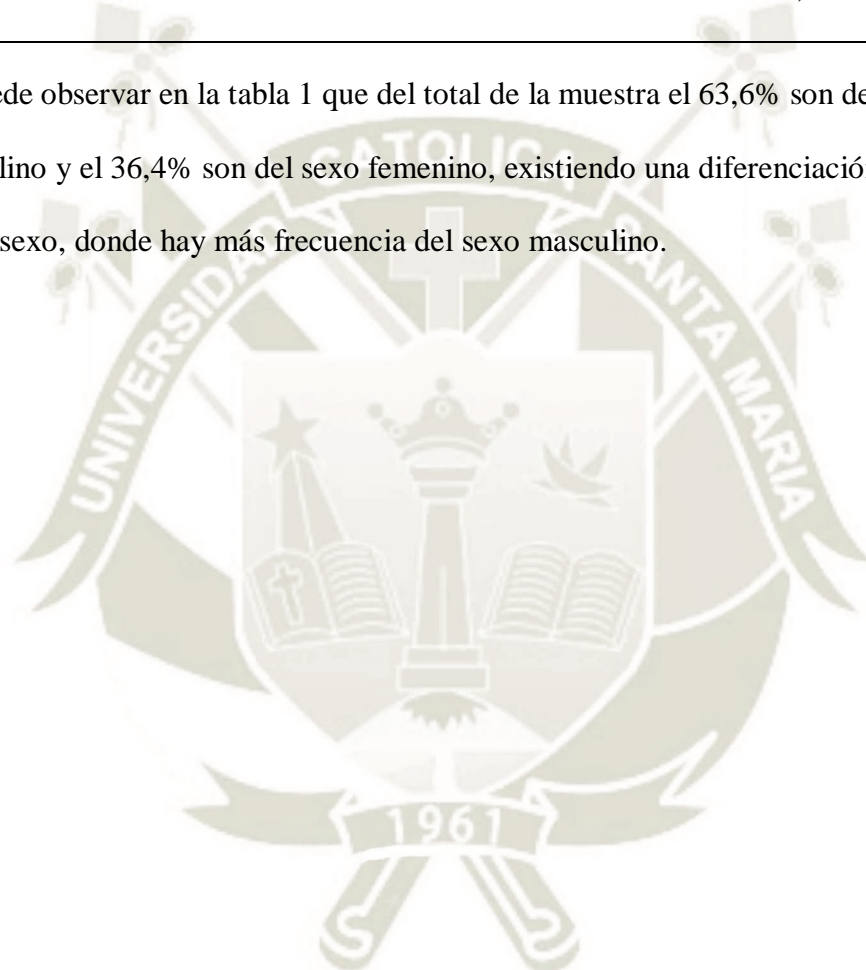


Tabla 3*Edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 – 29	11	25.0%
30 – 39	33	75.0%
Total	44	100,0%

En lo que respecta a edad de los colaboradores, observamos en la tabla 3 que el grupo etario de 20 a 29 años es el 25% de la muestra y el 75% pertenece al grupo etario de 30 a 39 años.

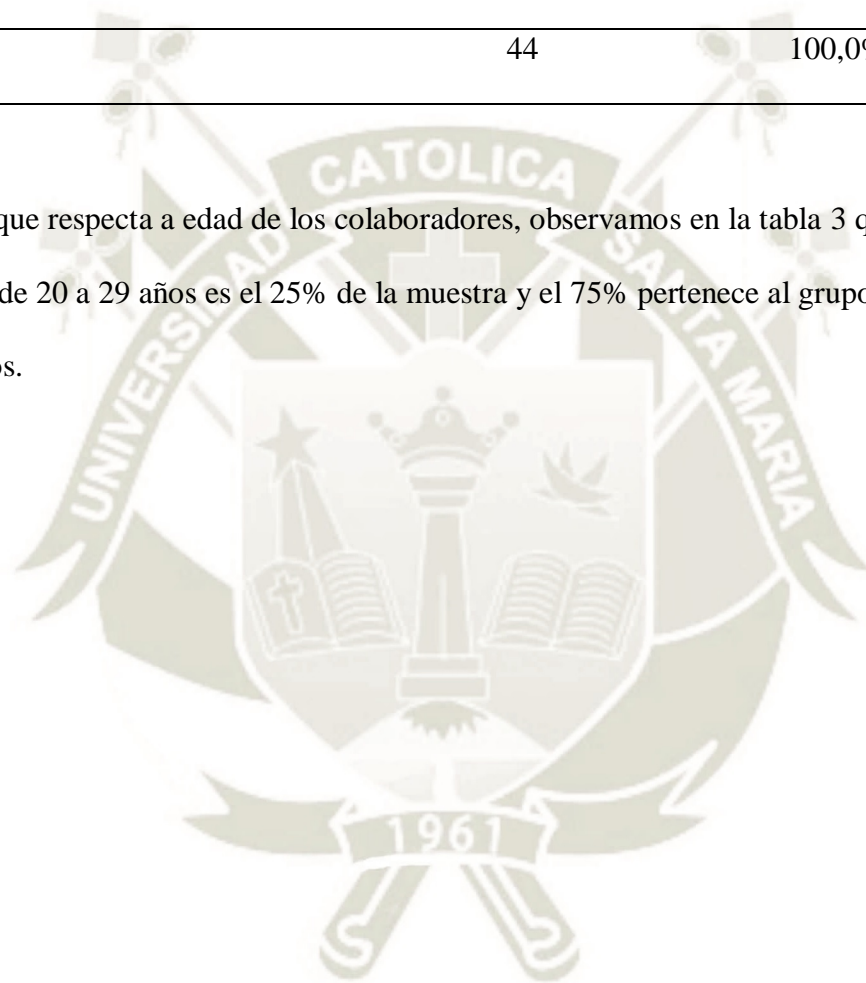


Tabla 4*Niveles de satisfacción vital*

Nivel de satisfacción vital	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente insatisfecho	0	0,0
Insatisfecho	3	6,8%
Ligeramente debajo de la media	3	6,8%
Puntuación media	21	47,7%
Puntuación alta	13	29,5%
Altamente satisfecho	4	9,2%
Total	44	100,0%

En relación a los niveles de satisfacción de vida de los colaboradores del Proyecto Terra, encontramos que de la totalidad de la muestra el 47,7% tiene una puntuación media, el 29,5 % tiene una puntuación alta, el 9,2% tiene una puntuación muy alta lo que quiere decir altamente satisfecho, y encontramos valores similares en el 6,8% de ligeramente por debajo de la media y de insatisfacción.

Tabla 5

Niveles de engagement laboral

Nivel de engagement laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	13,6%
Medio	18	40,9%
Alto	20	45,5%
Total	44	100,0%

En lo que respecta a la identificación de niveles de engagement laboral, encontramos valores de alto nivel de engagement en el 45,5% de la muestra, niveles medios de engagement en el 40,9% de la totalidad y 13,6% en relación a los niveles bajos de engagement.

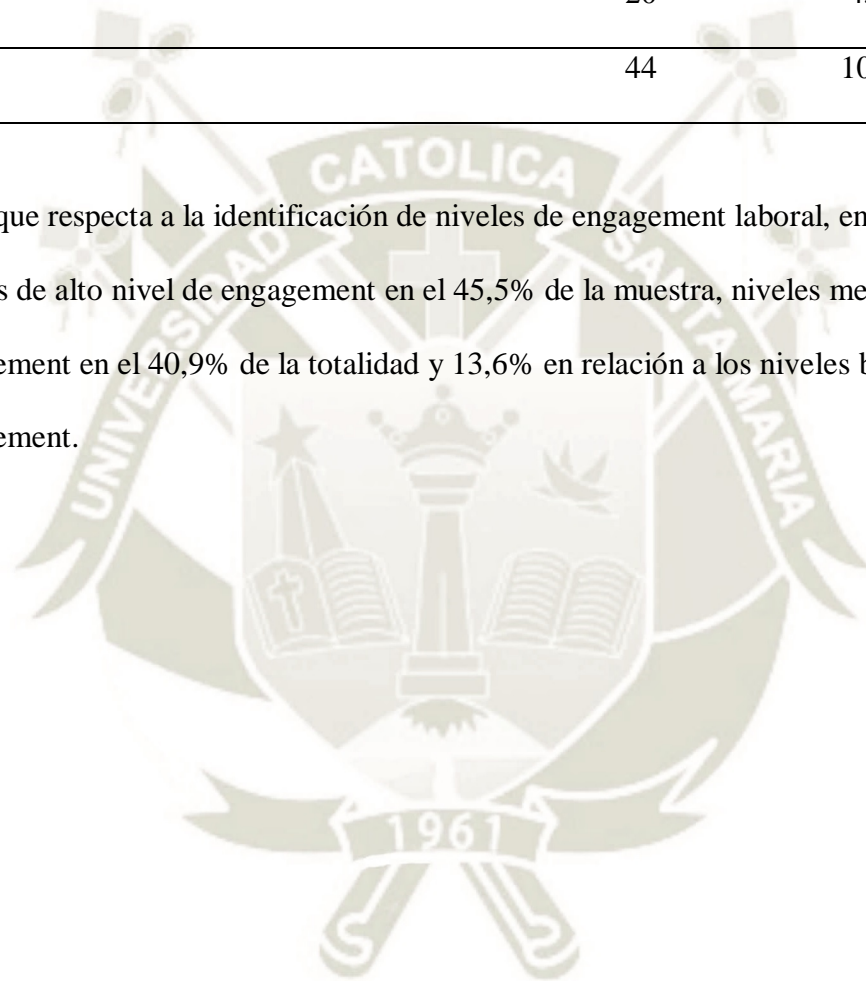


Tabla 6

Niveles de satisfacción vital de acuerdo al sexo

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Satisfacción vital	Extremadamente insatisfecho	f	0	0	
		%	0,0	0,0	
	Insatisfecho	f	3	0	3
		%	10,7%	0,0%	6,9%
	Ligeramente debajo de la media	f	3	0	3
		%	10,7%	0,0%	6,8%
	Puntuación media	f	14	7	21
		%	50,0%	43,8%	47,7%
	Puntuación alta	f	7	6	13
		%	25,0%	37,5%	29,5%
	Altamente satisfecho	f	1	3	4
		%	3,6%	18,7%	9,1%
Total	f	28	16	44	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En relación a los niveles de satisfacción y su diferenciación según sexo, encontramos que las mujeres tienen un mayor porcentaje alto del 37,5% a diferencia de los hombres, que poseen un 25% en puntuación alta de satisfacción vital, y de la misma manera las mujeres tienen 18,7% más satisfacción asociada a “altamente satisfecho” y los hombres un 3,6%; en valores de insatisfacción los hombres tienen un 10,7%.

Tabla 7

Niveles de engagement laboral de acuerdo al sexo

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Engagement laboral	Bajo	F	5	1	6
		%	17,9%	6,3%	13,6%
	Medio	F	11	7	18
		%	39,3%	43,7%	40,9%
	Alto	F	12	8	20
		%	42,8%	50,0%	45,5%
Total		F	28	16	44
		%	100,0%	100,0%	100,0%

En relación a los niveles de engagement laboral en relación al sexo, encontramos que hay un nivel alto de engagement en el 50% de mujeres siendo mayor al 42,8% en hombres, en relación a niveles medios, hay un 43.7% de mujeres y un 39,3% en hombres, y en un nivel bajo hay una mayor cantidad de hombre con bajo nivel de engagement.

Tabla 8

Niveles de satisfacción vital de acuerdo al grupo etario

		Grupo Etario		Total	
		20-29	30-39		
Extremadamente insatisfecho	f	0	0	0	
	%	0,0	0,0	0,0	
Insatisfecho	f	1	2	3	
	%	9,1%	6,1%	6,8%	
Ligeramente debajo de la media	f	0	3	3	
	%	0,0%	9,1%	6,9%	
Satisfacción vital	Puntuación media	f	7	14	21
		%	63,6%	42,4%	47,7%
Puntuación alta	f	2	11	13	
	%	18,2%	33,3%	29,5%	
Altamente satisfecho	f	1	3	4	
	%	9,1%	9,1%	9,1%	
Total	f	11	33	44	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En relación a la satisfacción vital y el grupo etario, se encontró que el valor más alto es el de una puntuación media de satisfacción vital, según edad, el 63,6% de personas de 20 a 29 poseen un mayor nivel en comparación el 42,4% que son los de 30 a 39 años.

Respecto a altamente satisfecho según grupo etario ambos rangos de edad tienen en 9,1%.

Tabla 9

Niveles de engagement laboral de acuerdo al grupo etario

		Sexo	Sexo		Total
			20-29	30-39	
Engagement laboral	Bajo	F	2	4	6
		%	18,1%	12,1%	13,6%
	Medio	F	5	13	18
		%	45,5%	39,4%	40,9%
	Alto	F	4	16	20
		%	36,4%	48,5%	45,5%
Total	F	11	33	44	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En relación a los niveles de engagement laboral y grupo etario encontramos que el 48,5% de colaboradores de 30 a 39 años tienen un nivel más alto en comparación con el grupo de 20 a 29 años que poseen 36,4%.

Tabla 10

Relación entre los niveles de satisfacción y el engagement laboral

		Engagement laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Satisfacción Vital	Extremadamente insatisfecho	F	0	0	0	
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Insatisfecho	F	2	0	1	3
		%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
	Ligeramente debajo de la media	F	2	1	0	3
		%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Puntuación media	F	2	16	3	21
		%	9,5%	76,2%	14,3%	100,0%
	Puntuación alta	F	0	0	13	13
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Altamente satisfecho	F	0	1	3	4
		%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total	F	6	18	20	44	
	%	13,6%	40,9%	45,5%	100,0%	

En relación a la relación de los niveles de satisfacción vital y el engagement laboral se encontró que el 45,5% tiene una relación alta entre las variables, seguidamente del 40,9% que tiene una relación media y por último el 13,6% que tiene una puntuación baja de relación.

Tabla 1

Grado de relación del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable o moderada
-0,11 a -0,50	Negativa media
-0,01 a -0,10	Negativa débil
0	No existe relación
+0,01 a +0,10	Positiva débil
+0,11 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable o moderada
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

En la presente investigación se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,630; lo cual nos permite mencionar que la correlación es positiva considerable o moderada.

Tabla 2

Correlación de la satisfacción vital y engagement laboral

	Satisfacción vital		Engagement laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,630**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla previa, se muestra que la correlación entre la variable satisfacción con la vida y engagement laboral es significativa, con un nivel de significancia de 0.00, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y el engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa 2022.

Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman es 0,630, lo cual significa que la correlación entre las variables es positiva y moderada, es decir, ante mejoras en la satisfacción con la vida, se registra mejoras en el engagement laboral.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la correlación entre el engagement laboral y la satisfacción con la vida, en los colaboradores del Proyecto Terra de la ciudad de Arequipa, los resultados nos demuestran que existe una correlación moderada y significativa, por lo cual la hipótesis de la presente investigación se acepta, y podemos ver que a mejores niveles de satisfacción con la vida existirá mejores niveles de engagement laboral.

A partir de lo mencionado, estos resultados se apoyan por lo encontrado por Calderón et al. (2018) consideraron la satisfacción vital como un componente clave del bienestar subjetivo, con diferentes niveles que reflejan diferentes puntos de vista sobre la vida; con lo cual el aspecto de la vida laboral tiene un impacto en la vida cotidiana.

Lo cual se puede asemejar con lo propuesto por Extremera et. al. (2005), en su investigación donde encontró que un mejor bienestar personal y satisfacción vital se asocian a las dimensiones positivas de compromiso laboral, por lo que vemos que variables asociadas concuerdan con la presente investigación; de la misma manera Flores (2018) expone que en el trabajo, están directamente relacionadas las actitudes positivas hacia las tareas laborales y la satisfacción de vida, lo cual hace que nuestra hipótesis de investigación sea validada tanto por nuestro estudio como tal, como por antecedentes teórico investigativos.

También encontramos a Ruiz (2019) concluyó en la relación positiva significativamente estadística de ambas variables, donde se concluyó en una correlación altamente significativa, con un valor de correlación de Spearman de 0,04; lo cual se asemeja a los valores encontrados en nuestra investigación donde se encontró un nivel de Rho de Spearman de 0,630, lo cual significa que la relación entre las variables es positiva

y moderada, es decir, ante mejoras en la satisfacción con la vida, se registra mejoras en el engagement laboral.

Podemos también mencionar lo expuesto Messarina (2019) que en su investigación encontró que a mayor engagement mayor satisfacción laboral, lo cual puede asemejarse al presente estudio de investigación donde encontramos que la asociación de la satisfacción con la vida y el engagement laboral dependen uno del otro.

Encontramos también estudio desarrollado por Chavarria (2019), que se relaciona a lo propuesto en la presente investigación donde señala que las variables similares poseen una relación directa baja, lo que significa que a mayor engagement laboral mayor bienestar psicológico, lo cual podría relacionarse a que se deben implementar mejoras en las variables y factores que se relacionan a la gestión de personal y su bienestar en las empresas.

Bedoya y Poveda (2017), encontraron que existe mayor cantidad de hombres dentro de las organizaciones, lo cual se asemeja a la presente investigación donde el 63,3% pertenece al sexo masculino, este factor es muy visible en las empresas en la actualidad, en una diferenciación por sexo se encontró que los hombres tienen mayores niveles de satisfacción vital, y las mujeres poseen un mayor engagement laboral, lo cual nos podría mostrar que la vinculación hacia el trabajo muchas veces difiere entre la muestra por sexo.

En relación al grupo etario y el engagement laboral vemos que nuestra muestra ha obtenido valores medios, lo cual se asemeja a la investigación propuesta por Bedoya y Poveda (2017) que encontraron que la edad más frecuente en su investigación fue la adultez temprana y que se ha visto que desde el se va generando progresivamente vínculo con su ámbito laboral, lo cual genera un reto en las empresas, ya que muchas veces se genera los procesos de rotación y esto puede generar problemas de engagement laboral.

De la misma manera se asemeja a lo encontrado por Robbins (1996) y Jericó (2001), que menciona que altos niveles de engagement laboral pueden reflejar una mayor retención de los empleados y contribuir al éxito organizacional al alinear las metas personales con las de la empresa a través de la contribución.

En relación a la satisfacción vital y engagement laboral, las correlaciones positivas y moderadas indican que el bienestar personal afecta directamente el compromiso de los empleados y la motivación laboral, lo cual concuerda con los resultados de la presente investigación donde encontramos que a niveles medios de engagement laboral existirán niveles medios de satisfacción con la vida, lo cual vislumbra que si se manipula una variable la otra puede afectarse.

De la misma manera en la presente investigación los niveles de satisfacción vital el 47,7% encontró un valor medio lo cual integrando lo propuesto por Sood & Gupta (2014), que en su investigación encontraron factores del ámbito familiar y su impacto en la vida laboral, donde el 45% de trabajadores tenía valores altos de satisfacción con la vida, lo cual puede diferir de la presente investigación, y nos permite la búsqueda de una mejora en la variable.

Vera et al. (2012), y González et al. (2015) y Pavots y Diener (1993), de la misma manera muestran en sus aportes investigativos el impacto significativo que tiene la satisfacción con la vida en variables del entorno familiar, lo cual respalda y enfatiza la importancia de los resultados encontrados en la presente investigación.

En investigaciones de la ONU (2015) en trabajadores mexicanos, refuerzan la idea de que el lugar de trabajo y la satisfacción vital están estrechamente relacionados, esto hace que el entorno laboral sea un factor crucial para el bienestar de los empleados y enfatiza la importancia de promover un entorno laboral saludable, lo cual se ve reflejado

en nuestros resultados ya que si existe una mejora en el entorno laboral, tendrá un impacto positivo en la satisfacción con la vida y de la misma manera inversamente proporcional.

Diener (1993) en su investigación desarrollo la escala SWLS aunada a la observación de la satisfacción vital en el entorno laboral, no sólo enriquece la comprensión personal de los empleados, sino que también afecta significativamente la psicología organizacional, la estandarización de métodos de medición, como la escala SWLS, lo que se relaciona a la importancia de la Satisfacción con la Vida en el éxito laboral, y de la misma manera se ve la utilidad de los instrumentos en nuestra población.

Rodríguez y Páramo (2015) mencionan que la satisfacción con la vida no solamente afecta positiva y significativamente el bienestar del colaborador, sino que debe considerarse como un factor que determina el éxito en el empleo y el alcance de metas empresariales, por lo cual el monitoreo constante de esta variable puede ayudar a optimizar el bienestar de cada uno y a proyectar que la organización cumpla sus metas, lo cual se asemeja a lo propuesto como recomendaciones en nuestra investigación ya que debemos dar la importancia debida a los aspectos de satisfacción con la vida y engagement laboral en relación a sus indicadores para la visibilidad.

Según Salcedo (2013), citado en Robbins (1996) y Jericó (2001), el engagement laboral se manifiesta en la forma dinámica en que los individuos interactúan con el lugar de trabajo, revelando su motivación intrínseca y la intención de permanecer en la empresa, en la presente investigación hemos encontrado que los niveles de engagement laboral de nuestra muestra son altos en un 45,5% con lo cual podemos inferir en que en el Proyecto Terra los colaboradores tiene un buen grado de identificación, como también la motivación laboral lo cual también puede respaldarse con lo propuesto por Schaufeli y Bakker que

mencionan que el engagement laboral es un “estado psicosocial positivo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción”.

Existe también un impacto positivo del engagement en el desempeño laboral, Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) y Bravo (2013) destacan que los empleados muy comprometidos tienden a ser proactivos, adaptables, creativos e innovadores, mejora su desempeño laboral, aumenta la productividad y ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual se asemeja a nuestra investigación ya que la correlación obtenida ha sido moderada y significativa, lo cual se vislumbra en las actitudes positivas hacia el trabajo y la organización.

La relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral encontrada en la presente investigación, sugiere que niveles más altos de satisfacción con la vida conducen a una mayor dedicación, concentración y energía en el trabajo, lo que afecta directamente el compromiso y el desempeño laboral, lo cual se asemeja a lo propuesto por Extremera et al. (2005), Flores (2018), Aquepucho (2022) que muestran una correlación positiva entre engagement, satisfacción laboral y calidad de vida laboral, esto resalta la importancia de fomentar mayores niveles de engagement para mejorar la satisfacción de los empleados y el bienestar general en el entorno laboral.

De la misma manera, en cuanto a la relevancia de la investigación y de la hipótesis de investigación al establecer una relación positiva entre niveles altos y bajos de ambas variables, los resultados proporcionan una guía clara para un estudio más profundo de cómo estas variables se relacionan entre sí y cómo afectan el bienestar y la productividad laboral.

Algunos de los estudios mencionados tuvieron muestras relativamente pequeñas, lo que puede limitar la generalización de los resultados al público en general, es importante

señalar que los resultados obtenidos pueden no ser representativos de todos los contribuyentes al proyecto Arequipa Terra, como proyecto, si bien la muestra fue no probabilística por conveniencia, su ejecución se retrasó, extendiendo así la duración de este estudio; en cuanto a la administración de la satisfacción con la vida, estos ítems son muy personales y pueden introducir un sesgo de coautor en la evaluación, por lo que se mencionó que era esencialmente anónima y estaba destinada a ser utilizada únicamente en el estudio actual.

Cabe mencionar que las variables de estudio no tienen antecedentes investigativos como tal, donde se relacionen a las dos variables, por lo cual se tomó en cuenta variables asociadas a la satisfacción vital y el engagement laboral, que nos permita general una vinculación y conocimiento, de como el engagement laboral tiene una influencia en el bienestar de las personas, ya que como sabemos la vida laboral forma parte de nuestro desarrollo como personal y pueden beneficiar o afectar nuestra vida.

Conclusiones

Primera:

La relación existente entre la satisfacción vital y el engagement laboral en los colaboradores del Proyecto Terra de la Ciudad de Arequipa, 2023, la correlación entre las variables es positiva y moderada con un valor numérico de 0,630, es decir, ante mejoras en la satisfacción vital, se registra mejoras en el engagement laboral.

Segunda:

En relación a los niveles de satisfacción vital de los colaboradores del Proyecto Terra, encontramos que, de la totalidad de la muestra, el 47,7% tiene una puntuación media, el 29,5 % tiene una puntuación alta, el 9,1 tiene una puntuación muy alta lo que quiere decir altamente satisfecho, y encontramos valores similares en el 6,8% de ligeramente por debajo de la media y de insatisfacción.

Tercera

En lo que respecta a la identificación de niveles de engagement laboral, encontramos valores de alto nivel de engagement en el 45,5% de la muestra, niveles medios de engagement en el 40,9% de la totalidad y 13 % en relación a los niveles bajos de engagement.

Cuarta

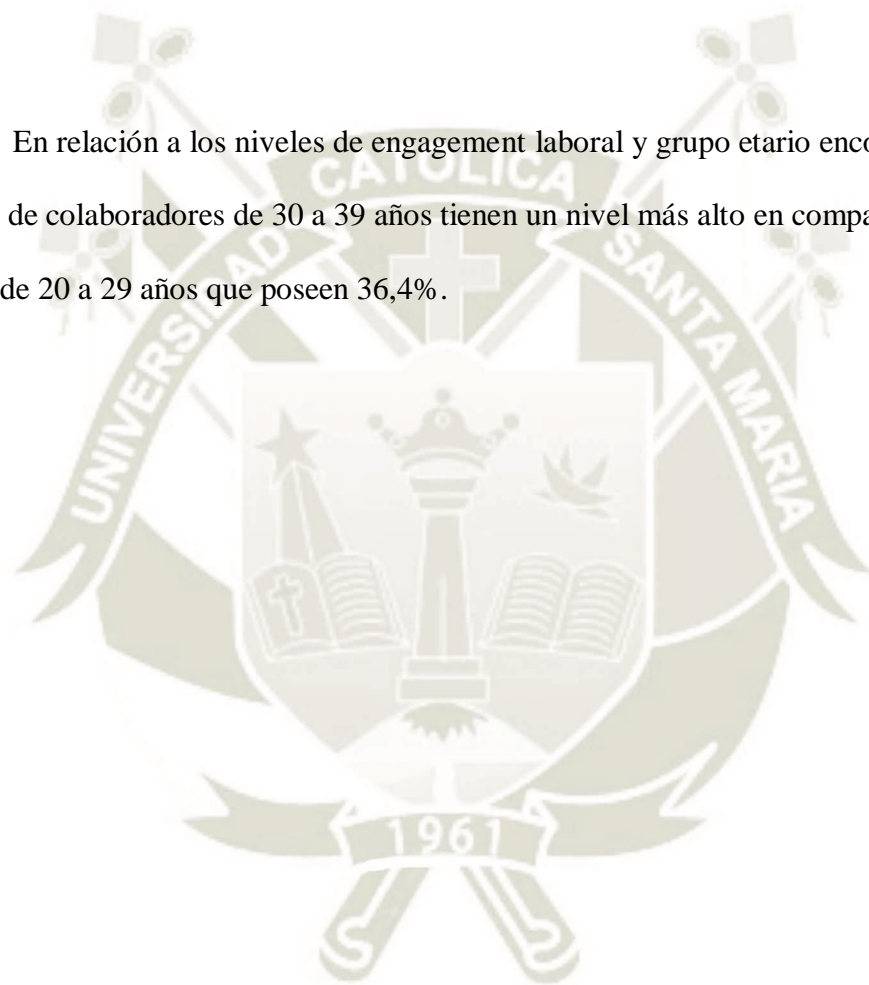
En relación a los niveles de satisfacción y su diferenciación según sexo, encontramos que las mujeres tienen un mayor porcentaje alto del 37,5% a diferencia de los hombres, que poseen un 25% en puntuación alta de satisfacción vital, y de la misma manera las mujeres tienen 18,8% más satisfacción asociada a “altamente satisfecho” y los hombres un 3,6%.; en valores de insatisfacción los hombres tienen un 10,7%.

Quinta:

En relación a los niveles de engagement laboral en relación al sexo, encontramos que hay un nivel alto de engagement en el 50% de mujeres siendo mayor al 42,9 en hombre, en relación a niveles medios, hay un 43.8% de mujeres y un 39,3 en hombres, y en un nivel bajo hay una mayor cantidad de hombre con bajo nivel de engagement.

Sexta:

En relación a los niveles de engagement laboral y grupo etario encontramos que el 48,5% de colaboradores de 30 a 39 años tienen un nivel más alto en comparación con el grupo de 20 a 29 años que poseen 36,4%.



Recomendaciones

Primera:

Al área de personal del proyecto Terra, brindar la importancia necesaria a la psicología organizacional, como de la gestión de personal debido a que esto conlleva a un mejor manejo de variables asociadas al bienestar de personal, que se reflejara la rentabilidad y estabilidad de la empresa.

Segunda:

A los jefes inmediatos, buscar la vinculación del personal con su trabajo, ya que esto conllevara a que exista una mejor productividad y la reducción de factores asociados como la rotación, la renuncia, la ausencia al trabajo entre otros.

Tercera:

Al área de gestión de personal y bienestar de personal, instaurar programas de mejora de las variables asociadas a la gestión de recursos humanos, al ser este uno de los factores de éxito más resaltante dentro de las organizaciones, con lo cual los colaboradores perciban mayor identificación con su empresa, lo que también conlleva a que su satisfacción vital sea mayor y repercuta positivamente en su vida en general.

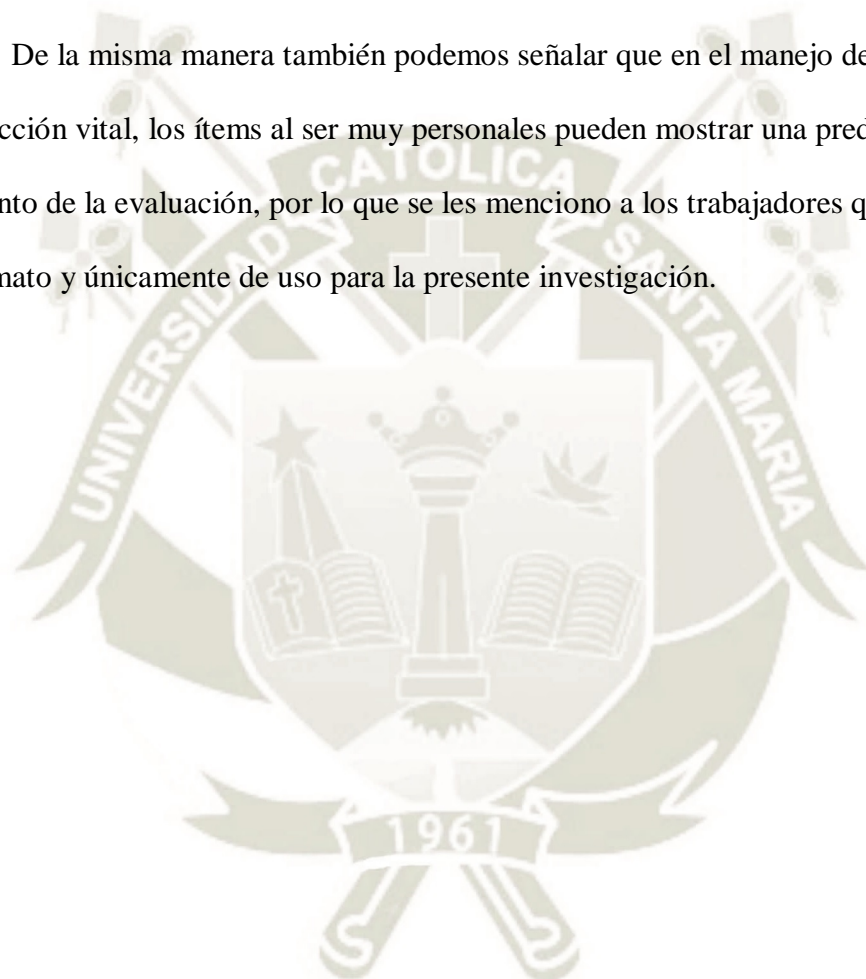
Cuarta:

A los estudiantes y profesionales de psicología enfocados en el área organizacional, buscar un enfoque holístico e integrar estrategias que generen el bienestar integral en su ámbito laboral como familiar, para que exista un balance entre estos aspectos, lo cual traerá consigo una mejor satisfacción vital y por ende un engagement laboral, resultando así en una buena y saludable salud mental.

Limitaciones

En relación a las limitaciones podemos mencionar que, al ser un Proyecto, la dificultad en la evaluación de la muestra seleccionada pese a ser por conveniencia, no probabilística, demoró la ejecución de la presente investigación, por lo que se extendió el tiempo cronogramado.

De la misma manera también podemos señalar que en el manejo de la variable satisfacción vital, los ítems al ser muy personales pueden mostrar una predisposición en el momento de la evaluación, por lo que se les menciona a los trabajadores que este era de anonimato y únicamente de uso para la presente investigación.



Referencias

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association, (2020). American Psychological Association, 428. American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119.
- Calderón-De la Cruz, Gustavo, Lozano Chávez, Fidel, Cantuarias Carthy, Anyela, & Ibarra Carlos, Lidia. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249-264. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- Chavarría Híjar, M. G. (2019). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Delgado Paredes, S. F., & Velasquez Velasquez, K. S. (2018). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma-Arequipa, 2018.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (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. *Ansiedad y estrés*, 11(1).
- Florez Donado, J. P., Angulo Visbal, S., Torres Salazar, P. L., Sarmiento Guzmán, G., Ramos Rubio, P., Rodríguez Calderón, G., ... & Salazar Araujo, E. J. (2017).

Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ONG de Colombia.

George, F. I. V., Moreno-Jiménez, B., Muñoz, A. R., & Vergel, A. I. S. (2019).

Engagement como indicador de salud laboral: propiedades psicométricas del UWES en mexicanos. *VERTIENTES Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 22(1), 42-48.

Hernández, R. y Mendoza, Ch. Metodología de la investigación. (2018). Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial McGRAW-HILL.

Liu, J., Cho, S., & Putra, E. D. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 624-642.

<https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>

Leo-Muñoz, M. P. (2016). Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Engagement Grupal y Satisfacción Laboral en Trabajadores.

Martín Ruiz, P. (2020). Relación entre la Inteligencia Emocional con el Burnout, Engagement, satisfacción con la vida y laboral en el profesorado de Valladolid.

Messarina Rios, A. K. (2019, January 16). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.
doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>

Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35-49. <https://doi.org/10.1037/apl0000032>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Escala

Utrecht de Engagement en el trabajo. En Occupational Health Psychology Unit

Utrecht University. Recuperado de

http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En

Palací, F., Psicología de la Organización (pp. 349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach.

Journal of Happiness Studies 3, 71-92. Recuperado de

<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Watanabe, B. Y. A. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar.

Psicología y salud, 15(1), 121-126.



Anexos

Anexo 1

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la siguiente escala de 1 a 7, indique su acuerdo con cada una escogiendo el número apropiado. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente.

1 completamente en desacuerdo

2 en desacuerdo

3 más bien en desacuerdo

4 ni de acuerdo ni en desacuerdo

5 más bien de acuerdo

6 de acuerdo

7 completamente de acuerdo

Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal							
2. Las condiciones de mi vida son excelentes							
3. Estoy Satisfecho con mi vida							
4. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida							
5. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada de mi vida.							

Anexo 2

Cuestionario UWES

El presente cuestionario busca identificar los sentimientos de las personas en el trabajo, por favor lea cuidadosamente cada pregunta y marque si es que usted se ha sentido de esta forma, va de nunca a siempre 0 a 6 como se señala a continuación:

0 Nunca / Ninguna Vez

1 Casi nunca / pocas veces al año

2 Algunas veces / una vez al mes o menos

3 Regularmente / pocas veces al mes

4 Bastantes veces/ una vez a la semana

5 Casi siempre/ Pocas veces por semana

6 Siempre / Todos los días

Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7. Mi trabajo me inspira							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11. Estoy muy concentrado en mi trabajo							
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13. Mi trabajo es retador							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15. Soy muy persistente en mi trabajo							
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan							

Anexo 3

Consentimiento Informado

Estimado participante reciba nuestra gratitud al contar con su disposición en el llenado de este cuestionario. Esperamos su respuesta, no hay respuesta correcta, ni incorrecta, únicamente buscamos reflejar su opinión.

Su participación es necesaria, y sus opiniones no serán difundidas, solamente servirán como base de estudio, cuya finalidad es conocer la satisfacción con la vida y el engagement laboral en trabajadores del Proyecto Terra. La información que se recoja será de carácter confidencial y de carácter académico.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios de 22 preguntas, que tendrá una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente.

He leído y he entendido el objetivo que tiene el presente estudio, estoy de acuerdo en participar en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente acepto llenarlo.



